

Memoria 2022

Resumen de datos

Índice

Presentación	5
Gobierno corporativo	15
Gestión económica	35
Calidad asistencial	51
Absentismo	63
Servicios	71
Organización y sistemas	93
Nuestro potencial humano	99

01

Presentación

Carta del presidente

POR Ricardo Goñi Leranoz

Dejamos atrás un intenso año 2022 en el que organizaciones y personas hemos vuelto a demostrar la gran capacidad de adaptación que tenemos.

Superado el covid-19, hemos tenido que afrontar una realidad económica y social especial. Escasez energética y de materias primas, una larga guerra que parece no tener fin, fuertes subidas de tipos de interés, precios por las nubes... y, sobre todo, muchas y profundas secuelas emocionales, tanto a nivel individual como colectivo. Todos juntos hemos trabajado y afrontado esta realidad con determinación y gran capacidad de resiliencia. Por eso, es importante afrontar el futuro con optimismo. En Mutua Navarra, al menos, preferimos verlo así. Trataré de explicarme.

Mutua Navarra ha alcanzado en 2022 una cuota de mercado del 38,25%, la más alta en su centenaria historia. Al final del año, protegíamos a 114.217 trabajadores y trabajadoras desde nuestras sedes de Pamplona, Tudela, Estella, Alsasua, San Adrián y las más reciente, Bera, que ha pasado a ser de pleno derecho sede asistencial. Y todo, con alto índice de satisfacción: 8,07 entre las empresas, 8,08 entre los trabajadores y 8,46 entre las asesorías. Cada año, más organizaciones —y autónomos, no los olvidemos—

nos confían la salud laboral de sus empleados y están satisfechas con el servicio que les prestamos. Eso habla bien de una plantilla preparada y comprometida con los objetivos de Mutua Navarra. Lo digo con orgullo. Antes que nada, por tanto, quiero agradecer a todos los que confían en nosotros y a todos los que trabajan con entusiasmo para responder a esa confianza.

A Mutua Navarra le mueven las personas: los problemas reales de la gente. Esto es muy importante recordarlo. Eso sí, desde la búsqueda de la eficiencia y el cuidado de las personas. Buscando resolver las dificultades con rapidez para que su calidad de vida sea la mejor posible. Así, cuidando la salud de los trabajadores conseguimos un beneficio común que espero que entiendan aquellos que insisten en poner en duda nuestra labor.

La realidad es que Mutua Navarra, junto con el resto de las mutuas, forma parte esencial del sistema público estatal, que sin nosotros difícilmente se sostendría. Gestionamos dinero público con rigor y transparencia, operamos bajo un estricto escrutinio, rendimos cuentas y devolvemos puntualmente nuestros excedentes a la Tesorería General de la Seguridad Social. Y no sólo eso, trabajamos en

Navarra e invertimos en Navarra, creando valor en nuestra comunidad.

En un entorno cambiante y complejo, con la incertidumbre de cómo serán posibles el sostenimiento del sistema público y la atención de una demanda ciudadana cada vez más exigente, la colaboración público-privado se hace imprescindible.

A la revolución tecnológica y a la digitalización —la llamada brecha digital— se suman hoy los efectos de una brecha generacional que introduce en la ecuación nuevos factores. Quiero llamar la atención sobre el absentismo, que es un problema serio y creciente. Muchos expertos aseguran que la salud mental es una de las cuestiones a vigilar actualmente y a trabajar de forma intensa desde ahora mismo. Además, debemos señalar que nuestros jóvenes arrojan proporcionalmente índices de incidencia superiores a los de los trabajadores más veteranos. Signo de que las nuevas generaciones afrontan lo laboral de manera distinta: con otras prioridades, expectativas y demandas. Y las empresas no pueden dar la espalda a este fenómeno. Al contrario, han de prepararse a fondo.

Otro reto también muy importante al que nos enfrentamos es el que se refiere

a la falta de médicos. En Mutua Navarra conocemos de primera mano esta carencia. Las necesidades sanitarias van a ser cada vez mayores y vamos a necesitar médicos. Afortunadamente, la apuesta por la digitalización de la atención a todos los niveles nos ha permitido estar bien preparados y asegurar siempre la calidad del servicio a pacientes y asociados. Por eso, porque nos mueven las personas y su bienestar, creemos que el acuerdo entre patronal y sindicatos para la colaboración entre Mutuas y los servicios públicos de salud es una buena herramienta para abordar todos estos retos de la mano. No es posible hacerlo de otra manera.

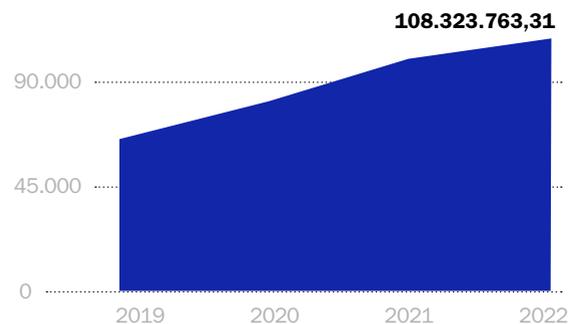
Hablaba antes de optimismo, y creo que así es como hay que abordar todo lo que tenemos por delante. Estoy esperanzado en que todos —administraciones públicas, empresas y organizaciones, autónomos, trabajadores...— vamos a afrontar los retos del futuro con responsabilidad. Necesitamos trabajar todos juntos y pactar soluciones a largo plazo. También coraje y generosidad. Como presidente de Mutua Navarra, reitero una vez más, nuestro compromiso con la defensa de lo público y el sostenimiento del sistema. Desde el esfuerzo, el rigor y la transparencia. Y la convicción fundada de que el futuro lo debemos construir juntos.

En cifras

1. Cuota de mercado

38,25%

2. Ingresos por cuotas

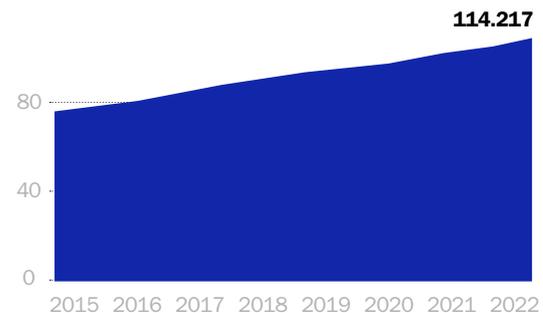


3. Excedente a enviar a Seguridad Social

Una vez dotadas las reservas, el exceso de resultado obtenido en la gestión de las prestaciones se envía a la Tesorería General de la Seguridad Social, contribuyendo así al sostenimiento del Sistema Público de Seguridad Social. El excedente generado en 2022 ha ascendido a:

8.750.046,01€

4. Población protegida en Navarra



5. Inversión en Navarra

603.376,22€

Invertidos en nuestra comunidad.

INVERSIONES	2022
Construcciones	99.814,81
Maquinaria e instalaciones técnicas	279.414,79
Aplicaciones informáticas	88.089,27
Mobiliario	76.880,50
Equipos para procesos de información	59.176,85
TOTAL	603.376,22

6. Número de trabajadores autónomos protegidos

16.065

Trabajadores protegidos.

7. Accidentes graves

32

En total en 2022.

8. Índice de incidencia y Jornadas perdidas por el trabajador

CONTINGENCIA PROFESIONAL	
Índice de incidencia	42,41
Jorn. perdidas por el trabajador	1,73

CONTINGENCIA COMÚN	
Índice de incidencia (con COVID)	828,77
Jorn. perdidas por el trabajador (con COVID)	15,39

Índice de Incidencia (sin COVID)	481
Jorn. perdidas por el trabajador (sin COVID)	12,1

9. Intervenciones quirúrgicas

320

En total en 2022.

10. Laboratorio de biomecánica

585

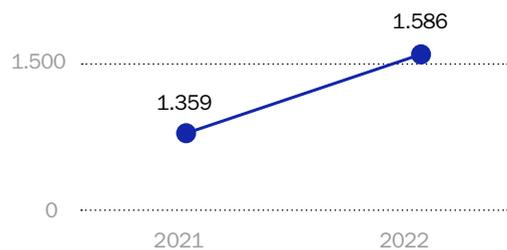
Valoraciones funcionales.

11. Enfermería

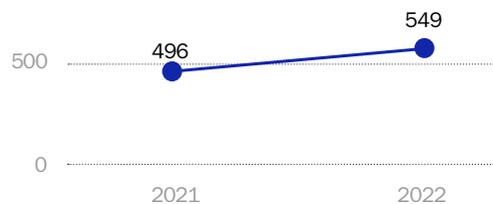
17.350

Actuaciones de enfermería.

12. Consultas de psicología



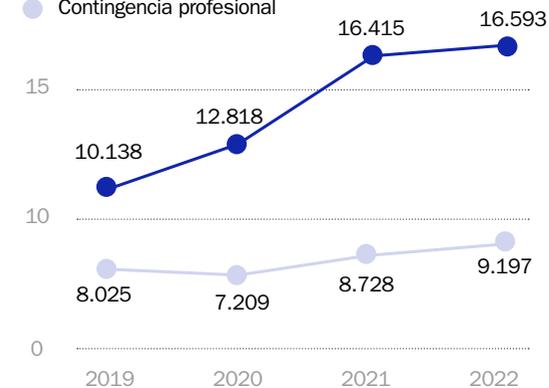
13. Consultas/trámites de la trabajadora social



14. Pacientes atendidos

EN MILES

● Contingencia común
● Contingencia profesional



15. Resonancias magnéticas

3.170

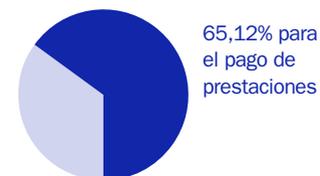
En 2022 se realizaron 3.170 resonancias magnéticas.

16. Sesiones de rehabilitación

35.095

Sesiones.

17. Pago de prestaciones



18. Satisfacción del servicio

Empresa	8,07
Trabajador	8,08
Asesoría	8,46

19. Número de llamadas recibidas en el servicio de infoprestaciones

7.744

Llamadas recibidas en el servicio de infoprestaciones.

20. Visitas a la página web

335.064

Visitas a la web en 2022.

21. Días de respuesta a las solicitudes de pago directo

3,69

Damos respuesta a las solicitudes de pago directo en 3,69 días, frente a los 30 días que marca la normativa.

22. Empleados

Mujeres	56%
Hombres	44%

EMPLEADOS *	2021
Médicos	31
Enfermeros	24
Fisioterapeutas	23
Administración y gestión	76
Gestores	22
Psicólogas	2

23. Formación empleados

3907,5

Horas totales de formación en Mutua Navarra a lo largo del 2022.

02

Gobierno Corporativo

Somos una asociación privada de empresarios sin ánimo de lucro, autorizada por el Ministerio competente. Manejamos recursos públicos y por eso pertenecemos al sector público estatal. Tampoco tenemos beneficios y devolvemos nuestros excedentes al sistema, con lo que contribuimos a su sostenibilidad.

Marco de actuación

1. Órganos de gobierno

Los órganos de representación de Mutua Navarra son tres: Junta Directiva, Comisión de prestaciones, y Comisión de control y seguimiento. Su función es dar el visto bueno a las decisiones adoptadas por el Comité de Dirección en materia de organización y gestión de la entidad. Todos ellos están integrados por representantes de las empresas asociadas y representantes de los trabajadores.

JUNTA DE DIRECTIVA

Como órgano ejecutivo de gobierno, le corresponde la administración y representación de Mutua Navarra. Está compuesta por:

CARGO	MIEMBRO	REPRESENTANTE
Presidente	Caja Rural	Ricardo Goñi Leranoz
Secretaria	Laboratorios Cifra	Patricia Elía Goñi
Vocal	Diario de Navarra	Lourdes Paz Jiménez
Vocal	Volkswagen Navarra	Kai Joern Feuerherdt
Vocal	Servicios de la Comarca de Pamplona	Manuel Iribarren Oscoz
Vocal	Smurfit Kappa Navarra	Juan Antonio Badía Roger
Vocal	Gobierno de Navarra	Amaia Goñi Lacabe
Vocal	Gobierno de Navarra	Fermín Casado Leoz
Vocal	Gobierno de Navarra	Raquel San Martín Ederra
Vocal	Confederación Empresarial de Navarra	José Manuel Ayesa Dianda
Vocal	MAPSA, S. Coop	Luis Esparza Azcona
Vocal	Cristina Sotro Belzarena	Represente de los trabajadores autónomos
Vocal	Esteban Santamaría Echarte	Represente de los trabajadores

COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

La participación institucional en el control y seguimiento de la gestión de Mutua se canaliza a través de este órgano. Está compuesto por:

CARGO	MIEMBRO	REPRESENTANTE
Presidente	Caja Rural	Ricardo Goñi Leranoz
Vocal	CC.OO	Carmen Sesma Beruete
Vocal	CC.OO	Eloisa Marchite Gil
Vocal	UGT	M ^a Soledad Vicente Yoldi
Vocal	UGT	M ^a José Latasa Sánchez
Vocal	Schmidt-Clemens Spain S.A.	Ramón Echeverría Erce
Vocal	Graftech Iberica S.L	Miguel Celaya Garcia
Vocal	Asociación Navarra Nuevo Futuro	Elena Vizcay Azcoitia
Suplente	UGT	Miguel Finez Blanco
Suplente	UGT	Maite Arroqui Vidorreta
Suplente	CC.OO	Pilar Arriaga García

COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES

A través de este órgano se otorgan a los trabajadores asociados prestaciones adicionales no incluidas en la Seguridad Social. Está compuesto por:

CARGO	MIEMBRO	REPRESENTANTE
Presidente	Caja Rural	Ricardo Goñi Leranoz
Vocal	CC.OO	Carmen Sesma Beruete
Vocal	UGT	M ^a José Latasa Sánchez
Vocal	Gestamp Navarra S.A.	Javier Domínguez Barrera
Vocal	UGT	M ^a Soledad Vicente Yoldi
Vocal	Tasubinsa S.A.	Josune Valdivieso López
Suplente	CC.OO	Alfredo Sanz Zufia
Suplente	UGT	Miguel Finez Blanco
Suplente	UGT	Maite Arroqui Vidorreta

2. Propósito, misión, visión y valores

PROPÓSITO

Trabajamos por un bienestar sostenible, ayudando a que las personas se sientan mejor.

