



Memoria
2025 SOSTENIBILIDAD

ÍNDICE

Carta del Director	4
Parámetros de la Memoria	6
Presentación de la entidad y organización	8
Perfil de la organización	8
Datos principales 2025	9
Organización	10
Centros	17
Política y gestión de calidad	17
Gestión de los grupos de interés	19
Alianzas	20
Empresas mutualistas y personas trabajadoras autónomas	21
Expectativas de nuestros mutualistas	21
Acciones realizadas para conseguir las expectativas	22
Compromisos con mutualistas 2025	23
¿Qué opinan nuestros pacientes?	24
Personal	26
Datos significativos Plantilla egarsat	26
Datos principales	26
Otros datos de la gestión de los recursos humanos	29
Promoción interna por categoría profesional	31
Conciliación de la vida laboral y personal	33
Compromiso de la empresa con la igualdad de mujeres y hombres	36
Formación y capacitación de la plantilla	36
Seguridad y Salud Laboral	39
Evaluaciones de riesgo y Control Operacional	39
Coordinación de Actividades Empresariales	39

Sociedad y comunidad local	44
Compromiso con la salud de la sociedad	44
Comunidad local	48
Medio ambiente	51
Introducción: egarsat y el medio ambiente	51
Impactos ambientales de la actividad	52
Gestión ambiental: datos ambientales	53
Medidas adoptadas y datos 2025	57
Gestión ambiental: Actuaciones	61
Proveedores	62
Gestión de compras y contratación	62
Anexos	65



CARTA DEL DIRECTOR

En egarsat, entendemos la sostenibilidad como un principio transversal que guía nuestra manera de trabajar. Es una forma de gestión basada en la responsabilidad, la visión de futuro y el compromiso con las personas y con el entorno. Desde esta perspectiva, la Memoria de Sostenibilidad se convierte en una herramienta clave para explicar cómo incorporamos estos valores a nuestra actividad diaria. Al mismo tiempo, nos permite mostrar cómo avanzamos hacia un modelo de gestión cada vez más responsable, eficiente y orientado a la mejora continua.

En este ámbito, una de las actuaciones más relevantes del ejercicio ha sido la puesta en marcha del Plan Estratégico 2025-2027. Este plan define las líneas de actuación y las prioridades que deben marcar el rumbo de la entidad en los próximos años, integrando de manera equilibrada las dimensiones económica, social y ambiental. Se trata de una hoja de ruta compartida, alineada con nuestra misión y visión, un instrumento que nos permite avanzar con criterio, definir objetivos claros y medir resultados de manera sistemática.

Los principios que se desprenden de este Plan Estratégico se han traducido en actuaciones concretas orientadas a la mejora de las infraestructuras y al fortalecimiento de la calidad del servicio. En el ámbito asistencial, cabe destacar la puesta en funcionamiento de los nuevos centros de Madrid y Manresa, junto con la reforma integral del centro de Sant Feliu de Guíxols. A estas actuaciones se suma la adecuación de los centros administrativos de Las Palmas de Gran Canaria y Tarragona, con el objetivo de disponer de espacios más modernos, accesibles y funcionales.

Con el objetivo de seguir mejorando la atención que ofrecemos, en el Hospital egarsat hemos avanzado en la renovación del área de consultas externas. Esta actuación ha permitido mejorar los espacios y los circuitos de atención, ofreciendo una experiencia más confortable a las personas. De esta manera, reforzamos nuestro compromiso con un entorno asistencial de calidad, accesible y alineado con los estándares sanitarios vigentes.

Esta visión también orienta el desarrollo de la entidad. Tenemos claro que el progreso de Egarsat pasa por las personas, y por ello el ámbito social sigue siendo uno de nuestros pilares fundamentales. A lo largo del año, hemos reforzado una cultura organizativa basada en la igualdad, la diversidad y la inclusión, con la aprobación del III Plan de Igualdad, que incorpora medidas en conciliación, igualdad retributiva, prevención del acoso e inclusión del colectivo LGTBI+.

Esta vocación de atención y cuidado de las personas va más allá del ámbito interno de la organización y se proyecta hacia el exterior a través de una actuación social activa y responsable. Entendemos la responsabilidad social como una oportunidad para generar un impacto positivo en el entorno y contribuir al bienestar de la comunidad. En este sentido, a lo largo del año hemos impulsado diversas iniciativas solidarias, como la colaboración con Somiar Despert, la Fundación Engrunes, el Banco de Sangre y Tejidos, el Banco de Alimentos y Cruz Roja Juventud.

Todo este conjunto de actuaciones responde a un mismo propósito: ofrecer un servicio de calidad, generar confianza y aportar valor a nuestros mutualistas. En este sentido, los resultados de las encuestas de satisfacción realizadas a empresas, despachos colaboradores y personas trabajadoras reflejan una valoración muy positiva de nuestros servicios. Estos resultados son un estímulo para seguir avanzando en la mejora continua, escuchando activamente y adaptándonos de manera constante a las expectativas de las personas que confían en nosotros.

En coherencia con esta forma de entender la gestión responsable, integramos la sostenibilidad ambiental como un elemento más de nuestra actividad cotidiana. Lo hacemos a partir de la identificación de los principales impactos ambientales asociados a nuestra actividad y de la promoción de buenas prácticas alineadas con los compromisos adquiridos. En este ámbito, destacan actuaciones orientadas a la reducción de residuos, la mejora de la eficiencia energética y la minimización del impacto ambiental de nuestra actividad.

Este proceso de consolidación y mejora continua se enmarca, a su vez, en una nueva etapa institucional. El pasado mes de julio, la Junta General formalizó el nombramiento de Sílvia Martí como nueva presidenta de egarsat, dando inicio a una etapa marcada por la continuidad, la estabilidad y la proyección de futuro. Este relevo institucional va acompañado del reconocimiento a la labor desarrollada por Carlos Garriga, que ha sido una figura clave en el crecimiento y la consolidación de la entidad en los últimos años.

En definitiva, esta Memoria de Sostenibilidad es el reflejo del camino recorrido y del compromiso que define nuestra manera de actuar: una gestión responsable, cercana y con visión de futuro, centrada en las personas y en el respeto por el entorno. Con esta mirada, seguimos avanzando con determinación para generar valor duradero para la sociedad y afrontar con confianza los retos del mañana.