- Bienestar: visión global del bienestar tanto en el ámbito económico, como de la salud, así como de nuestra aportación a la sociedad.
- Sostenible: sostenibilidad económica, responsabilidad social con nuestro entorno, riguroso cumplimiento ético y normativo desde la transparencia.
- Personas se sientan mejor: detrás de la palabra asesor, trabajador, afiliado o paciente siempre están las personas y ellas deben ser el centro de todo lo que hacemos ayudándoles dentro de nuestro ámbito de actuación.

MISIÓN

Aportamos salud, bienestar, y sostenibilidad a personas trabajadoras y empresas. Gestionamos recursos y prestaciones sociales de forma responsable y eficiente, orientados a resultados excelentes.

VISIÓN

Una Mutua con +

- + Flexibilidad: Siendo más flexibles y adaptativos a los cambios.
- + Ágil: Queremos poder combinar la excelencia en la consecución de resultados a corto plazo a través de la gestión y la mejora continua, con la capacidad de generar el cambio a través de la estrategia y la innovación.
- + Liderazgo: Potenciamos el liderazgo de las personas para alcanzar un modelo de más autogestión, a través de la experiencia de nuestros empleados, continuando y reforzando nuestras acciones sobre su desarrollo y bienestar.

- + Valor al afiliado / asociado: El bienestar de nuestros asociados y sus trabajadores es nuestra razón de ser. Debemos seguir orientando la organización a los asociados para dotarles de mayor velocidad de respuesta y adaptación a sus necesidades, consiguiendo una organización alineada y con objetivos comunes.
- + Human Tech: Estamos en plena revolución tecnológica y debemos apostar por las nuevas tecnologías como palanca fundamental para incrementar el valor de nuestros afiliados, yendo a modelos de desarrollo más ágiles orientados a los procesos y apostando por nuevas herramientas. Pero siempre con el usuario en el centro por lo que debemos apostar por modelos de experiencia de usuario.

VALORES

- Nos responsabilizamos de nuestros resultados.
- Realizamos una gestión profesional, ética y honesta.
- Nos importan las personas, valoramos su compromiso y las reconocemos.
- Nos orientamos al mutualista, promovemos su bienestar.
- Confiamos en el equipo y en nuestras posibilidades.
- Nos adaptamos al cambio con optimismo; afrontamos el futuro con agilidad y flexibilidad.

3. Código ético

En Mutua Navarra estamos comprometidos con el respeto y la aplicación del “Código ético”. Por ello, contamos con el documento que recoge una serie de principios fundamentales que seguimos firmemente para ofrecer unos servicios óptimos a nuestros mutualistas y sostenibles en el largo plazo. Puede leer el documento completo en nuestra web: www.mutuanavarra.es/codigoetico

4. Prevención de delitos

Mutua Navarra, en su compromiso con la legalidad vigente y con la lucha contra la comisión de cualquier actividad delictiva, ha decidido dotarse de las medidas organizativas y de control adecuadas para evitar cualquier hecho con alcance de responsabilidad para la organización.

Por ello, desde Mutua Navarra se acordó la implantación de un sistema de prevención de delitos estableciendo el mandato expreso al Comité de Transparencia para que proceda a desarrollar las medidas efectivas de control y supervisión necesarias.

El Comité de Transparencia de Mutua Navarra, en cumplimiento del mandato y del compromiso con los valores de la organización, ha procedido a implantar un programa para la prevención de delitos. Los objetivos del programa son:

- Llevar a cabo las acciones necesarias para la creación y aseguramiento de una cultura ética, y ambiente de cumplimiento normativo para el personal de la entidad, así como la promoción y defensa de los valores de Mutua Navarra.
- Creación de un marco de prevención y detección respecto a la posible comisión de delitos por los empleados y directivos de Mutua Navarra de acuerdo con las novedades legales introducidas por la reforma del Código Penal.

- Detectar con la mayor celeridad cualquier infracción de la presente política y la comisión de delitos por el personal adscrito a la organización y todo ello con la finalidad de reportar a las autoridades cualquier hecho relevante y poder proceder a mejorar las medidas descritas en la presente política.
- La creación y dotación de los recursos necesarios para que el Corporate Compliance Program sea operativo y eficaz.

5. PRINCIPAL NORMATIVA APROBADA EN 2022

Resolución de 10 de enero de 2022, de la Intervención General de la Administración del Estado

Por la que se modifica la de 1 de julio de 2011, por la que se aprueba la adaptación del Plan General de Contabilidad Pública a las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social.

Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero

Por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022.

Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero

Por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica.

Resolución de 8 de marzo de 2022, de la Dirección General de Ordenación

Por la que se modifica la de 3 de agosto de 2021, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas. Dado que en la fecha en la que las mutuas han de proceder a formular las cuentas del ejercicio 2021 no estará disponible la información correspondiente a las cotizaciones resultantes de la aplicación del coeficiente general del 0,06 de la totalidad del período del año 2021 al que se ha de aplicar el mismo y que se facilitará a las

mutuas por la Tesorería General de la Seguridad Social, es necesario posponer el momento en el que las mutuas presenten la documentación justificativa del cumplimiento de los requisitos para la aplicación a las mismas de los coeficientes adicionales correspondientes. Así, para evitar la posterior modificación de la autorización y regularización que se efectúen, resulta necesario modificar los apartados cuarto y quinto de la Resolución de 3 de agosto de 2021 con la finalidad de que la regularización se lleve a cabo a partir de la información correspondiente a las cuentas anuales definitivamente rendidas por las mutuas.

MODIFICACIÓN

Apto. 4º. Las mutuas en el plazo de los quince días siguientes a la rendición de sus cuentas correspondientes al ejercicio 2021, deberán presentar en la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social la documentación justificativa de los requisitos de insuficiencia financiera y causas estructurales establecidos en el apartado segundo, todo ello basado en las cuentas rendidas.

Apto. 5º. Las mutuas que no formulen solicitud con anterioridad a 1 de octubre de 2021 y observen según las cuentas rendidas del ejercicio 2021 la concurrencia de los requisitos establecidos en la presente resolución, podrán solicitar a esta Dirección General los suplementos financieros en el plazo de los quince días siguientes a la rendición de sus cuentas, a cuya solicitud acompañarán la documentación justificativa de los requisitos de insuficiencia financiera y su origen estructural establecida en el apartado cuarto, cumplimentándose los modelos correspondientes al ejercicio 2021 en soporte informático.

Ley Orgánica 2/2022, de 21 de marzo,

De mejora de la protección de las personas huérfanas víctimas de la violencia de género.

Modifica la LGSS:Artículo 216.

Prestaciones.

1. En caso de muerte, cualquiera que fuera su causa, cuando concurren los requisitos exigibles se reconocerán, según los supuestos, alguna o algunas de las prestaciones siguientes:

- a) Un auxilio por defunción.
- b) Una pensión vitalicia de viudedad.
- c) Una prestación temporal de viudedad.
- d) Una pensión de orfandad.
- e) Una pensión vitalicia o, en su caso, subsidio temporal en favor de familiares.

2. En caso de muerte causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional se reconocerá, además, una indemnización a tanto alzado.

3. Asimismo, en caso de muerte, tendrán derecho a una prestación de orfandad las hijas e hijos de la causante fallecida como consecuencia de violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta, con las excepciones establecidas en los artículos siguientes, y que no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad, en los términos establecidos reglamentariamente.

Artículo 224. Pensión de orfandad y prestación de orfandad.

1. Tendrán derecho a la pensión de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas del causante o de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que, en el

momento de la muerte, sean menores de veintiún años o estén incapacitados para el trabajo y que el causante se encontrase en alta o situación asimilada a la de alta, o fuera pensionista en los términos del artículo 217.1.c). Será de aplicación, asimismo, a las pensiones de orfandad lo previsto en el segundo párrafo del artículo 219.1. Tendrán derecho a la prestación de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, cuando el fallecimiento se hubiera producido por violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad. La cuantía de esta prestación será el 70 por ciento de su base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. En el supuesto de que hubiera más de una persona beneficiaria de esta prestación, el importe conjunto de las mismas podrá situarse en el 118 por ciento de la base reguladora, y nunca será inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con cargas familiares.

2. El derecho a la pensión de orfandad y al incremento previsto reglamentariamente para los casos de orfandad absoluta y, en su caso, a la prestación de orfandad, se suspenderá en el supuesto de adopción de los hijos e hijas de la causante fallecida como consecuencia de violencia sobre la mujer, cuando los rendimientos de la unidad de convivencia en que se integran, divididos por el número de miembros que la

componen, incluidas las personas huérfanas adoptadas, superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Asimismo, cuando la muerte por violencia contra la mujer de la causante de la pensión o prestación de orfandad hubiera sido producida por un agresor distinto del progenitor de los hijos e hijas de la causante, se reconocerá el derecho a la pensión de orfandad con el incremento que correspondiese o, en su caso, la prestación de orfandad, cuando los rendimientos de la unidad de convivencia en que se integran no superen el mismo porcentaje establecido en el párrafo anterior. En otro caso, se suspenderá el derecho a su percibo. En los supuestos anteriores, la suspensión tendrá efectos desde el día siguiente a aquél en que concorra la causa de la suspensión. El derecho a la pensión o a la prestación se recuperará cuando los ingresos de la unidad de convivencia no superen los límites señalados anteriormente. La recuperación tendrá efectos desde el día siguiente a aquél en que se modifique la cuantía de los ingresos percibidos, siempre que se solicite dentro de los tres meses siguientes a la indicada fecha. En caso contrario, la pensión o prestación recuperada tendrá una retroactividad máxima de tres meses, a contar desde la solicitud. En los casos en que se haya mantenido el percibo de la pensión o de la prestación de orfandad, aunque se haya constituido la adopción, la nueva pensión o prestación de orfandad que pudiese generarse como consecuencia del fallecimiento de una de las personas adoptantes, será incompatible con la pensión o prestación de orfandad que se venía percibiendo, debiendo optar por una de ellas. A los efectos previstos en este artículo, se presumirá la orfandad absoluta

cuando se hubiera producido abandono de la responsabilidad familiar del progenitor superviviente y se hubiera otorgado el acogimiento o tutela de la persona huérfana por violencia contra la mujer a favor de terceros o familiares, así como en otros supuestos determinados reglamentariamente.

3. Podrá ser beneficiario de la pensión de orfandad o de la prestación de orfandad, siempre que en la fecha del fallecimiento del causante fuera menor de veinticinco años, el hijo del causante que no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual. Si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera los veinticinco años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión y la prestación de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al de inicio del siguiente al curso académico.

4. La pensión de orfandad y la prestación de orfandad se abonará a quien tenga a su cargo a los beneficiarios según determinación reglamentaria.

Resolución de 23 de marzo de 2022

De la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 3 de julio de 2014, por la que se aprueba la Instrucción de contabilidad para las entidades que integran el Sistema de la Seguridad Social.

Se incorporan modificaciones para la incorporación de las medidas del Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de

Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante Plan RTR) tiene por objeto establecer las disposiciones generales precisas para facilitar la programación, presupuestación, gestión y ejecución de las actuaciones financiables con fondos europeos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia

Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo

Por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.

Motivos de la publicación de la norma, que deroga el Real Decreto de 2010:

Se ha evidenciado que los sistemas de información están expuestos de forma cada vez más intensa a la materialización de amenazas del ciberespacio, advirtiéndose un notable incremento de los ciberataques. El Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, establecía que el ENS debía desarrollarse y perfeccionarse manteniéndose actualizado de forma permanente conforme al progreso.

En el plano normativo, desde 2010 se han modificado tanto el marco europeo (con cuatro Reglamentos y una Directiva) como el español.

La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, ha ampliado el ámbito de aplicación del ENS a todo el sector público.

Es necesario actualizar el ENS para cumplir tres grandes objetivos:

1º Alinear el ENS con el marco normativo y el contexto estratégico existente para garantizar la seguridad en la administración digital.

2º Introducir la capacidad de ajustar los requisitos del ENS, para garantizar su adaptación a la realidad de ciertos colectivos o tipos de sistemas, atendiendo a la semejanza que presentan una multiplicidad de entidades o servicios en cuanto a los riesgos a los que están

expuestos sus sistemas de información y sus servicios.

3º Facilitar una mejor respuesta a las tendencias en ciberseguridad, reducir vulnerabilidades y promover la vigilancia continua mediante la revisión de los principios básicos, de los requisitos mínimos y de las medidas de seguridad.

Resolución de 29 de abril de 2022, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensione

Por la que se establece la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en sus planes de actividades del año 2022.

Real Decreto 453/2022, de 14 de junio

Por el que se regula la determinación del hecho causante y los efectos económicos de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y de la prestación económica de ingreso mínimo vital, y se modifican diversos reglamentos del sistema de la Seguridad Social que regulan distintos ámbitos de la gestión.

Resolución de 9 de junio de 2022 de la DGOSS

Se establecen los términos para la aplicación a las MCCSS de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de ITCC de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas. Se determinan las condiciones para la existencia del supuesto legal de insuficiencia financiera y los requisitos de acceso al coeficiente especial.

Se modifican los coeficientes de acuerdo con lo establecido con la Orden PCM/244/2022 por la que se desarrollan las normas de cotización: Trabajadores por cuenta ajena: 0,06. (antes 0,051) Agrarios:

0,030. (Se mantiene igual). Si insuficiencia financiera y presupuestaria elevación al 0,07 (antes 0,055) y al 0,033. (se mantiene igual). Se mantienen las mismas condiciones de acceso del ejercicio anterior. Se modifican los topes respecto al ejercicio anterior (del 0,004 al 0,01). Apartado segundo, punto 6.

Resolución de 8 de junio de 2022, de la Secretaría General Técnica

Por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina y las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, para la emisión de informes y práctica de pruebas médicas y exploraciones complementarias para la valoración, revisión y calificación de las incapacidades laborales.

Resolución de 4 de julio de 2022,

De la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se modifican los modelos del Anexo y otras cuestiones de la Resolución de 3 de agosto de 2021, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas.

1º Las referencias hechas en la Resolución de 3 de agosto de 2021 a los coeficientes del 0,051; 0,055 y 0,06 se han de entender de aplicación a las cuotas íntegras devengadas del período de enero a agosto de 2021.

2º Los diferenciales de los coeficientes del 0,004 (0,055-0,051) y del 0,09 (0,06-0,051) se han de entender referidos a las cuotas íntegras del período de enero a agosto de 2021.

3º Se modifican los modelos 1 a 7 del anexo de la Resolución de 3 de agosto de 2021.

4º Las mutuas deberán presentar en la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, antes del día 10 de septiembre de 2022, la documentación justificativa de los requisitos de insuficiencia financiera y causas estructurales establecidos en el apartado segundo, todo ello basado en las cuentas rendidas.

5º Las mutuas que no formulen solicitud con anterioridad a 1 de octubre de 2021 y observen según las cuentas rendidas del ejercicio 2021 la concurrencia de los requisitos establecidos en la presente resolución, podrán solicitar a esta Dirección General los suplementos financieros antes del día 10 de septiembre de 2022, a cuya solicitud acompañarán la documentación justificativa de los requisitos de insuficiencia financiera y su origen estructural establecida en el apartado cuarto, cumplimentándose los modelos correspondientes al ejercicio 2021 en soporte informático.

Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio

Por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.

Ley 15/2022, de 12 de julio

Integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Esta nueva Ley tiene por objetivo prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger de manera efectiva a las víctimas en todos los ámbitos de la sociedad. Es una ley de garantías, que pretende asegurar los derechos que ya existen.

NOVEDADES MÁS RELEVANTES:

> Ampliación de los supuestos de discriminación

Si bien hasta la fecha el legislador se había enfocado en materia de discriminación laboral en la perspectiva de género, con esta nueva Ley el legislador amplía claramente el foco hacia todo tipo de discriminación con base en cualquier variable: nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Se regulan nuevos tipos de discriminación, tales como la discriminación por error, la discriminación múltiple y la interseccional, y se incorporan, como conductas discriminatorias en sí mismas, la inducción, la orden o la instrucción de discriminar.

> Acceso al empleo

No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en la Ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, incluidos los criterios de selección, en la formación, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

> Nuevas obligaciones para las empresas Las empresas tendrán que aplicar instrumentos para detectar, prevenir y cesar situaciones discriminatorias. Si se produjera una situación de discriminación en el seno de la empresa y no se hubiera cumplido con estas obligaciones, la empresa podrá ser responsable del daño causado.

> Nuevo papel de la representación legal de la plantilla

Se establece que la representación legal de las personas trabajadoras deberá ser informada de las acciones de responsabilidad social destinadas a promover las condiciones de igualdad de trato y no discriminación en la empresa y en su entorno social.

A su vez, se menciona la facultad empresarial de acordar estas acciones con dicha representación legal (medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación).

> Plan anual de la ITSS

La ITSS incluirá en su plan anual de actuación, el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre

De garantía integral de la libertad sexual. La finalidad de la ley es la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual. En el art.12 se establece la obligación de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos contra la libertad sexual, y la adopción de medidas y procedimientos.

Modificación de normas:

Estatuto de los trabajadores: reducción de trabajo, derecho preferente a ocupar otro puesto, causas de extinción del contrato, causas de nulidad del despido, en relación

con la condición de víctima de violencia sexual o de género.

Ley General de la Seguridad Social

El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, para supuestos de violencia de género o violencia sexual, tendrá la consideración de período de cotización efectiva.
Derecho a la prestación de orfandad. CATA por causa de violencia sexual. Acreditación. Socios de cooperativas.

Resolución de 7 de octubre de 2022

De la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2023.
Norma de periodicidad anual en las que se indican las fiestas laborales de ámbito nacional, de carácter retribuido y no recuperable, distinguiendo entre las señaladas en los apartados a), b) y c), que tienen el carácter de nacional no sustituibles por las Comunidades Autónomas, y las reflejadas en el apartado d), respecto de las cuales las Comunidades Autónomas pueden optar entre la celebración en su territorio de dichas fiestas o su sustitución por otras que, por tradición, les sean propias.

Navarra: 6 de enero, 6, 7 y 10 de abril, 1 de mayo, 25 de julio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 6, 8 y 25 de diciembre.

Real Decreto-ley 18/2022,

Por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de gas natural, y en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público. Se aprueba una subida adicional del 1,5% de las retribuciones del personal al servicio del sector público con el fin de compensar los efectos de la inflación. Así, para el año 2022 el incremento salarial de las

empleadas y empleados públicos será de un máximo del 3,5% con carácter consolidable, con efectos desde el 1 de enero de 2022. La diferencia resultante entre el incremento salarial aprobado y el que ya se había realizado con la entrada en vigor de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, del 2%, se materializará a partir del mes de noviembre, abonándose como atrasos el incremento correspondiente a los meses de enero a octubre de este año

Ley 18/2022, de 28 de septiembre

De creación y crecimiento de empresas. Regula, entre otros, aspectos relativos a la factura electrónica, y se modifica la Ley de Contratos del Sector Público. LCSP: Art. 216.4. En contratos armonizados y en los de valor estimado igual o superior a los 2 Mill €, en caso de impago al subcontratista, el O.C. retendrá la garantía definitiva hasta el completo pago del contratista al subcontratista.
Art. 217.3. Procederá la imposición de penalidades cuando se acredite la falta de pago del contratista al subcontratista, cuando ésta no venga motivada por incumplimientos contractuales del segundo. Podrá alcanzar hasta el 5% del precio del contrato y se podrá reiterar cada mes hasta alcanzar el 50%. Responderá la garantía definitiva. Facturación electrónica. Se determinarán reglamentariamente los requisitos técnicos y de información a incluir en la factura electrónica para verificar la fecha de pago, así como los requisitos de interoperabilidad entre prestadores de soluciones tecnológicas, y de seguridad y control. La entrada en vigor de las disposiciones sobre factura electrónica será al año de aprobarse el desarrollo reglamentario para empresas con facturación superior a los 8 Mill€, y de dos años para el resto.

Orden ISM/992/2022, de 11 de octubre

Por la que se fijan para el ejercicio 2022 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

Establece las bases de cotización por contingencias comunes en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, normalizadas para cada una de las categorías y especialidades profesionales, que han de aplicarse durante el ejercicio 2022. Por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones se establecerá el plazo especial para el ingreso de las diferencias que resulten de la aplicación de las bases que se fijan en esta orden.

Resolución de 26 de octubre de 2022

De la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones por la que se establece el plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ISM/992/2022, de 11 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2022 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbon

Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre

Por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Resolución de 7 de noviembre de 2022

De la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Por la que se prorroga para 2023 la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

establecida para 2022 en la Resolución de 29 de abril de 2022.

Ley 24/2022, de 25 de noviembre

Para el reconocimiento efectivo del tiempo de prestación del servicio social de la mujer en el acceso a la pensión de jubilación parcial. Reconoce el cómputo del servicio social femenino obligatorio, con el límite de un año, a los efectos de acreditar el período mínimo de cotización efectiva exigido para acceder a la jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora y a la jubilación anticipada por voluntad de la persona interesada (artículos 207.1, letra c) y 208.1, letra b), respectivamente, LGSS).

Resolución de 1 de diciembre de 2022

Por la que se establece a efectos de cómputo de plazos, el calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2023

Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre

Por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para el impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral. Se establecen las bases reguladoras de las ayudas para la puesta en marcha de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral. Las empresas no deben formar parte del sector público y deben desarrollar actividad industrial. Serán gastos subvencionables, entre otros, los costes salariales del personal afectado por la reducción de la jornada laboral. Esto incluye la parte proporcional de las cotizaciones que debe soportar la empresa como consecuencia de la reducción de la jornada del personal.

Ley 31/2022, de 23 de diciembre

De Presupuestos Generales del Estado para el año 2023

Real Decreto 1058/2022, de 27 de diciembre

Sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2023. Las pensiones de incapacidad permanente, jubilación, viudedad, orfandad y en favor de familiares en su modalidad contributiva, causadas con anterioridad al 1 de enero de 2023 y no concurrentes con otras, se revalorizarán en un 8,5 por ciento

Resolución de 29 de diciembre de 2022

De la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones contables en materia de reintegro de pago indebido de prestaciones económicas de la Seguridad Social

Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre

Por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración. En cualquiera de los cuatro grupos de procesos de IT el facultativo del SPS o de la MCSS podrá fijar la correspondiente revisión médica en un periodo inferior del indicado en cada caso. Al trabajador solo se le entregará un ejemplar del parte; el SPS y las MCSS enviarán los datos del parte al INSS y éste a su vez remitirá los datos administrativos a las empresas.

Contratación pública

1. Perfil del contratante

Con el fin de asegurar la transparencia y el acceso público a la información relativa a la actividad contractual de Mutua Navarra, la difusión del perfil del contratante de esta entidad se difunde a través de Internet.

En cumplimiento de la Ley 9/2017 de 8 noviembre de Contratos del Sector Público, Mutua Navarra utiliza la Plataforma de Contratación del Sector Público para difundir su perfil del contratante.

Puedes acceder al perfil del contratante de Mutua Navarra desde la Plataforma de Contratación del Sector Público para consultar los contratos adjudicados y los datos estadísticos referentes al porcentaje en volumen presupuestario. Además, puede encontrar guías informativas para darte de alta y presentarte a los concursos.

2. Facturación electrónica

Desde el pasado 15 de enero de 2015 se establece la obligatoriedad del uso de la factura electrónica para todos los proveedores de servicios de las Administraciones Públicas, en cumplimiento de la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas en el Sector Público.

A los efectos de lo previsto en dicha Ley, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social tendrán la consideración de Administraciones Públicas. Desde la fecha indicada -15 de enero de 2015-, los proveedores de Mutua Navarra que sean sociedades anónimas o limitadas (no las personas físicas) con facturas cuyo importe sea superior a 5.000 euros

estarán obligados al uso del formato electrónico Factura E, no siendo válido ningún otro formato y debiendo estar las facturas firmadas con firma electrónica basada en un certificado reconocido.

Las facturas deberán presentarse en un registro público único, llamado FAcE, dentro de los 30 días seguidos a la fecha de entrega del bien o de la prestación del servicio. Para el resto de las facturas, de importe inferior a 5.000 euros (con IVA), el emisor podrá decidir si enviarlas en formato papel o electrónico.

03

Gestión económica

Colaboramos con la Seguridad Social en la gestión de prestaciones públicas. Nuestro presupuesto se integra en los Presupuestos Generales del Estado y nuestra gestión económica es auditada anualmente por la Intervención General de la Seguridad Social.