Albert Duaigues
Director Gerent



PARÁMETROS DE LA MEMORIA

El contenido de esta Memoria ha sido definido basándose en una serie de principios esenciales que permiten garantizar la calidad de la información que se presenta.

Durante el proceso de elaboración de la Memoria de Sostenibilidad se han tenido en cuenta estos principios según se detalla a continuación:

Participación de los grupos de interés

Egarsat identificó a sus grupos y subgrupos de interés tal como se recoge en la matriz de las páginas 14 y 15. Asimismo, definió y analizó sus expectativas e intereses, con el objetivo de integrarlos en la estrategia de la entidad y de tener en cuenta estas expectativas en el momento de definir actuaciones a realizar en materia de Responsabilidad Social Corporativa. La Memoria de Sostenibilidad recoge, por tanto, las expectativas y la manera en que la entidad ha dado y dará respuesta a aquellas que se consideran significativas.

Contexto de sostenibilidad

La Memoria de Sostenibilidad debe ayudar a las personas lectoras a conocer cómo egarsat contribuye y quiere contribuir en el futuro a la mejora de los impactos ambientales, sociales y económicos, tanto a través de su sede central como en los distintos centros de los que dispone en todo el territorio nacional.

Periodicidad

Egarsat elabora anualmente su memoria de sostenibilidad con el objetivo de recoger los resultados económicos, ambientales, sociales y laborales más significativos de la mutua.

Materialidad, relevancia e inclusividad

En la Memoria de Sostenibilidad se describen aquellas actividades que generan un impacto significativo, poniendo énfasis en la consecución de objetivos de la mutua como: minimizar el impacto ambiental, garantizar la satisfacción de los mutualistas, gestionar las relaciones con los grupos de interés como parte de la estrategia de la entidad y promover la seguridad y la salud.

La elaboración de la Memoria de Sostenibilidad ha implicado la participación de personas de diferentes áreas para garantizar que la información aportada sea relevante y suficiente. Refleja los impactos significativos de egarsat, tanto a nivel social como ambiental y económico, teniendo en cuenta la información obtenida de los grupos de interés. Todos los datos que se presentan son objetivos, basados en la información disponible en la entidad.

Parte de la información relativa a los impactos significativos está detallada y analizada en otros informes de egarsat (Memoria Institucional, Memoria Científica e Informe de Buen Gobierno). En aquellos puntos de la Memoria en los que se trata esta información, se hace referencia a los documentos donde se puede encontrar el detalle de este aspecto.

Claridad, precisión y exhaustividad

La Memoria de Sostenibilidad se ha estructurado para facilitar la lectura a las partes interesadas. La información incorporada y tratada está referenciada en el índice general.

La definición del contenido de la Memoria se ha establecido para que sea suficiente, aportando todo el detalle necesario para reflejar los impactos sociales, económicos y ambientales, permitiendo que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño de la entidad durante el período cubierto por la Memoria.

En el caso de datos cuantitativos, la información se presenta en forma de tablas y/o gráficos para facilitar la lectura y el análisis.

Comparabilidad

Los datos incorporados en la Memoria de Sostenibilidad 2025 permiten analizar la evolución y los cambios respecto a la Memoria de 2024. Los datos cuantitativos se comparan con los datos de la Memoria 2024 y, en algunos casos, para poder analizar su tendencia, con periodos anteriores.

Equilibrio

La información cuantitativa de los indicadores refleja la tendencia de los datos asociados a los impactos en materia económica, ambiental y social, mostrando tanto las tendencias positivas como las negativas. Se analizan y se explican las situaciones reflejadas por los indicadores, gráficos y tablas.

Datos de contacto de egarsat:

Para cuestiones relativas a la Memoria de Sostenibilidad o a su contenido, se puede contactar con:

Sra. Eva Pellejero Florez, RH – Responsable de Calidad y Prevención.

Teléfono: 93-582 96 38 | Correo electrónico: epellejero@egarsat.es



PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD Y LA ORGANIZACIÓN

Perfil de la organización

Egarsat es una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, autorizada y tutelada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Como mutua, presta un conjunto de servicios, reglamentados por el Ministerio, a un total de 31.993 empresas mutualistas y 63.537 personas trabajadoras por cuenta propia en todo el territorio del Estado español.

Las actividades de egarsat se realizan sin ánimo de lucro, tal como prevé la legislación, y sus ingresos proceden de las cuotas que ingresan las empresas y las personas trabajadoras por cuenta propia a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Los principales servicios que prestan las mutuas de accidentes a las personas trabajadoras de las empresas mutualistas son:

- Gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal.
- Gestión de las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidentes no laborales.
- Gestión de la prestación económica por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
- Gestión de la prestación económica para el cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave.

Los principales servicios que prestan las mutuas de accidentes en el caso de personas trabajadoras por cuenta propia son:

- Gestión de las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común.

En el caso de que se cubran las contingencias profesionales, también se incluyen las coberturas por accidente de trabajo y la protección por cese de actividad.

Datos principales 2025

Las cuentas anuales de la entidad han sido auditadas por la Intervención General de la Seguridad Social. Independientemente de que en otros capítulos de esta Memoria o en la Memoria Institucional de la entidad se presenten la totalidad de estas cuentas.

Egarsat cerró el ejercicio 2025 con:

Valor economico directo creado: **381.693.596,13**

Valor economico distribuido: **374.650.755,02**

Valor economico retenido: **7.042.841,11**

VALOR ECONOMICO DIRECTO CREADO	381.693.596,13
a.1) Ingresos de gestión	372.998.665,97
a.2) Resultado financiero	1.617.281,89
a.3) Resultado ejercicios anteriores	7.077.648,27
VALOR ECONOMICO DISTRIBUIDO	374.650.755,02
b) Costes operativos	346.049.783,72
c) Salarios y beneficios sociales para las personas trabajadoras	28.422.263,13
e) Pagos a gobiernos	178.708,17
VALOR ECONOMICO RETENIDO	7.042.841,11
Amortizaciones	-1.291.639,63
Excedente neto deuda	-1.995.297,16
Reservas	3.755.904,32
Ingresos	398.102.112,59

Organización

En la Memoria de Sostenibilidad se explica de manera detallada cómo se aplica el valor de la Responsabilidad Social en el conjunto de la organización.

En nuestra sede principal, situada en Sant Cugat del Vallés, opera toda la estructura institucional y la estructura organizativa de egarsat.