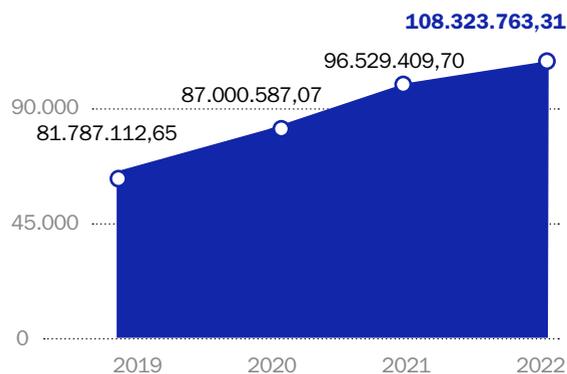
Nuestra gestión

1. Protección de activos

De forma permanente, para garantizar la protección de nuestros activos de información, la seguridad de nuestros sistemas se somete a una revisión exhaustiva. Como parte de este proceso nos hemos certificado en el estándar internacional para la Seguridad de la Información ISO 27001 y en el Esquema Nacional de Seguridad (categoría ALTA).

Balance y cuenta de resultados

1. Ingresos por cuotas



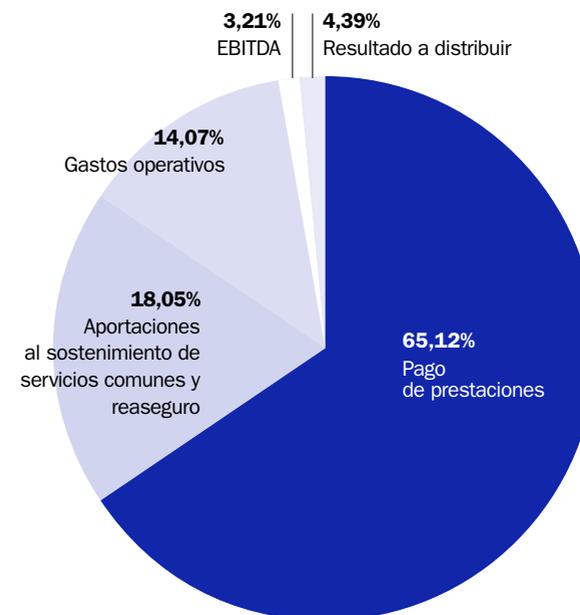
2. Excedente generado

Una vez dotadas las reservas, el exceso de resultado obtenido en la gestión de las prestaciones se envía a la Tesorería General de la Seguridad Social, contribuyendo así al sostenimiento del Sistema Público de Seguridad Social.

EL EXCEDENTE GENERADO EN 2022 HA ASCENDIDO A

8.750.046,01€

3. Ratio Gastos/Ingresos por cotizaciones



4. Cobertura de reservas

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 ha modificado los límites máximos y mínimos de cobertura de cada una de las reservas de estabilización constituidas en las Mutuas. Mutua Navarra mantiene dentro de los límites legales dichas reservas, alcanzando el máximo para la contingencia profesional y cese de actividad y situándose en el mínimo en la contingencia común.

RESERVA ESTABILIZACIÓN CC (5%) MIN

1.690.682,17€

Su finalidad es atender los posibles resultados negativos futuros que se produzcan en la gestión de las Contingencias Comunes.

RESERVA ESTABILIZACIÓN CATA (20%) MAX

444.853,97€

Su finalidad es atender los posibles resultados negativos futuros que se produzcan en la gestión de la prestación.

RESERVA ASISTENCIA SOCIAL

2.329.192,16€

Su finalidad es el pago de prestaciones de asistencia social sanitaria, como acciones de rehabilitación y de recuperación y reorientación profesional y medidas de apoyo de medios esenciales y puestos de trabajo, a favor de los trabajadores accidentados protegidos por las mismas y, en particular, para aquellos con discapacidad sobrevenida, y ayudas a sus derechohabientes, ajenas y complementarias a las incluidas en la Seguridad Social.

RESERVAS COMPLEMENTARIAS

483.382,47€

Su finalidad es el pago de exceso de gastos de administración, de gastos procesales derivados de pretensiones que no tengan objeto prestaciones de Seguridad Social y de sanciones administrativas.

RESERVA ESTABILIZACIÓN CP (30%) MAX

19.847.831,81€

Su finalidad es atender los posibles resultados negativos futuros que se produzcan en la gestión de las contingencias profesionales.

A. BALANCE DE SITUACIÓN

ACTIVO	Ejercicio 2022	Reexp.Ejer.2021
A) Activo no corriente	18.734.906,64	20.085.193,91
I. Inmovilizado intangible	590.181,51	711.539,85
II. Inmovilizado material	10.845.243,13	10.836.472,91
III. Inversiones inmobiliarias	0,00	0,00
IV. Inversiones financieras a largo plazo en entidades del grupo, multigrupo y asociadas	0,00	0,00
V. Inversiones financieras a largo plazo	7.288.642,15	8.527.980,79
VI. Deudores y otras cuentas a cobrar a largo plazo	10.839,85	9.200,36
B) Activo corriente	47.403.804,74	45.952.369,68
I. Activos en estado de venta	0,00	0,00
II. Existencias	0,00	0,00
III. Deudores y otras cuentas a cobrar	34.582.306,57	29.789.714,28
V. Inversiones financieras a corto plazo	1.305.974,94	99.946,38
VI. Ajustes por periodificación	174.915,07	165.217,37
VII. Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	11.340.608,16	15.897.491,65
TOTAL ACTIVO (A+B).....	66.138.711,38	66.037.563,59

PATRIMONIO NETO Y PASIVO	Ejercicio 2022	Reexp.Ejer.2021
A) Patrimonio neto	39.560.629,20	37.971.064,98
I. Patrimonio aportado	0,00	0,00
II. Patrimonio generado	39.560.629,20	37.971.064,98
III. Ajustes por cambios de valor	0,00	0,00
IV. Otros incrementos patrimoniales pendientes de imputación a resultados	0,00	0,00
B) Pasivo no corriente	0,00	0,00
I. Provisiones a largo plazo	0,00	0,00
II. Deudas a largo plazo	0,00	0,00
C) Pasivo corriente	26.578.082,18	28.066.498,61
I. Provisiones a corto plazo	9.495.759,41	8.639.811,89
II. Deudas a corto plazo	277.519,16	279.261,01
IV. Acreedores y otras cuentas a pagar	16.804.803,61	19.147.425,71
V. Ajustes por periodificación	0,00	0,00
TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO (A+B+C).....	66.138.711,38	66.037.563,59

B. CUENTA DE RESULTADOS

	2022	2021
1. Cotizaciones sociales	108.323.763,31	96.529.409,70
a) Régimen general	30.818.663,98	24.662.866,66
b) Régimen especial de trabajadores autónomos	4.039.248,63	3.789.095,20
g) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	73.465.850,70	68.077.447,84
2. Transferencias y subvenciones recibidas	11.238.159,68	20.125.881,90
a) Del ejercicio	11.238.159,68	20.125.881,90
a.2) Transferencias	11.238.159,68	20.125.881,90
3. Prestaciones de servicios	501.208,01	442.052,42
4. Trabajos realizados por la entidad para su inmovilizado		
5. Otros ingresos de gestión ordinaria	7.578.277,16	9.042.696,39
b) Otros ingresos	203.010,47	44.210,76
c) Reversión del deterioro de créditos por operaciones de gestión	503.459,37	344.559,99
d) Provisión para contingencias en tramitación aplicada	6.871.807,32	8.653.925,64
6. Excesos de provisiones	51.033,84	33.461,29
A) TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA (1+2+3+4+5+6)	127.692.442,00	126.173.501,70
7. Prestaciones sociales	-72.863.504,69	-76.793.755,87
b) Incapacidad temporal	-62.505.269,47	-58.523.879,12
c) Nacimiento y cuidado de menor y otras prestaciones	-6.631.717,11	-6.738.906,61
e) Prestaciones económicas de recuperación e indemnizaciones y entregas únicas	-1.019.865,10	-1.093.219,89
f) Prestaciones sociales	-203.010,47	-44.209,07
g) Prótesis y vehículos para inválidos	-127.005,56	-56.234,28
h) Farmacia y efectos y accesorios de dispensación ambulatoria	-269.964,27	-245.744,49
i) Otras prestaciones	-2.106.672,71	-10.091.562,41
8. Gastos de personal	-8.422.667,46	-7.936.551,80
a) Sueldos, salarios y asimilados	-6.160.932,99	-5.841.923,92
b) Cargas sociales	-2.261.734,47	-2.094.627,88
9. Transferencias y subvenciones concedidas	-26.290.491,69	-27.036.146,49
a) Transferencias	-19.557.486,99	-18.375.196,71
b) Subvenciones	-6.733.004,70	-8.660.949,78
10. Aprovisionamientos	-4.865.043,84	-4.211.732,07
a) Compras y consumos	-4.865.043,84	-4.211.732,07
11. Otros gastos de gestión ordinaria	-12.950.619,69	-10.191.067,91
a) Suministros y servicios exteriores	-1.953.767,15	-1.395.946,14
b) Tributos	-18.260,40	-8.823,75
d) Deterioro de valor de créditos por operaciones de gestión	-481.452,77	-491.234,86
e) Pérdidas de créditos incobrables por operaciones de gestión	-1.387.439,84	-1.423.255,84
f) Dotación a la provisión para contingencias en tramitación	-9.109.699,53	-6.871.807,32
12. Amortización del inmovilizado	-685.420,76	-658.480,88
B) TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA (7+8+9+10+11+12)	-126.077.748,13	-126.827.735,02

B. CUENTA DE RESULTADOS

	2022	2021
I. RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) DE LA GESTIÓN ORDINARIA (A+B)	1.614.693,87	-654.233,32
13. Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta	-29.343,58	-67.453,10
b) Bajas y enajenaciones	-29.343,58	-67.453,10
14. Otras partidas no ordinarias	100.042,18	90.677,13
a) Ingresos	100.042,18	90.677,13
b) Gastos		
II. RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS (I+13+14)	1.685.392,47	-631.009,29
15. Ingresos financieros	107.256,83	287.067,97
b) De valores negociables y de créditos del activo inmovilizado	107.256,83	287.067,97
16. Gastos financieros	-74,61	-27,15
17. Gastos financieros imputados al activo		
18. Variación del valor razonable en activos financieros		
19. Diferencias de cambio		
20. Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros		
III. RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS (15+16+17+18+19+20)	107.182,22	287.040,82
IV. RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) NETO DEL EJERCICIO (II+III)	1.792.574,69	-343.968,47
± AJUSTES EN LA CUENTA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR		-13.432,62
VI. RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR AJUSTADO		-357.401,09

-
- 4. Sostenibilidad. Reservas y liquidez**
- a. Los buenos resultados obtenidos por Mutua Navarra en la gestión de la Contingencia Profesional están permitiendo compensar parte del déficit producido en la Contingencia Común.
 - b. El Patrimonio Neto de Mutua Navarra representa el 59.81% del Balance.
 - c. La situación financiera de Mutua Navarra es muy buena, los ratios de liquidez inmediata y de liquidez general son el 42,67% y el 178,36%, respectivamente.

-
- 5. Ejecución del presupuesto**
- La gestión presupuestaria en Mutua Navarra se lleva a cabo de forma rigurosa con el objetivo de asegurar que se dispone del presupuesto necesario para el funcionamiento de la entidad.
- a. El grado de ejecución del presupuesto ha sido del 92.21%, porcentaje que asciende al 97.82% para las operaciones corrientes.
 - b. El presupuesto destinado a inversiones en el ejercicio 2022 representa el 0.52% del presupuesto de operaciones corrientes.

-
- 6. Contratos adjudicados**
- a. Toda la actividad de contratación de Mutua Navarra está sujeta a la Ley de Contratos del Sector Público. Durante el ejercicio 2022 se han formalizado contratos por importe de 4.2 millones de euros. El 76.83% ha sido adjudicado mediante procedimiento abierto, el 2.16% mediante procedimiento negociado sin publicidad, el 4.96% mediante sistemas dinámicos de adquisición y el 15.35% ha sido mediante procedimiento menor.
 - b. En el ámbito de los pagos a proveedores el periodo medio de pago de Mutua Navarra es de 8.14 días, muy inferior a los 30 días establecidos por la normativa de aplicación.

-
- 7. Reconocimiento como contingencia profesional de determinados procesos de incapacidad temporal por Covid.**
- La consideración como contingencia profesional del COVID se ha regulado en sucesivas normas a lo largo del 2020 y 2021, a saber : RDL 19/2020 de 26 de mayo del 2020, RDL 27/2020 de 4 de agosto de 2020, RDL 28/2020 de 22 de septiembre de 2020 y RDL 3/2021, de 2 de febrero de 2021, que en su artículo 6 dispone que el personal que presta sus servicios en centros y sociosanitarios que hayan contraído el virus SARS-COV-2, tendrán las mismas prestaciones que el sistema de la Seguridad Social otorga a las personas que se ven afectadas por una enfermedad profesional.
- Esta consideración ha supuesto que Mutua Navarra haya asumido con cargo al ejercicio -2022- 664.039,05 € de gasto sanitario por tratamiento de los pacientes por parte de los Servicios Públicos de Salud.

04 Calidad asistencial

La objetivación de datos, la medición, la evidencia científica y el seguimiento de estrictos protocolos médicos son la base de nuestro trabajo. Todo llevado a cabo por profesionales sanitarios que trabajan en las mejores instalaciones con el fin de ofrecer la mejor Calidad Asistencial a nuestros asociados y pacientes.

Asistencia sanitaria

1. Actuaciones en Contingencia Profesional y en Contingencia Común

62.703

Atenciones en Contingencia Común

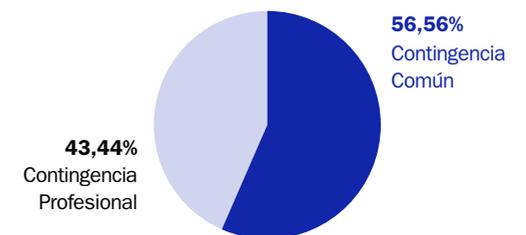
Presencial	13.381
Telefónica	43.762
Gestión externa	4.941
Videoconsulta	619

48.161

Atenciones en Contingencia Profesional

Presencial	37.756
Telefónica	2.952
Gestión externa	7.098
Videoconsulta	355

2. Porcentaje de actuaciones sanitarias presenciales



3. Número de pacientes atendidos

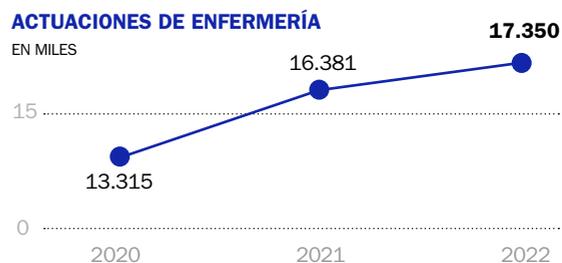


4. Intervenciones quirúrgicas

320

El pasado 2022 el equipo de cirugía de Mutua Navarra realizó un total de 320 cirugías. El trabajo realizado por todos los integrantes de este equipo permite a Mutua Navarra ofrecer a los pacientes una recuperación completa.

5. Asistencia en enfermería



6. Estudios de enfermedad profesional



7. Nueva mesa de quirófano

En Mutua Navarra disponemos de una nueva mesa de quirófano que nos ofrece un mayor polivalencia, ya que según el tipo de procedimiento al que se va a someter al paciente, éste se puede colocar en diversas posiciones. El tablero de la mesa es radiolúcido, importante y necesario para las cirugías que precisan el manejo de la escopia, como en infiltraciones facetarias, cirugías de extracción de cuerpos extraños, osteosíntesis de fracturas con agujas kirschner etc. Por otro lado, se trata de una mesa ergonómica y confortable ya que dispone de un acolchado cómodo que beneficia al confort del paciente. Además, cuenta con control remoto y desplazamiento horizontal motorizado que regula de forma segura las posiciones del paciente sobre la mesa facilitando su manejo a los profesionales que deben utilizarla.

8. Implantación de un nuevo protocolo de gestión del almacén sanitario

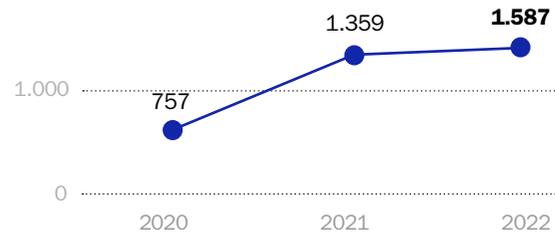
Desde Mutua Navarra se trabaja día a día por implantar medidas que persigan los mayores estándares de Seguridad del Paciente y que ayuden en la mejora del control del stock. Es por ello por lo que el pasado año se han implantado procedimientos de gestión del almacén sanitario haciendo hincapié en la revisión de las caducidades tanto de medicación como de material sanitario fungible. Los pedidos se realizan por parte de la coordinadora de enfermería llevando un control de los pedidos según necesidades y realizando dicho pedido respecto al consumo realizado.

Otras especialidades

1. Psicología

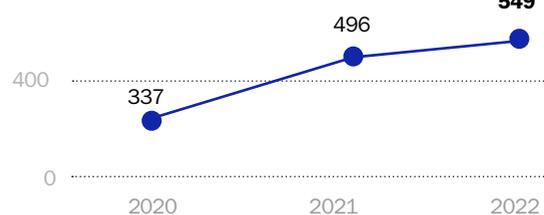
En Mutua Navarra continuamos por ofrecer la mejor Calidad Asistencial a todos nuestros pacientes. Esto significa un cuidado 365° grados en los que el paciente puede ser tratado física y psicológicamente.

CONSULTAS DE PSICOLOGÍA



2. Trabajo social

CONSULTAS/TRÁMITES DE LA TRABAJADORA SOCIAL



FUNCIONES DE LA TRABAJADORA SOCIAL

1. Apoyo y acompañamiento a trabajadores ingresados en un centro hospitalario.
2. Gestión administrativa para todos los trámites de repatriación en caso de accidente en un país que no es el de residencia del trabajador.
3. Seguimiento de los casos graves tanto para apoyo a la parte empresarial como familiar.
4. Gestión de las Prestaciones Complementarias.
5. Gestión de la prestación de cuidado de hijos menores; en coordinación con el Área de Prestaciones.
6. Discapacidad, accesibilidad universal e inclusión social.

3. Compromiso social: prestaciones / complementarias

Se trata de un recurso económico para los trabajadores que sufren secuelas graves o se encuentran en una situación de necesidad concreta como consecuencia de un accidente de trabajo.

Total 2022	203.010,47 €
Suministro de prótesis	51.249,73 €
Gastos de sepelio	11.482,63 €
Dietas y desplazamientos	4.015,52 €
Ingreso hospitalario	102.843,60 €
Adecuación de vivienda	10.918,99 €
Adaptación de vehículo	22.500,00 €

203.010,47€

Total de prestaciones / complementarias en 2022

Radiodiagnóstico

1. Implantación de Inteligencia Artificial en radiodiagnóstico de urgencias

Mutua Navarra cuenta ya con un sistema de Inteligencia Artificial totalmente integrado en el flujo asistencial que permite la detección de fracturas, derrames, luxaciones y lesiones óseas en extremidades, pelvis, columna vertebral y caja torácica; tanto en adultos como en niños.

El sistema de última generación BoneView presenta un 22% más de sensibilidad en la detección de fracturas múltiples y disminuye un 30% la no detección de las denominadas fracturas ocultas. Esta tecnología permite a los médicos asistenciales de urgencias y a los traumatólogos mejorar su sensibilidad y especificidad en la detección de este tipo de patologías.

El proceso es ágil y sencillo. Dura siete minutos. Las imágenes se realizan como hasta la fecha y es el propio sistema el que las envía a la nube, donde se procesan. A continuación, se devuelve una réplica con los hallazgos encontrados.

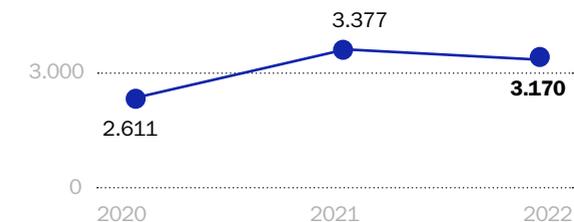
Numerosos estudios avalan la fiabilidad diagnóstica de la tecnología. También lo hacen las certificaciones CE Class IIa y FDA 510(k) y las relativas a seguridad y salud de la Unión Europea y Estados Unidos. Adicionalmente, cuenta con el aval de la Sociedad Radiológica de Norteamérica.

Con la Inteligencia Artificial aplicada al radiodiagnóstico se gana seguridad ya que reduce considerablemente el margen de error, se ofrece un diagnóstico más preciso a los pacientes y disminuye tanto el tiempo de espera como el número de pruebas complementarias.

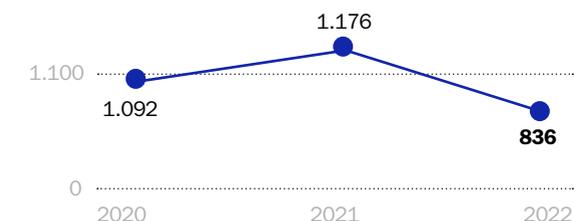
2. Adquisición de ecógrafo con alto rendimiento de diagnóstico

En Mutua Navarra se ha llevado a cabo la adquisición de un nuevo ecógrafo con alto rendimiento diagnóstico que cuenta con sondas matriciales de alta resolución, incluyendo sonda Stick de hasta 24 MHz (resolución espacial alta en lesiones superficiales), Soft IA reducción artefactos y Elastografía Shear Wave.

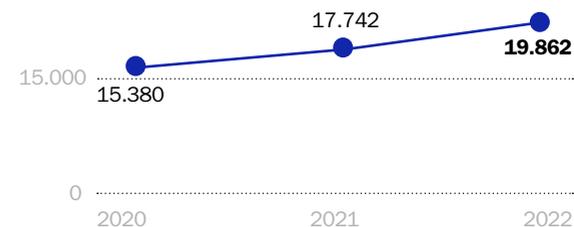
3. Resonancias realizadas



4. Ecografías realizadas



5. Pruebas de rayos X realizadas



Rehabilitación

1. Sede Asistencial en Bera

La sede de Mutua Navarra en Bera sufrió una evolución a centro asistencial que redundó en una mejor atención a todos los pacientes de la entidad en la zona. Esto se ha conseguido con una integración de profesionales sanitarios de diferentes áreas como son: servicio médico, servicio de enfermería y servicio de fisioterapia.

Con esta evolución, la sede cuenta con tratamiento de fisioterapia diario. Así mismo, se ha mejorado el área de rehabilitación con la incorporación de nuevos materiales como kinesis, half Rack, bike y run live y Skilltools kit.

Además, la sede cuenta con un equipo de radiología digital que permite completar el diagnóstico. Al tratarse de un sistema digital permite integrar éstas en la historia clínica del paciente; con lo que cualquier profesional médico o especialista puede consultarlas desde la propia sede o desde cualquier otra sede de Mutua Navarra.

2. Valoración y tratamiento de patología de brazos

El pasado 2022 en Mutua Navarra se llevó a cabo una formación a todo el equipo de rehabilitación de la entidad con el objetivo de estandarizar la metodología de valoración y tratamiento de las principales lesiones laborales presentes en la patología de brazos.

3. Formación interna de ecografía de miembros superiores

En Mutua Navarra se llevó a cabo el año pasado una formación destinada a todo el equipo de rehabilitación de las diferentes sedes con el fin de estandarizar los procedimientos de inspección ecográfica de las diferentes regiones de los miembros superiores.

4. Distribución del trabajo a través de Delegaciones

El área de rehabilitación de Mutua Navarra estructura la distribución de su trabajo a través de lo que se ha denominado como “trabajo a través de delegaciones”. Se trata de un sistema basado en la experiencia y trayectoria de cada uno de los miembros que integra el equipo. Cada una de las personas del área participa en el desarrollo y liderazgo de una de las siguientes temáticas: formación, protocolos y absentismo, teleasistencia, prácticas y acogida, MN Training, clases online, área de hidroterapia, unidad del dolor y análisis e investigación. La asociación a cada una de las temáticas viene marcada por el perfil de cada profesional.

5. Sesiones de rehabilitación

35.095

6. Sesiones de valoraciones funcionales

585

7. Procesos con rehabilitación sobre el resto de los procesos

36,28%

Procesos con rehabilitación sobre el resto de los procesos

63,72%

Resto de procesos

8. Porcentaje de pacientes que han recibido rehabilitación sobre el total de pacientes atendidos en Mutua Navarra

79,21%

En Contingencia Profesional

20,79%

En Contingencia Común

05

Absentismo

Trabajamos día a día para ayudar a nuestras empresas asociadas a reducir el absentismo y la siniestralidad. Por ello, realizamos diagnósticos minuciosos y precisos que nos sirven de punto de partida para entender la situación y plantear planes de acción a las empresas.

Barómetro

1. Actuaciones en Contingencia Profesional y en Contingencia Común

En Mutua Navarra estamos trabajando de manera conjunta con nuestras empresas asociadas para la reducción del absentismo. Por ello, bianualmente realizamos un Estudio de Absentismo Laboral con el propósito de analizar los procesos de baja de Contingencia Profesional y Contingencia Común de trabajadores de empresas asociadas. El análisis engloba un total de más de 6.112 empresas que suman más de 113.855 trabajadores. El objetivo final es tener una perspectiva de la situación con el fin de abordar nuevas líneas de trabajo que incidan en la reducción del absentismo y la siniestralidad. Si quieres conocer los Informes completos puedes acceder a ellos en nuestra web-Portal Prevención.