La estructura institucional está formada por:

- La Junta General
- La Junta Directiva
- La Comisión de Prestaciones Especiales
- La Comisión de Control y Seguimiento

El funcionamiento de estos órganos es el siguiente:

La Junta General:

Es el órgano soberano de la mutua.

La Junta General se reúne como mínimo una vez al año, dentro de los siete primeros meses, para aprobar la memoria, los balances y las cuentas del ejercicio, así como la gestión de la Junta Directiva.

Es la Junta General quien designa, a propuesta de la Junta Directiva, a las personas que deben formar parte de la propia Junta.

La Junta Directiva:

La Junta Directiva es el órgano de representación permanente. La elige la Junta General y está formada por un presidente, tres vicepresidentes, un secretario, un vicesecretario y un máximo de 12 vocales.

Su función es aprobar las políticas y las acciones que deben garantizar el correcto funcionamiento de la entidad.

La periodicidad de las reuniones depende de las veces que el presidente lo considere necesario o de que una tercera parte de los componentes de la Junta Directiva lo solicite.

La Comisión de Prestaciones Especiales:

La Comisión de Prestaciones Especiales, a cargo del fondo de asistencia social, tiene la facultad de conceder beneficios de asistencia social a favor de las personas trabajadoras de las empresas asociadas y personas trabajadoras por cuenta propia (con cobertura de AT/EP), así como a sus derechohabientes que hayan sufrido un accidente de trabajo o estén afectados por una enfermedad profesional.

La Comisión se reúne, al menos, una vez cada cuatrimestre, y está constituida por hasta cuatro miembros, de los cuales la mitad corresponden a representantes de los trabajadores empleados por las empresas asociadas y la otra mitad a representantes de los empresarios asociados, designados por la Junta Directiva.

Una de las características de las prestaciones que otorga esta comisión es su carácter extraordinario, es decir, que necesariamente no puede contemplar una prestación de las que reglamentariamente están previstas en el marco de la colaboración con la Seguridad Social.

Debe, por tanto, contemplar aquellas otras que sobrepasen la obligación de la mutua respecto a sus asociados, otorgándole su carácter social.

Las prestaciones complementarias de asistencia social consisten en los servicios y ayudas económicas que, en atención a estados y situaciones de necesidad debidamente comprobados, derivados de accidentes de trabajo, se consideren según el criterio de la comisión. Las ayudas pueden cubrir total o parcialmente necesidades como:

- Ayudas a grandes inválidos para la adecuación de la vivienda u otras necesidades específicas.
- Becas para la readaptación laboral y para cursos especiales.
- Prótesis, elementos ortopédicos o útiles que ayuden a la persona accidentada en sus actividades y/o mejoren su calidad de vida.
- Gastos extraordinarios de desplazamiento fuera de la localidad de residencia para familiares o personas convivientes con las personas trabajadoras accidentadas.
- Cualquier otra que decida la Comisión.

La Comisión de Control y Seguimiento:

Está formada por diez miembros, la mitad de los cuales representan a personas trabajadoras protegidas por la mutua y la otra mitad corresponde a la representación de los empresarios asociados a la misma.

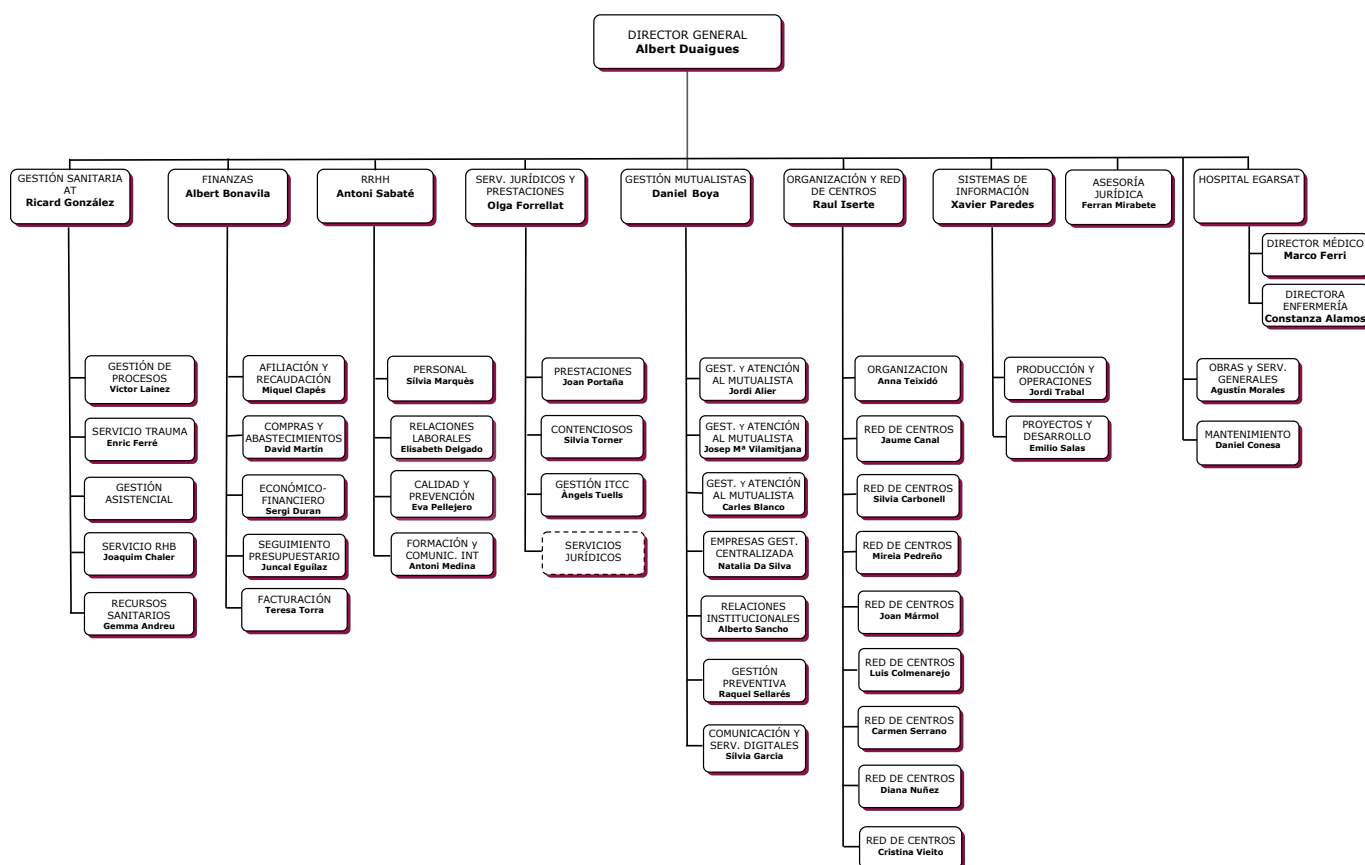
Las competencias de la Comisión de Control y Seguimiento son las siguientes:

- Conocer los criterios de actuación de la mutua en las diferentes modalidades de colaboración que tiene autorizadas.
- Participar en la elaboración del anteproyecto de presupuestos de la mutua.
- Informar del proyecto de memoria anual, previamente a su remisión a la Junta General.
- Tener conocimiento previo de las propuestas de nombramiento del Director Gerente.
- Tener conocimiento y ser informada de la gestión llevada a cabo por la entidad en las diferentes modalidades de colaboración que tiene autorizadas.
- Proponer cuantas medidas estime necesarias para el mejor cumplimiento de los fines de la mutua en los ámbitos de gestión autorizados, dentro del marco de los objetivos generales de la Seguridad Social.
- En general, puede solicitar cuanta información genérica se precise respecto a la gestión realizada por la entidad en las diferentes modalidades de colaboración que tiene autorizadas.

Sus componentes pueden consultarse en la página 8 de la Memoria Institucional.

La Junta Directiva, nombrada por la Junta General, tiene la potestad de designar al Director Gerente y, al mismo tiempo, es el órgano principal de decisión de la gestión de la mutua. Cabe destacar que ningún miembro de la Junta Directiva forma parte del equipo directivo de la mutua. El Director Gerente nombra al resto del Comité Directivo.

A continuación, se presenta la estructura organizativa de Egarsat del ejercicio 2025.



El máximo órgano de la estructura organizativa es el Comité de Dirección, que está compuesto por 8 personas: 7 hombres y 1 mujer.

Las funciones del **Comité Directivo** son las siguientes:

Dirección General

Define los objetivos y las líneas estratégicas de egarsat a corto y medio plazo, de acuerdo con la Misión, Visión y Valores que la Entidad tiene definidos.

Realiza el seguimiento continuo del cumplimiento de estos objetivos y líneas estratégicas, mediante la coordinación de la actividad de los diferentes departamentos para optimizar su rendimiento conjunto.

Es la representación pública de la Entidad, así como el enlace directo con la Junta Directiva.

Desde esta Dirección General también se gestionan y coordinan:

- **Asesoría Jurídica:** Se encarga de asesorar jurídicamente a la Dirección General de la Entidad en aquellas cuestiones que se requieran y sean de su competencia. Analiza y elabora informes jurídicos sobre las novedades legislativas que afecten a la Entidad.
- **Contratación Pública:** Se encarga de la preparación, tramitación y gestión de las licitaciones de la entidad, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable. Asimismo, presta asesoramiento jurídico a los distintos departamentos en materia de contratación pública.
- **Mantenimiento:** Contratación y seguimiento de todos los servicios de mantenimiento, tanto desde el punto de vista correctivo como preventivo. Adecuación de las instalaciones.
- **Obras y Servicios Generales:** Gestión de las obras de la Entidad y control de las inversiones a realizar por este concepto, así como la contratación y seguimiento de todos aquellos servicios básicos necesarios como electricidad, telefonía, agua, seguridad, limpieza, etc.

Dirección de Gestión Sanitaria AT

Los Servicios de Traumatología y Rehabilitación llevan a cabo la atención y la Dirección de Gestión Sanitaria es responsable de la actividad asistencial en la organización. Tiene como misión asegurar una atención sanitaria eficiente, coordinada y orientada a la recuperación funcional de las personas trabajadoras protegidas, garantizando un modelo asistencial de calidad, coherente y alineado con las obligaciones normativas y los estándares de la mutua.

Para lograrlo, articula y coordina diversas áreas especializadas que trabajan de manera integrada con el resto de departamentos corporativos.

Área de Gestión Asistencial

Es responsable de coordinar y organizar la actividad asis-

tencial, garantizando una atención integrada y centrada en los pacientes a través de todos los niveles asistenciales.

Líneas de trabajo principales:

- Colaboración y asesoramiento clínico y de gestión a médicos asistenciales y especialistas.
- Seguimiento integral de los procesos en curso y resolución de incidencias.
- Diseño y actualización de circuitos asistenciales, procedimientos y protocolos.
- Coordinación de las áreas de Enfermería y Fisioterapia.
- Mejora de la experiencia del paciente y de la continuidad asistencial entre centros egarsat, dispositivos hospitalarios y especialistas.

Este departamento incluye el Equipo GESTIONADO, ubicado en el Hospital Egarsat, que promueve la integración en el proceso asistencial de los profesionales sanitarios de los centros Egarsat, especialistas del Hospital Egarsat y los expertos en procesos y peritaje.

El objetivo de este equipo es asegurar la eficiencia de los procesos asistenciales, mejorar la calidad de la atención sanitaria y la valoración funcional de los pacientes, y dar respuesta a las exigencias actuales y futuras.

Área de Recursos Sanitarios:

Integra los procesos administrativos, tecnológicos y de apoyo necesarios para garantizar el correcto funcionamiento de la actividad asistencial y la gestión de la siniestralidad laboral.

Responsabilidades principales:

- Gestión de la preparación de historias clínicas (HC) – derechos ARCO – derivadas de contingencias profesionales.
- Resolución de reclamaciones e incidencias.
- Coordinación del transporte sanitario y de los servicios complementarios vinculados a la atención médica.
- Gestión de la facturación a terceros, asegurando el registro y la conciliación económica de las actuaciones sanitarias.
- Liderazgo en el desarrollo y mejora del software sanitario EKON, herramienta clave para integrar la información clínica y administrativa.
- Gestión y actualización del sistema documental de dirección, incluyendo la elaboración, revisión y mantenimiento continuo de la documentación sanitaria y de los documentos operativos, garantizando una gobernanza documental rigurosa y coherente.
- Colaboración con el Área de Gestión Asistencial para garantizar la calidad y homogeneidad de las actuaciones asistenciales, el desarrollo de nuevos servicios sanitarios y la incorporación del método científico para la mejora continua.