Contingencia Profesional

1. Absentismo laboral

42,41

Índice de incidencia

1,73

Jornadas perdidas por el trabajador

2. Distribución por edad

16-34	7,60%
35-45	27,70%
46-55	32,90%
55 o más	31,80%

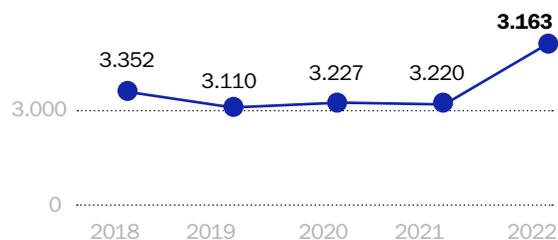
3. Distribución por sexo

Hombres	71,26%
Mujeres	28,74%

4. Distribución por régimen

Régimen general	91,05%
Autónomos	8,95%

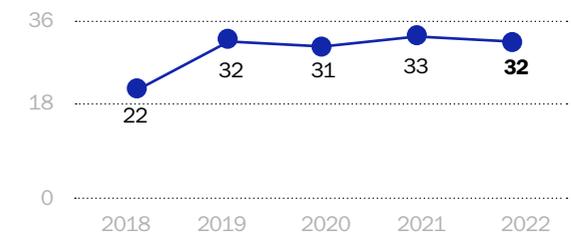
5. Empresas sin accidentes



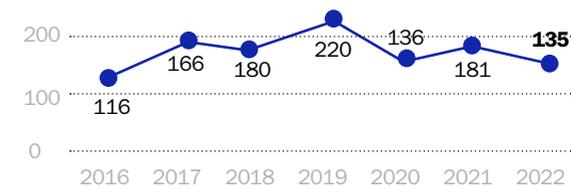
6. Siniestralidad

SINIESTRALIDAD	2022
Industria manufacturera	1861
Act. Snitaria sy de s.Sociales	514
Adm. Publ. Defensa y ss obligatoria	343
Comercio	350
Construcción	476
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	195
Hostelería	189
Actividades artísticas	120
Educación	192
Transporte	138
Administración	86
Suministro y saneamiento	57
Industrias extractivas	8
Información y comunicaciones	18
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	9
Actividades financieras y de seguros	7
Actividades profesionales, científicas y técnicas	52

7. Accidentes graves



8. Enfermedades profesionales



Contingencia Común

1. Absentismo laboral

481

Índice de incidencia (SIN COVID)

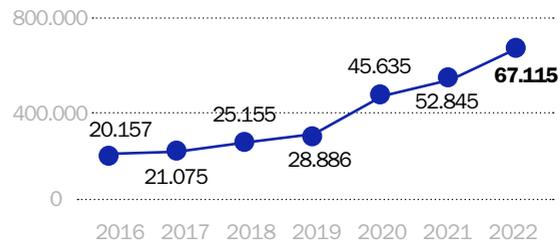
828,77 Índice de incidencia (CON COVID)

12,1

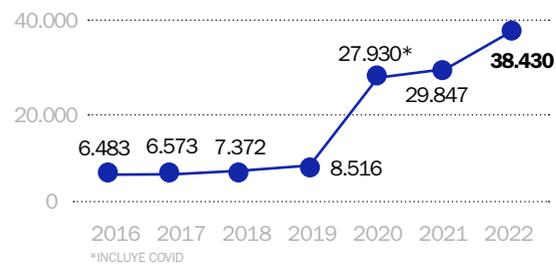
Jornadas perdidas por el trabajador (SIN COVID)

15,39 Jornadas perdidas por el trabajador (CON COVID)

2. Bajas por contingencia común



3. Bajas por contingencia común con coste



4. Bajas por contingencia común

Enfermedades del aparato respiratorio	5.850
Enfermedades del sistema osteo-mioarticular y tejido conectivo	6.275
Enfermedades infecciosas y parasitarias	3.285
Síntomas, signos y estados más definidos	8.597
Lesiones y envenenamiento	2.864
Enfermedades del sistema nervioso y de los órganos de los sentidos	2.084
Enfermedades del aparato digestivo	1.823
Trastornos mentales	1.812
Complicaciones del embarazo, parto y puerperio	516
Enfermedades del aparato genitourinario	838
Neoplastias	579
Enfermedades del sistema circulatorio	478
Enfermedades de la piel y del tejido subcutáneo	363
Enfermedades endocrinas, de la nutrición y metabólicas y trastornos de la inmunidad	136
Enfermedades de la sangre y de los órganos hematopoyéticos	41
Anomalías congénitas	18
COVID	28408
TOTAL CON COVID	63.967
TOTAL SIN COVID	35.559

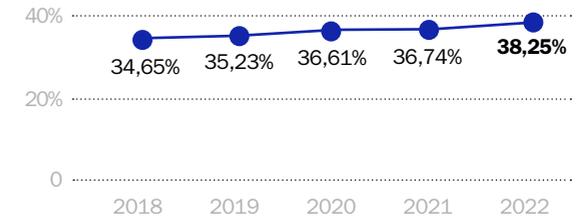
06

Servicios

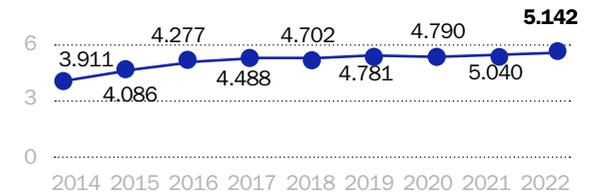
Mutua Navarra continua un año más siendo la mutua preferida por cientos de empresas, grandes, medianas o pequeñas. Todas ellas siguen confiando la salud laboral de sus trabajadores, así como también lo hacen cientos de autónomos.

Nuestras empresas, asesorías y autónomos

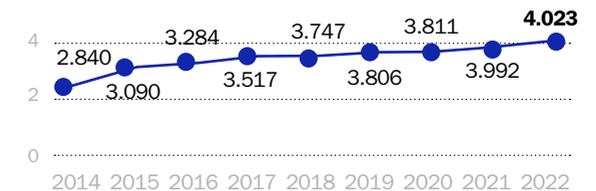
1. Cuota de mercado



2. Empresas afiliadas a Contingencia Profesional



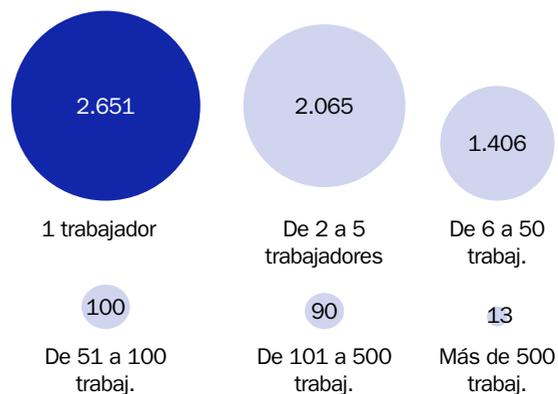
3. Empresas afiliadas a Contingencia Común



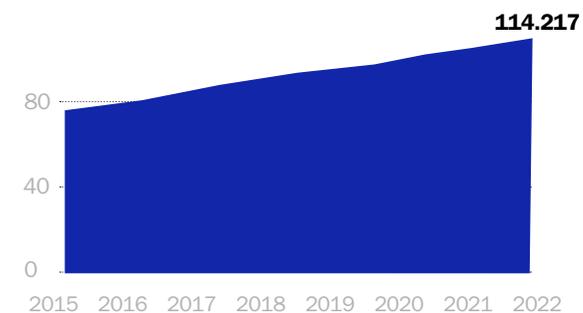
4. Trabajadores afiliados por sectores

TRABAJADORES AFILIADOS POR SECTORES	2022
Construcción	4,60%
Actividades artísticas	2,21%
Sanidad y servicios sociales	16,77%
Transporte y almacenamiento	2,22%
Hostelería	4,24%
Admin. Pública y defensa	8,08%
Industria	23,64%
Suministro de agua	0,75%
Educación	11,66%
Actividades inmobiliarias, financieras y de seguros	1,73%
Industria extractiva	0,17%
Información y comunicaciones	1,56%
Otros servicios	1,83%
Comercio y reparaciones de vehículos de motor	8,79%
Suministro de energía	0,87%
Empleados del hogar	1,02%
Actividades administrativas	1,29%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4,18%
Profesionales científicas y técnicas	4,39%

5. Empresas afiliadas por tamaño



6. Población protegida total



7. Trabajadores

POR TRAMOS DE EDAD

de 16 a 19	0,51%
de 20 a 29	12,92%
de 30 a 39	20,97%
de 40 a 49	29,72%
de 50 a 60	28,71%
mas de 60	7,16%

POR SEXO

Hombres	53,28%
Mujeres	46,72%

8. Total autónomos protegidos en Navarra

16.065

Autónomos protegidos en Navarra

Prestaciones

1. Gastos en prestaciones

10.871.933,72€

Incapacidad temporal por Contingencia Profesional

5.373.346,26€

Riesgo de Embarazo y/o Lactancia Natural

8.928.857,53€

Invalidez, muerte y supervivencia

1.258.370,85€

Cuidado de menores con enfermedades graves

40.875.532,67€

Incapacidad temporal por Contingencia Común

1.631.471,72€

Cese de actividad de autónomos

68.941.534,75€

Gasto total

2. Prestaciones concedidas

Cuidado de menores enfermos	100,00%
Riesgo de Embarazo y/o Lactancia Natural	88,38%
Cese de actividad autónomo	34,57%
Incapacidad temporal	96,86%

3. Prestaciones complementarias: compromiso social

Total	203.010,47 €
Suministro de prótesis	51.249,73 €
Gastos de sepelio	11.482,63 €
Dietas y desplazamientos	4.015,52 €
Ingreso hospitalario	102.843,60 €
Adecuación de vivienda	10.918,99 €
Adaptación de vehículo	22.500,00 €

4. Gestión de las prestaciones de Incapacidad Temporal-COVID durante el 2022

Desde el área de Prestaciones se ha continuado con la gestión de todas las prestaciones derivadas de la Covid-19. A lo largo del pasado 2022, esto se ha traducido en 1.710 solicitudes de pago directo a lo largo del primer trimestre; coincidiendo con un nuevo pico de la pandemia (Omicron).

Una vez más, y tal como se ha ido viendo desde 2020, todo el equipo humano del área ha sabido dar respuesta a las necesidades que han ido surgiendo fruto de la pandemia; continuado con el resto de la actividad y servicio habitual del área.

1.710

Solicitudes de pago directo a lo largo del primer trimestre de 2022 derivadas de la Covid-19 (Omicron)

5. Finalización de la gestión y pago de la prestación extraordinaria de cese de actividad del autónomo Covid (Febrero de 2022)

En el área de Prestaciones se ha continuado dando soporte a todos los autónomos que, por consecuencia de la COVID-19, han solicitado la Prestación Extraordinaria de Cese de Actividad. El pasado 2022 se finalizó el abono de estas últimas prestaciones.

21

Un total de 21 prestaciones desarrolladas en 6 Reales Decretos, a lo largo de toda la pandemia

6. Sistema de gestión de la prestación del cuidado de menores enfermos

Trabajamos día a día para ofrecer el mejor servicio a todos nuestros afiliados. Es por ello por lo que se ha llevado a cabo un proceso mejora y automatización de procesos del sistema de gestión de la prestación del cuidado de menores enfermos cuyo objetivo ha sido mejorar la eficiencia. Esto se traduce en:

- Reducción del tiempo de gestión y seguimiento de la prestación.
- Pagos sin errores.
- Envío de información oficial.
- Revisión del 100% de las prestaciones aprobadas.

Web corporativa y presencia en medios online

1. Formulario digital de solicitud de prestaciones de incapacidad temporal para trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia
2. Formulario digital de solicitud de prestación de riesgo de embarazo y lactancia

1. Proceso de digitalización de los servicios

En Mutua Navarra trabajamos en continuo para facilitar al máximo los tramites a nuestros afiliados. Dentro de este objetivo se enmarco la digitalización de la solicitud de la Incapacidad Temporal para trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena, y de la solicitud de la Prestación de Riesgo de Embarazo y Lactancia.

Desde hoy, ya se pueden solicitar ambas prestaciones de manera digital. Con este paso hacia la digitalización, Mutua Navarra se acerca más a sus afiliados, no solo por la facilidad en el acceso sino también por la simplificación de los pasos y del lenguaje.

2. Portal PRL

En Mutua Navarra sabemos lo importante que es la prevención para evitar daños a la salud. Por ello, a lo largo del pasado 2022 hemos ido incrementando el número de contenidos en nuestro Portal de Prevención. Actualmente se trata de un punto donde podemos obtener información relativa a los siguientes temas:

- Calendario de actividades de sensibilización
- Campañas de Movilidad Sostenible
- Profesiogramas
- Plan de Siniestralidad
- Materiales sobre los trastornos musculoesqueléticos
- Así mismo, se incluyen más 70 referencias a noticias del sector de la Prevención de Riesgos Laborales

3. Redes sociales y web: transparencia

En Mutua Navarra realizamos una fuerte apuesta por la transparencia. Es por ello por lo que a lo largo del 2022 hemos tenido una presencia muy activa en redes sociales con el fin de estar en contacto con todos nuestros afiliados y la sociedad en la que operamos.

1.942

Seguidores en LinkedIn, un 13.7% más que en 2021

1.746

Seguidores en Twitter

335.064

Visitas en la web. El 2022 se consolidó, un año más, la web corporativa de Mutua Navarra como uno de los principales canales de comunicación con nuestros afiliados. Diariamente se llevaban a cabo actualizaciones con el fin de ofrecer la información más reciente.

4. Botiquines

1.721

solicitudes de botiquines en 2022 frente a los 1.286 solicitudes de 2020.

Nueva sede sanitaria en Bera

1. Sede en Bera

Mutua Navarra continúa consolidándose en el norte de la comunidad foral a través de la evolución de la sede de Bera a centro asistencial. Se trata de una apuesta clara por las empresas, asesorías y autónomos de la zona norte de Navarra ya que desde la entidad se busca continuar ofreciendo un servicio de la máxima calidad. Esta evolución se consolida con un equipo sanitario integrado por servicios médicos, de enfermería y de fisioterapia.

Jornadas y formaciones

1. Principales jornadas y talleres de sensibilización

A lo largo del pasado año, Mutua Navarra realizó jornadas y talleres de sensibilización relativas a la Actualización Normativa y la Promoción de la Salud en el Trabajo. Más de 1.400 personas participaron en los más de 60 encuentros que se organizaron el pasado año.

Premio Azul

Renueva-T

Herramientas de gestión y manejo emocional

Escuela espalda/ Espalda sana

Jornada FIN Salud Mental Gerentes

Formación a mandos

Entrena_te

Sensibilización sobre el ICTUS (ADACEN)

Jornada Jurisprudencia

Primeros auxilios

Bienestar mental en la relación con tu equipo

Salud y bienestar psicológico

Reforma laboral y Seguridad Social

Seguridad vial

Jornada Nueva cotización autónomos

Adicciones sin sustancia

Coordinación de Actividades Empresariales

Premio Azul XIV

1. XIV Edición del Premio Azul

El Premio Azul de Mutua Navarra es una convocatoria pionera en España. Su primera edición se remonta a 2008, cuando a la promoción de la salud se le prestaba poca atención en el ámbito empresarial. Hoy, la situación ha evolucionado muy favorablemente. La lluvia 'azul' está calando. El trabajo conjunto de empresas, organizaciones, trabajadores y sociedad en general está permitiendo crear en Navarra una verdadera comunidad de empresas saludables.

El pasado 2022 la empresa ATECNA (Archivos Tecnológicos de Navarra) fue reconocida como la "más azul" de Navarra, es decir, como la organización que mejor contribuyó en 2022 a generar cultura de salud y bienestar en su plantilla.

Así lo decidió el jurado de la XIV edición integrado por Gobierno de Navarra, la Confederación Empresarial de Navarra (CEN), la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE) en Navarra.

El acto de entrega de galardones tuvo lugar en la sede de la CEN con la asistencia de más de un centenar de representantes de empresas líderes en la Comunidad foral.

Creamos Empresas Saludables

1. Aula abierta 2022: lanzamiento de iniciativas sobre bienestar psicológico en el trabajo

En el año 2022, como consecuencia del incremento que se va produciendo en los problemas psicológicos en el trabajo y que se ve en los indicadores de absentismo, se apostó por incorporar en el ámbito de las acciones de sensibilización nuevas iniciativas orientadas a dar respuesta a las necesidades e inquietudes de las empresas en este ámbito. Los objetivos fueron:

- La Sensibilización de mandos y directivos en el marco de las competencias para liderar y gestionar personas
- La Sensibilización dirigida a mejorar las capacidades de las personas trabajadoras en la gestión emocional

2. Publicación II Encuesta Salud y Empresa

El cuidado de las personas y su salud sigue siendo un elemento clave y estratégico para las empresas de Navarra, concretamente para la consecución de sus resultados y para la satisfacción de las personas trabajadoras. Esta conclusión se desprendió de la II Encuesta sobre Salud y Empresa realizada el pasado 2022.

Según el estudio, el 98,5% de las empresas navarras considera que la salud de sus trabajadores tiene bastante o mucha influencia en la productividad. Pero hay más: el estudio confirmó que los problemas de salud mental son cada vez más frecuentes y significativos: experimentan un aumento del 11,2% respecto a los datos de la primera edición de la encuesta, de 2018. También reveló que medidas que ha traído la pandemia, como las herramientas tecnológicas de comunicación, que cuentan con un 59,5% de respaldo de las empresas encuestadas, han llegado para quedarse.

Doscientas doce empresas de diferentes tamaños y sectores han participado en el estudio, el segundo de estas características realizado en nuestra comunidad. Para hacer posible el estudio se contó con la colaboración de la Confederación Empresarial Navarra (CEN), AEDIPE Navarra y La Rioja y de la Dirección General de Política Económica y Empresarial y Trabajo del Gobierno de Navarra.

3. Campaña seguridad vial

Mutua Navarra continuó el pasado año, en colaboración con la Asociación Provincial de Autoescuelas de Navarra (APANA), su campaña de sensibilización en seguridad vial 'Muévete Azul, Muévete Seguro', cuyo principal objetivo es sensibilizar a empresas y, en general, a la población laboral navarra sobre una nueva y responsable cultura de la movilidad.

Esta nueva campaña surge tras los cambios en los hábitos de los ciudadanos a la hora de desplazarse, los nuevos elementos de movilidad personal y la evolución de las vías como nuevos factores a tener en cuenta dentro de la movilidad urbana.

La campaña 'Muévete Azul, Muévete Seguro' incluye:

- La distribución de la cartelería y despleables de los diferentes vehículos, tanto en formato físico como electrónico.
- El envío de boletines periódicos a asociados por tipo de vehículo.
- Charlas de sensibilización para trabajadores de las empresas asociadas en colaboración con APANA.
- La realización de pruebas en un simulador de conducción como factor de sensibilización ante los riesgos de sufrir un accidente en condiciones adversas.

4. Laboratorio biomecánica

A lo largo del pasado año, continuamos trabajando en la objetivación de las capacidades funcionales de las personas trabajadoras con relación a los requerimientos de sus puestos de trabajo, con el fin de garantizar su adecuada recuperación.

Es por ello por lo que realizamos una evolución tecnológica y científica para garantizar la máxima fiabilidad en las mediciones y pruebas realizadas. Resultado de ello fue un nuevo protocolo para extremidades superiores, que era una zona que anteriormente no se podía estudiar con esta metodología. Además, se realizaron actuaciones de mejora tecnológica como la sustitución del equipamiento de electromiografía por otro más avanzado y se incorporó la realización de mediciones sensorizadas en el proceso de recuperación de los pacientes.

Inversiones

1. Inversiones

En Mutua Navarra día a día mejoramos el entorno en el que operamos y muestra de ello es el total de inversiones que realizamos.

Total	603.376,22
Construcciones	99.814,81
Maquinaria e instalaciones técnicas	279.414,79
Aplicaciones informáticas	88.089,27
Mobiliario	76.880,50
Equipos para procesos de información	59.176,85

603.376,22€

Invertidos en nuestra comunidad con el fin de mejorar el entorno

Otros servicios

1. Infoprestaciones

7.744

Llamadas en infoprestaciones

2. Tiempo de respuesta a las solicitudes de pago directo

3,69

Damos respuesta a las solicitudes de pago directo en 3,69 días, frente a los 30 días que marca la normativa

Nuestro éxito

1. Satisfacción

8,14

Satisfacción con el servicio de prestaciones

8,03

Satisfacción de los usuarios de tu mutua-empresa

8,03

Satisfacción de los usuarios de tu mutua-asesoría

SATISFACCIÓN CON EL SERVICIO DE:

Administrativos	8,4
De enfermería	8,9
Médico	8,3
De fisioterapia	8,7

8,07

Satisfacción de empresa

8,08

Satisfacción de trabajador

8,46

Satisfacción de asesoría

Suma Intermutual

1. Suma Intermutual

Suma Intermutual es una alianza libre y voluntaria con la que Mutua Navarra participa desde el año 2008 con el objetivo de mejorar la atención y servicio a nuestros asociados. Forman parte de ella -además de Mutua Navarra- Mutua Montañesa, MAZ, Umivale Activa, Mutua Balear y Egarsat. Todas buscamos lograr sinergias y mayores eficiencias que redunden en ahorros directos al sistema de la Seguridad Social y para innovar desde el conocimiento compartido en aspectos de salud laboral y de gestión.

07

Organización y sistemas

Uno de los pilares fundamentales de Mutua Navarra es nuestra apuesta continua por la tecnología y la transformación digital que nos permite llevar a cabo una gestión eficiente de los recursos tanto humanos como económicos.

Lanzamiento de MiMutua, nuestra nueva intranet

1. Nueva intranet

El pasado 2022 Mutua Navarra lanzó su nueva intranet corporativa como una red privada que permite compartir recursos e información entre los usuarios que forman parte de la entidad y que favorece la colaboración entre ellos.

Esta nueva herramienta amplía las posibilidades de la anteriormente existente ya que permite el almacenamiento de toda la información, los archivos y recursos digitales para el desarrollo de la actividad. Adicionalmente, el fácil acceso y la gran usabilidad impulsa el uso por parte de las personas trabajadoras, lo que redundará en la mejora del trabajo en equipo y la colaboración de todos los integrantes de Mutua.

2. Mi Mutua como portal de comunicación

Mi Mutua fue diseñada desde un inicio como una herramienta de comunicación interna que facilita la interacción y la colaboración dentro de toda la plantilla de Mutua Navarra, ya que brinda a los empleados un espacio virtual seguro para compartir información, recursos y colaborar en proyectos.

Esta nueva Intranet, soportada bajo la tecnología de SharePoint, proporciona a los empleados acceso a una amplia gama de recursos y aplicaciones internas, como directorios de empleados, calendarios compartidos, documentos, políticas de la empresa, bases de conocimiento, noticias internas y avisos... entre otras muchas. El objetivo de Mutua con esta evolución era fomentar la transparencia y la fluidez de la comunicación en toda la organización, rompiendo las barreras físicas y permitiendo que los empleados de diferentes procesos u áreas colaborasen de manera efectiva.

3. Mi Mutua como portal de servicios internos

Mi Mutua ofrece un punto centralizado donde los empleados pueden acceder a diferentes servicios internos de la entidad. A través de esta plataforma, los trabajadores pueden solicitar servicios internos como asistencia sanitaria, material, formación... o la realización de consultas a otras áreas o procesos como podría ser al Departamento Jurídico o al de Recursos Humanos. Se trata de un entorno seguro y automatizado, ya que todo el proceso de la gestión de servicios internos se lleva a través del sistema de flujos de SharePoint, lo que mejora la eficiencia de la entidad y la percepción de los empleados en la gestión de sus necesidades.

4. Mi Mutua como espacio documental

Mi Mutua es también un espacio documental digital para cada área de la organización integrado por bibliotecas estructuradas en función de los procesos de éstas donde poder almacenar, organizar y compartir información. Funciona como una red privada que se encuentra dentro de los límites de la empresa y bajo los estándares de seguridad.

Este espacio ofrece varias características entre las que se pueden incluir un sistema de organización en carpetas y subcarpetas, un motor de búsqueda interno que permite localizar rápidamente archivos específicos, herramientas de colaboración para que los empleados puedan trabajar en conjunto en documentos compartidos, y un sistema de control de versiones que registra los cambios realizados en los archivos a lo largo del tiempo. Dicha migración se llevó a cabo siguiendo la política de expurgo.

5. Módulo de proyectos

Se trata de un espacio colaborativo destinado a la gestión de los proyectos de la entidad. Cada módulo se construye a través de plantillas soportadas en diferentes herramientas que ofrece 365: la gestión documental del proyecto con Sharepoint, las actas de reuniones con OneNote, la gestión de comunicaciones con Teams o la gestión de tareas con Planner.

Renovación ISO y esquema nacional de seguridad

1. Renovación ISO

Mutua Navarra ha obtenido la Certificación del Esquema Nacional de Seguridad, normativa para la seguridad de la información que determina cómo gestionarla en una empresa en el ámbito nacional.

Esta normativa aporta una metodología para implementar medidas que protejan la confidencialidad, la integridad, la trazabilidad y la disponibilidad de la información.

08

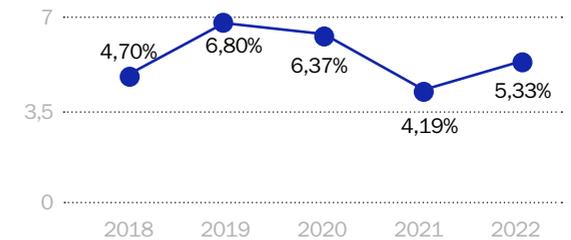
**Nuestro potencial
humano**

El alma de Mutua Navarra son las personas que integran cada una de las áreas y procesos que trabajan con rigor, esfuerzo y dedicación entusiasta. Todas y cada una de ellas contribuyen a la consecución de los objetivos que Mutua Navarra establece en su Plan Estratégico.

Nuestros profesionales

1. Crecimiento de la plantilla

Un año más en Mutua Navarra continuamos aumentando la plantilla. Concretamente en 2022 ha habido un crecimiento del 5,33%; o lo que es lo mismo, la incorporación de 9 personas.



178

Nuestro equipo está integrado por un total de 178 de profesionales comprometidos con la salud y con el objetivo de dar una atención óptima a los trabajadores y las empresas.

DISTRIBUCIÓN POR FUNCIONES		2022
Médicos		31
Enfermeros		24
Fisioterapeutas		23
Administrativos		76
Gestores		22
Psicólogas		2

DISTRIBUCIÓN POR SEXO		2022
Hombre		44%
Mujer		56%

Revista corporativa

1. Revista corporativa

El 2022 supuso la consolidación de la revista corporativa de Mutua Navarra: un canal de comunicación para llegar a uno de nuestros públicos más importantes: lo plantilla. Se trata de una revista bianual en donde se tratan temas como: nuevas iniciativas llevadas a cabo en la entidad, entrevistas a nuestros afiliados, reportajes donde los protagonistas son los propios empleados...