Esta área garantiza la trazabilidad de la actividad sanitaria, la calidad de la información y la disponibilidad de sistemas que permitan anticipar necesidades y mejorar la toma de decisiones.

Área de Gestión de Procesos:

Proporciona el soporte técnico y pericial necesario para que la mutua actúe con rigor y solvencia ante organismos oficiales, empresas y juzgados.

Funciones principales:

- Elaboración de informes médicos en procesos de revisión del alta emitida por la mutua y determinación de contingencia.
- Elaboración de informes en procedimientos como:
 - Valoración de secuelas
 - Propuestas de alta e incapacidad
 - Prórrogas y demoras de IT
 - Reclamación o revisión de grados de incapacidad
- Valoración pericial, emisión de informes y asistencia a juicios.
- Coordinación y asesoramiento en la gestión de las enfermedades profesionales.
- Evaluación sanitaria en el marco de la prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
- Seguimiento y atención de los pacientes con resolución de incapacidad derivada de contingencias profesionales, valorando y gestionando las necesidades que se generan.

Esta área es clave para garantizar la coherencia entre la práctica asistencial y el marco normativo, asegurando una defensa técnica sólida de los criterios médicos de la mutua.

Servicios de Traumatología y Rehabilitación

Son responsables de la atención especializada de los pacientes con lesiones derivadas de una contingencia profesional.

Actividades del servicio:

- Actividad asistencial urgente y programada.
- Intervenciones quirúrgicas (Traumatología).
- Tratamientos intervencionistas y valoraciones biomecánicas (Rehabilitación).
- Apoyo clínico al personal sanitario de la mutua y colaboración en su formación.
- Sesiones clínicas y científicas

Objetivos principales:

- Asegurar un diagnóstico riguroso y un tratamiento adecuado.
- Realizar y coordinar las intervenciones hospitalarias necesarias para garantizar la recuperación funcional.

- Promover una recuperación óptima y rápida de la persona trabajadora y facilitar su reincorporación laboral con las máximas garantías.

Estos servicios son esenciales para reducir el impacto de la siniestralidad laboral, mejorar el pronóstico funcional de los pacientes y optimizar los costes y prestaciones.

La Dirección de Gestión Sanitaria, a través de sus áreas y servicios, garantiza un modelo asistencial orientado al bienestar de la persona trabajadora y la sostenibilidad del sistema, mediante una asistencia sanitaria rigurosa y eficiente, una coordinación transversal eficaz, una adecuada gestión de la información y los procedimientos, y el cumplimiento normativo.

Dirección Financiera

La organización de la Dirección Financiera tiene como principal misión: la gestión económico-financiera del patrimonio de la Seguridad Social y del patrimonio privativo, la elaboración, control y seguimiento de los presupuestos, la gestión de la afiliación y recaudación de nuestros mutualistas, las compras y el aprovisionamiento de los bienes y servicios necesarios, y la facturación externa de la Entidad.

- Área Económico-Financiera: registra los hechos económicos, elabora los estados financieros según la normativa específica del sector de las Mutuas Colaboradoras y emite los informes de gestión dirigidos a los responsables de la entidad.
- Seguimiento Presupuestario: elabora, controla y realiza el seguimiento de los presupuestos y, además, registra la contabilidad en el Sistema Contable de la Seguridad Social.
- Afiliación y Recaudación: gestiona y vela por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de Seguridad Social, en relación con la afiliación y recaudación de mutualistas.
- Compras y Aprovisionamientos: gestiona la correcta ejecución de las compras, asegurando el suministro de bienes y determinados servicios con la finalidad de cubrir las necesidades de la entidad.
- Facturación: se encarga de gestionar de manera integral todo el proceso de facturación externa e interna de la Entidad.

Dirección de Recursos Humanos

Se responsabiliza, en términos generales, de la gestión del ámbito laboral y, en concreto, de las siguientes funciones:

- Departamento de Personal: lleva a cabo la elaboración de la nómina de todas las personas trabajadoras. También gestiona las modificaciones contractuales, cambios de jornada y actualizaciones salariales. Además, realiza el seguimiento y control del absentismo, gestionando bajas, permisos, vacaciones y otras ausencias.

- Departamento de Relaciones Laborales: gestiona los procesos de selección y contratación del personal, garantizando el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades. Asimismo, se encarga de la gestión de la igualdad de género y promueve un entorno inclusivo dentro de la entidad. Además, gestiona las relaciones laborales, asegurando el cumplimiento de los derechos laborales y la correcta aplicación de la normativa vigente.
- Departamento de Formación y Comunicación Interna: se encarga de la gestión de las necesidades formativas del personal y de la coordinación de los planes de formación, así como de coordinar la comunicación interna de la mutua.
- Departamento de Calidad y Prevención: vela por el cumplimiento del sistema de calidad de la Entidad, incluyendo la gestión de reclamaciones. Asimismo, como Servicio de Prevención Propio (SPP), gestiona la prevención interna de la entidad.

Dirección de Servicios Jurídicos y Prestaciones

Dirección responsable de la gestión, tramitación y pago de las prestaciones económicas de la Seguridad Social que Egarsat tiene encomendadas, en todas sus modalidades y contingencias, tanto de prestaciones periódicas (Incapacidad Temporal derivada de contingencias profesionales y comunes, Riesgo durante el Embarazo y Lactancia natural, Cuidado de Menores, Cese de Actividad de personas Trabajadoras Autónomas) como de prestaciones de Invalidez, Muerte y Supervivencia derivadas de contingencia profesional.

En tanto que Dirección Funcional de Gestión de ITCC, es la responsable de definir los criterios, procesos e instrucciones de trabajo a seguir en la gestión de los procesos de baja por contingencia común, asumiendo la gestión y tramitación de las actuaciones ante las inspecciones médicas y el INSS.

Asimismo, es la Dirección responsable de gestionar la actividad contenciosa de Egarsat en materia de prestaciones de Seguridad Social, asumiendo la representación y defensa jurídica de la mutua ante los Juzgados de lo Social.

De forma complementaria, ofrece asesoramiento, tanto interno como externo, en materia de prestaciones de Seguridad Social.

Dirección Organización y Red de Centros

Tiene la misión de gestionar y coordinar la red de centros de Egarsat, distribuida por todo el país, a través de la cual debe prestar un servicio óptimo y adecuado a las personas trabajadoras protegidas, empresas mutualistas y despachos colaboradores, en función de las necesidades previamente detectadas, así como de aquellas que surgen día a día.

Asimismo, se ocupa de la definición, implementación y seguimiento de la estructura organizativa de los centros administrativos y asistenciales de Egarsat.

Paralelamente, gestiona la red de centros médicos asistenciales de urgencia de primer nivel repartida por toda la geografía española.

Dirección de Sistemas de Información

La Dirección de Sistemas de Información se estructura en dos áreas principales: el Área de Desarrollo y el Área de Operaciones. Estas áreas colaboran de manera coordinada para garantizar el funcionamiento eficiente, seguro y evolutivo de todos los sistemas informáticos de la organización.

Desde la Dirección de Sistemas de Información se lleva a cabo:

- Establecer normas, estándares y procedimientos para las tareas de desarrollo, control de calidad, operación y mantenimiento de sistemas informáticos, aplicando criterios de eficiencia, ciberseguridad y cumplimiento normativo (LOPDGDD, RGPD, ISO 27001 y ENS).
- Definir la arquitectura tecnológica corporativa, garantizando la coherencia entre aplicaciones, infraestructura y procesos.
- Planificar y gestionar el portafolio de proyectos tecnológicos, priorizando según criterios estratégicos y de servicio.
- Promover la adopción de nuevas herramientas, metodologías, estándares y tecnologías aplicables al ciclo de vida de los sistemas informáticos.
- Garantizar la continuidad del negocio, mediante planes de contingencia, recuperación ante desastres (DRP) y gestión de riesgos tecnológicos.
- Supervisar la contratación de servicios TIC, incluyendo cloud, comunicaciones, mantenimientos, licencias y suministros tecnológicos.
- Velar por el control presupuestario de todos los activos y servicios TIC.
- Asegurar la calidad y trazabilidad de todos los procesos relacionados con la tecnología de la información.
- Gestionar a los proveedores mediante el seguimiento de los SLAs y KPIs operativos, reuniones periódicas de seguimiento técnico con proveedores críticos y la revisión de la calidad del servicio, penalizaciones y riesgos.

Funciones de las Áreas:

Área de Desarrollo

Se encarga de la creación, evolución y mantenimiento de las aplicaciones corporativas y los sistemas de información.

Sus funciones principales incluyen:

- Atender los requerimientos de desarrollo a partir de especificaciones funcionales provenientes de las distintas áreas de la organización.
- Realizar tareas de análisis funcional y técnico, diseño de la arquitectura de aplicaciones, desarrollo, integración y mantenimiento.

- Efectuar pruebas unitarias, integradas y de regresión, así como su documentación.
- Documentar el ciclo completo de vida del software, incluyendo manuales funcionales y técnicos.
- Control de calidad de todas las aplicaciones desarrolladas o mantenidas.
- Desarrollar y mantener soluciones de interoperabilidad y de intercambio seguro de datos con otras entidades y sistemas, incluyendo API, servicios web y procesos ETL.
- Gestionar y evolucionar las bases de datos relacionales y no relacionales asociadas a las aplicaciones.
- Automatizar procesos para mejorar la eficiencia y reducir errores (RPA, scripts, integraciones).
- Implementar mecanismos de seguridad en el código, siguiendo buenas prácticas (OWASP, estándares ENS e ISO 27001).
- Realizar el seguimiento de la rentabilidad y sostenibilidad de las aplicaciones a lo largo del tiempo.
- Relación con proveedores y contratación pública de todos los servicios mencionados que no se ejecutan con personal propio.
- Gobierno del dato y soporte a la información, incluyendo la explotación de datos para auditoría y direcciones, así como el apoyo a cuadros de mando y al control de gestión.

Área de Operaciones

Garantiza la operatividad de la infraestructura tecnológica, la seguridad, la disponibilidad y el soporte al usuario.

Sus funciones principales incluyen:

Soporte técnico y atención al usuario

- Atención de incidencias, consultas, solicitudes y asesoramiento técnico.
- Resolución de averías de software, hardware y comunicaciones.
- Gestión del alta de nuevos usuarios, permisos, perfiles y roles.
- Formación puntual.

Administración de sistemas

- Instalación, configuración y actualización de sistemas operativos, aplicaciones corporativas y plataformas.
- Gestión, mantenimiento y monitorización de servidores físicos y virtuales.
- Gestión de impresoras, dispositivos móviles, ordenadores y periféricos.
- Gestión de servicios cloud (SaaS, PaaS, IaaS).

Comunicaciones y Redes

- Administración de redes LAN, WAN, Wi Fi y conexiones

remotas.

- Configuración y mantenimiento de equipos de red (switches, routers, firewalls).
- Garantizar la calidad de servicio (QoS) y la estabilidad de las comunicaciones.

Infraestructura y disponibilidad

- Garantizar la disponibilidad continua de los sistemas, servicios y datos.
- Monitorización de la capacidad, rendimiento y usos críticos.
- Gestión de salas CPD, virtualización y almacenamiento.
- Ejecución y prueba periódica de los planes de continuidad y recuperación ante desastres (DRP).

Gestión del ciclo de vida de los activos TI:

- Inventario completo y actualizado de hardware, software y licencias.
- Control del ciclo de vida del puesto de trabajo y del equipamiento del CPD.
- Gestión de obsolescencias y planificación de renovaciones.
- Gestión de los contratos de mantenimiento asociados.

Planificación, coordinación y ejecución de proyectos de infraestructura:

- Diseño y despliegue de arquitecturas de sistemas, redes, comunicaciones y CPD.
- Renovación y ampliación de infraestructuras físicas y virtuales.
- Implantación de soluciones de almacenamiento, copias de seguridad y alta disponibilidad.

Implantación de nuevas tecnologías y servicios:

- Evaluación, prueba y despliegue de nuevas plataformas tecnológicas (on premise y cloud).
- Migraciones de servicios, modernización de entornos y adopción de tecnologías híbridas.
- Integración con sistemas corporativos existentes, garantizando la compatibilidad y la seguridad.