Un canal que cada enero y julio se entrega de manera individual a cada empleado.

Apuesta por la formación

1. Formación

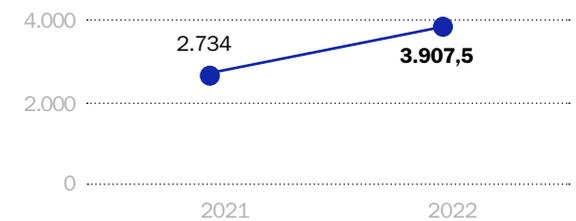
Para Mutua Navarra la formación es clave para el desarrollo personal y profesional de cada una de las personas de la entidad ya que:

- Brinda a los empleados la oportunidad de adquirir y desarrollar habilidades relevantes para su trabajo.
- Aumenta la productividad: La formación ayuda a aumentar la productividad de los empleados al proporcionarles las herramientas y los conocimientos necesarios para realizar su trabajo de manera más eficiente.
- Permite la adaptación al cambio: La formación es esencial para ayudar a los empleados a adaptarse a nuevos desafíos y cambios.

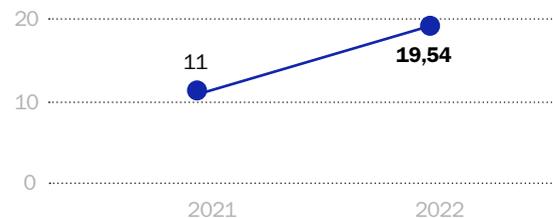
Desde la entidad las áreas de desarrollo impulsadas el pasado 2022 han sido:

- Asistencial
- Atención al cliente
- Comunicación
- Gestión
- Normativas
- Personas
- Tecnología
- Prevención de riesgos laborales y seguridad

HORAS DE FORMACIÓN



HORAS DE FORMACIÓN POR PERSONA



2. Implantación moodle como herramienta de formación online

Moodle es una plataforma de aprendizaje que permite crear un espacio privado en línea, repleto de herramientas que facilitan la creación de cursos y actividades, dirigidas a optimizar el aprendizaje colaborativo.

En el año 2022 se finalizó el diseño de las píldoras formativas que configuran el itinerario de formación para las nuevas incorporaciones, tanto del área asistencial como del resto procesos de Mutua Navarra.

Por un lado, el área asistencial se ha configurado con itinerario por servicio formado por 9 píldoras formativas. Por otro lado, el área general consta de 6 píldoras formativas. En ambos casos, integradas en la plataforma e-learning Moodle propia.

3. Plan de acogida en la parte asistencial

A lo largo del año 2022 se ha realizado una revisión y diseño del plan de acogida asistencial en los tres servicios del área. El nuevo plan de acogida está dirigido a ofrecer una formación teórico-práctica que permita la adaptación lo más rápida posible de las nuevas incorporaciones en el área asistencial de Mutua Navarra. Todo ello acompañado de un tutor-mentor que asegura que el plan de acogida se desarrolle correctamente.

Balance vida personal y profesional

1. Conciliación

El pasado 2022 se firmó un pacto colectivo resultado del acuerdo alcanzado entre empresa y comité de empresa. Fruto de este, se establecen medidas como el teletrabajo, la ampliación de los permisos retribuidos (duración máxima y existencia de dos nuevos tipos: asuntos propios, y asistencia sanitaria propia y de familiares hasta primer grado). Así mismo, se recogen medidas específicas para personas trabajadoras con cuidado directo de menores de 12 a 14 años por guarda legal. Y adicionalmente, en el área sanitaria, supresión de la guardia del sábado de semana santa.

TIPO DE MEDIDA DE CONCILIACIÓN Y Nº DE EMPLEADOS

Asistencia sanitaria propia/familiares de 1er grado

196 personas han disfrutado del permiso de asistencia sanitaria

Teletrabajo

52 personas se han acogido al teletrabajo

Adaptaciones de jornada concedidas

25 personas se han acogido a una adaptación de jornada

Reducciones de jornada por guardia legal

15 personas se han acogido a una reducción de jornada por guarda legal

1. Liderazgo y empoderamiento

Mutua Navarra está en un proceso de transición cultural orientado hacia un modelo organizativo más centrado en la autogestión y responsabilidad. Buscamos un modelo realmente basado en unos valores y cultura que defina la esencia, acciones y toma de decisiones de la organización. Por ello a lo largo del 2022 se ha ido trabajando en el desarrollo de habilidades de liderazgo en los managers de Mutua Navarra, línea que está prevista seguir abordando a lo largo de todo el 2023 abarcando otros perfiles de la organización.

2. Programa Top Azules

En Mutua Navarra trabajamos desde hace años para crear un entorno de apoyo integral a nuestro equipo. Para ello, nos basamos en cinco pilares que consideramos indispensables: bienestar físico, social, emocional, profesional y financiero. Algunos de ellos son:

- Prestamos
- Asesoramiento jurídico
- Cheque guardería
- Paga de 25 años de antigüedad
- Obsequio Navidad
- Paga matrimonio
- Regalo de Reyes
- Regalo jubilación
- Seguro de vida
- Clases de inglés

3. Reunión anual

Un año más, todos los empleados se reunieron para el encuentro anual en el que Juan Manuel Gorostiaga, director gerente, expuso los resultados obtenidos durante el ejercicio anterior y las líneas estratégicas para el año venidero. Además, todos participaron en actividades grupales cuyo objetivo era el fortalecimiento de los lazos entre los empleados, así como el reconocimiento a todo el esfuerzo realizado por todos ellos que es el que permite ser a Mutua Navarra referente en el sector.

4. Plan de Igualdad

En Mutua Navarra entendemos la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades entre ambos, como un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas de la empresa.

Mutua Navarra, por tanto, muestra su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; en el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra entidad, estableciendo la igualdad entre hombres y mujeres como principio básico y estratégico de nuestra cultura organizativa.

5. Participación en congresos, mesas y foros

Desde Mutua Navarra consideramos de gran importancia la participación en foros, mesas y congresos ya que se consigue el Intercambio de conocimientos y la actualización de nuestros profesionales. Por ello, el pasado 2022 formamos parte de:

Congresos asistenciales:

- S. Médico y Enfermería: RCP y manejo de la urgencia
- S. Rehabilitación: Técnicas invasivas eco guiadas
- Congreso de la Sociedad de Traumatología Laboral (SETLA)
- Congreso de Asociación Española Enfermería Ortopedia y traumatología (AEETO)
- Congreso Sociedad Española de Traumatología (SECOT)

Otros congresos:

- Congreso Nacional de Informática de la salud
- Foro Aranzadi
- Congreso Mundial de Empresas Saludables
- Congreso de Seguridad y Salud laboral
- Mesas de la Fundación Industrial de Navarra
- Congreso de Directivos de APD,
- ODTTECH de la Fin

6. Universidades

La formación, la innovación y el talento son elementos vitales para transformar y modernizar no solo Mutua Navarra sino también la sociedad en la que operamos. Por ello, fomentamos la educación y el conocimiento a través de numerosos acuerdos con universidades y entidades educativas.

Dentro de nuestro Plan Estratégico uno de nuestros principales ejes es la retención y captación del talento. La razón es garantizar los recursos necesarios a futuro para asegurar así la Calidad en nuestros servicios.

Actualmente contamos con acuerdos con las siguientes entidades:

- Facultad de Medicina de la Universidad de Navarra (UNAV)
- Facultad de Enfermería de la Universidad de Navarra (UNAV)
- Universidad Pública de Navarra para estudiantes de fisioterapia, Relaciones Laborales o Prevención de Riesgos Laborales

Sostenibilidad y apoyo a la sociedad

1. Infraestructuras

A) REMODELACIÓN DE ESPACIOS EN LA SALA DE ADMINISTRACIÓN DE LA PLANTA 1ª DE LANDABEN

Durante el pasado 2022, continuamos trabajando en modernizar las relaciones de trabajo y la operativa diaria de Mutua Navarra. El objetivo era avanzar hacia un nuevo modelo de trabajo orientado a la mejora continua alineándonos a una tendencia global.

Es por ello por lo que se produjo una remodelación de la sala de administración con el objetivo de conseguir la modernización de las relaciones de trabajo, el estableciendo de un lugar de trabajo agradable y acogedor y facilitar la operativa diaria y las relaciones necesarias para trabajar en un marco de transversalidad, gestión por proyectos y colaboración permanente.

B) INSTALACIÓN DE UN SISTEMA EFICIENTE DE ILUMINACIÓN POR LED

La eficiencia energética es una de las premisas de Mutua Navarra. Por ello, el pasado año se llevó a cabo la instalación de un sistema de iluminación LED que se adapta a la luminosidad con el objetivo de conseguir:

- Eficiencia energética: Los sistemas de iluminación LED son altamente eficientes en comparación con otras tecnologías de iluminación.
- Ahorro económico: Al ser más eficientes energéticamente, los sistemas de iluminación LED con regulación de luminosidad pueden ayudar a el ahorro energético.
- Adaptabilidad a las necesidades de iluminación: La capacidad de ajustar la luminosidad según las necesidades específicas es una ventaja importante de estos sistemas.
- Bienestar y salud: La iluminación adecuada tiene un impacto significativo en nuestro bienestar y salud.

C) AUDITORÍA ENERGÉTICA

En el 2022 se llevaron a cabo diferentes auditorías energéticas con el propósito de continuar realizando mejoras que aboguen por la eficiencia en términos de sostenibilidad. Algunas de estas auditorías fueron sobre: instalación fotovoltaica, sistema de hibridación de energía, mejoras en el sistema de climatización o sistema de control y gestión de consumos.

2. Movilidad Sostenible: Instalación de aparca-bicis cubierto y divulgación de carriles bici

En Mutua Navarra continuamos fomentando la movilidad sostenible entre nuestra plantilla. Por ello el pasado 2022 añadimos un aparca bicis para ampliar el ya existente. Así mismo, continuamos con la divulgación de los carriles bici que llegan hasta nuestras instalaciones con el fin de seguir fomentando una movilidad respetuosa con el medio ambiente.

3. Solidaridad

A) APADRINAMIENTO

Nuestro compromiso con la comunidad se plasmó también en el apadrinamiento de 5 niños a través de la Fundación Juan Bonal. Dicha iniciativa surgió en el año 2019 y desde Mutua Navarra se ha querido mantener en el tiempo como ejemplo del compromiso que se tiene de colaborar con la sociedad.

B) RECOGIDAS SOLIDARIAS (UCRANIA, FUNDACIÓN JUAN BONAL, ETC.)

La realización de recogidas solidarias por parte de Mutua Navarra es algo que continuo el pasado 2022 y que se trata de una iniciativa consolidada a lo largo de los años. Las motivaciones de la entidad para el fomento de dichas recogidas son:

- Contribuir al bienestar de la comunidad y ayudar a aquellos que lo necesitan
- La lucha contra la pobreza y el apoyo a organizaciones benéficas

- Establecer un vínculo más estrecho con la comunidad local
- Fomento del trabajo en equipo de los empleados: La participación en actividades solidarias fortalece el espíritu de equipo

Por ello, el pasado año colaboramos en la recogida de ropa y material escolar para la Fundación Juan Bonal y material diverso (medicinas, mantas, comida...) para los niños de la guerra de Ucrania.

C) DÍA SOLIDARIO

Mutua Navarra organizó un año más una jornada en la que los empleados acudieron con sus familiares para disfrutar de un día de inclusión. Se trató de un día muy enriquecedor a nivel personal tanto para las familias que se apuntaron como para los usuarios de la asociación con la que colaboramos, que el pasado 2022 fue ASPACE, Asociación de Parálisis Cerebral de Navarra.

D) PROGRAMA INNOVA

Mutua Navarra ha participado, un año más, de 'El Programa Innova', impulsado por Fundación Caja Navarra y Fundación "la Caixa", donde se persigue dar pasos adelante para lograr una mayor conexión entre el tercer sector y el mundo empresarial. Así, se organizó un nuevo encuentro en el que participaron casi una veintena de empresas, donde se encontraba Mutua, y en el que se pudieron conocer proyectos de un amplio espectro de entidades sociales y culturales vinculadas a las Red Innova.

SEDE CENTRAL EN PAMPLONA

Polígono Landaben, calle F, 4
31012 Pamplona
T 948 194 400

DELEGACIÓN EN TUDELA

Polígono Industrial Municipal
Ctra. Corella, 6A (esq. Vial C)
31500 Tudela
T 948 848 207

DELEGACIÓN EN ESTELLA

Calle Navarro Villoslada 2
31200 Estella
T 948 556 452

DELEGACIÓN EN ALSASUA

Iruñeko Etorbidea n°1-3
31800 Alsasua
T 948 564 698

DELEGACIÓN EN SAN ADRIÁN

Carretera Estella 79
31570 San Adrián
T 948 662 288

DELEGACIÓN EN BERA

Bidasoa karrika 66
31780 Bera
T 948 19 44 20

www.mutuanavarra.es