Gestión completa del ciclo de vida de los proyectos:

- Planificación, estimación, análisis de requisitos y definición funcional/técnica.
- Coordinación de equipos internos y colaboración con proveedores externos.
- Seguimiento de plazos, costes, riesgos y calidad según buenas prácticas (PMI/ITIL).
- Control de la entrega, validación, puesta en producción y cierre.

Ciberseguridad y protección de datos:

- Preservar la seguridad de los sistemas y garantizar la privacidad de los datos de los usuarios.

- Gestión de cortafuegos, antivirus, EDR, VPN, SOC y otros mecanismos de protección.
- Monitorización y respuesta ante incidentes de seguridad.
- Aplicación de políticas de copias de seguridad y recuperación.
- Cumplimiento del ENS, ISO 27001 y RGPD en la operativa tecnológica.

Dirección Gestión Mutualista

La Dirección de Gestión Mutualista tiene como misión principal gestionar de manera integral las necesidades de las empresas mutualistas y de las personas colaboradoras. Su actividad se organiza a través de cinco departamentos especializados.

Gestión y Atención al Mutualista

Esta área tiene como finalidad organizar, dirigir y dar apoyo al grupo de Gestores/as de Servicio, que interactúan directamente con las empresas mutualistas y colaboradores.

Empresas de Gestión Centralizada

Asume la responsabilidad de centralizar, coordinar y dar soporte a todas las actuaciones del ámbito sanitario y administrativo que llevan a cabo los distintos departamentos de la mutua en las empresas que forman parte del grupo de EGC.

Relaciones Institucionales

Tiene como misión principal representar a la organización para fortalecer los vínculos institucionales con los diferentes grupos de interés de la mutua.

Gestión Preventiva

Analiza, asesora y divulga contenidos en materia de prevención de riesgos laborales dirigidos a empresas y a personas trabajadoras autónomas.

Comunicación y Servicios Digitales

Gestiona de manera bidireccional la comunicación externa y los actos institucionales, e impulsa soluciones digitales orientadas a mejorar y agilizar las relaciones de la mutua con empresas, colaboradores y personas trabajadoras protegidas.

Hospital egarsat

El Hospital egarsat ofrece servicios tanto a nivel hospitalario como quirúrgicos de traumatología, consulta externa, atención de urgencias de primer nivel las 24 horas y servicios de radiodiagnóstico convencional. También ofrece servicios de resonancia magnética nuclear, tomografía axial computarizada y ecografía, así como un centro de rehabilitación especializado. Actualmente alberga parte del laboratorio de biomecánica de egarsat.

Además, destaca su capacidad resolutoria gracias a la cobertura de traumatología las 24 horas, los 365 días del año.

Asimismo, ofrece servicios como neurofisiología clínica, psicología clínica, clínica del dolor, medicina interna y cirugía general.

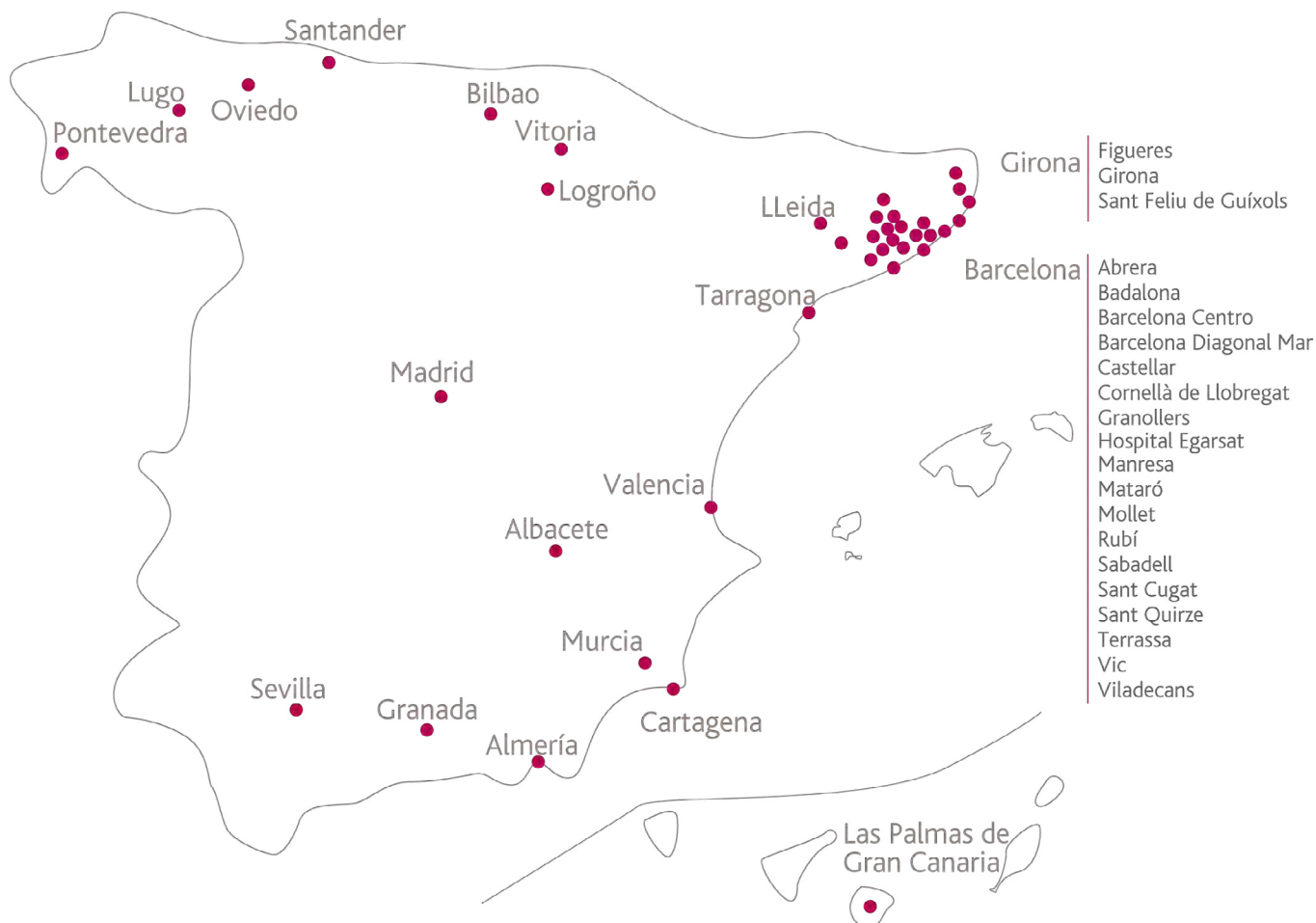
En 2024 se llevó a cabo la implantación del Sistema de Gestión de Riesgos de Seguridad del Paciente UNE 179003.

Centros

Egarsat dispone de una red de 38 centros, de los cuales 19 son centros asistenciales propios, 18 situados en Cataluña -entre los que se encuentra el Hospital egarsat- y uno ubicado en Madrid.

Cubre buena parte del territorio nacional con 16 centros fuera de Cataluña y presencia en 12 comunidades autónomas.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social es quien determina la apertura de nuevos centros.



Política y gestión de la Calidad

Egarsat ha sido una de las primeras empresas del Estado en certificarse con la nueva norma ISO 9001:2015, tras superar las correspondientes auditorías internas y externas.

Los ejes principales de la gestión de la calidad continúan siendo:

- La medición de la satisfacción de los usuarios y la consecución de un grado máximo de satisfacción de mutualistas, colaboradores, pacientes y personal de la entidad.
- La mejora en los procesos de gestión de las prestaciones.
- La participación del personal.

Gestión de los Grupos de Interés

Desde la Dirección de Recursos Humanos se impulsó internamente un trabajo de identificación de las expectativas de los distintos grupos de interés.

Un trabajo que favoreció, además, que el resto de la plantilla tuviera un mejor conocimiento de las actividades y de la gestión de la responsabilidad corporativa, aspecto que conllevó una mayor participación e implicación en el proyecto y, por tanto, personas de prácticamente toda la organización aportaron sus conocimientos sobre los diferentes grupos de interés de egarsat (Personas Trabajadoras, Mutualistas, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Proveedores, Comunidad Local, Sociedad, Administraciones Públicas y Medio Ambiente).

Desde la Dirección de Recursos Humanos, anualmente se trabaja para conocer mejor todas las acciones y actividades de responsabilidad social y poder, en consecuencia, determinar con mayor precisión los contenidos de las sucesivas Memorias de Sostenibilidad.

Finalmente, este proyecto continúa actualmente en curso, en un proceso de búsqueda continua de nuevas acciones que podrían llevarse a cabo para tratar de alcanzar las expectativas razonables de los distintos grupos de interés.

A continuación, se presenta lo más significativo de la matriz de grupos de interés de egarsat:

IDENTIFICACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS		PARTICIPANTES EGARSAT	INTERESES PRINCIPALES	
Generales	Subgrupos egarsat		Del grupo de interés hacia egarsat	De egarsat hacia el grupo de interés
TREBALLADORS	Equipo Directivo	Recursos Humanos	Retribución Justa Líneas estratégicas definidas Autonomía de decisión en las responsabilidades propias Formación Continua	Transparencia en la gestión Ausencia de corrupción en la toma de decisiones Lealtad con la misión, visión y valores de egarsat. Ser ejemplo para el resto de la organización Cohesión entre los miembros del equipo directivo
	Mandos	Recursos Humanos	Sistema de dirección comunicativo y participativo Retribución Justa Formación Continua Conciliación laboral Promoción Laboral e igualdad de oportunidades de desarrollo profesional	Lealtad en las decisiones tomadas por la dirección Motivación de su equipo para conseguir el compromiso con la entidad Fomentar el potencial humano y la igualdad de trato y oportunidades
	Personal Técnico	Recursos Humanos Gestión Sanitaria	Retribución Justa Conciliación laboral Formación Continua Promoción Laboral Información/Comunicación (Departamental e institucional) Foro técnico equipo sanitario	Que conozca y participe de los valores de la entidad Que su actividad sea consecuente con la estrategia de egarsat Gestionar los recursos disponibles con eficiencia y eficacia Calidad técnica y humana en la prestación del servicio Permanencia en la plantilla
	Personal Administrativo	Recursos Humanos	Estabilidad Laboral Retribución Justa Reconocimiento laboral continuo Conciliación laboral Formación Continua Promoción laboral e igualdad de oportunidades. No discriminación por ninguna causa Información/comunicación (Departamental e institucional)	Polivalencia operativa Trato adecuado a las personas que vienen a egarsat Optimización del tiempo Gestión administrativa sin errores Ser conscientes del valor que aporta su actividad a los resultados Bajo absentismo

IDENTIFICACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS		PARTICIPANTES EGARSAT	INTERESES PRINCIPALES	
Generales	Subgrupos egarsat		Del grupo de interés hacia egarsat	De egarsat hacia el grupo de interés
MUTUALISTAS	Empresas Mutualistas	Gestión Mutualista	Trato cercano y ágil en las gestiones y en la información tanto de la situación de sus trabajadores como de temas legales que puedan afectar a la gestión.	Avanzarnos a las expectativas de nuestros mutualistas con servicios y técnicas tanto médicas como de ayuda a la gestión de los RRHH que sean innovadoras y con valor añadido.
		Organización y Red de centros	Ayuda con los Servicios que desde egarsat podamos ofrecer	Diagnóstico, cuidado, rehabilitación, seguimiento y comunicación continuada y clara sobre la gestión de todos los procesos respetando siempre la RGPD.
		Gestión Sanitaria	Hospital egarsat para poder dar una respuesta desde el inicio del proceso de sus trabajadores	Ser referente en la gestión excelente del Accidente de Trabajo y la Enfermedad Profesional en las tres fases: Prevención, Accidente y Rehabilitación
		Gestión Preventiva	Ayuda en la gestión para la reducción de la siniestralidad y promoción de la salud	Interlocución única para una correcta gestión y mejora de las condiciones de trabajo.
	RETA (Autónomos)	Gestión Mutualista	Recibir información tan clara y directa como sea posible sobre los derechos y deberes que tiene como adherido a egarsat	Asegurar la correcta recepción de la información tanto sobre los servicios de egarsat como de las prestaciones que tiene a su alcance.
		Organización y Red de centros	Ayuda en la gestión de las prestaciones.	Interlocución única para una correcta gestión de las prestaciones
		Gestión Sanitaria	Atención rápida y de calidad	
		Gestión Preventiva	Recibir el asesoramiento respecto a las obligaciones derivadas del artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como del Real Decreto 171/2004'	
	Trabajadores Empresas Mutualistas	Gestión Mutualista	Tratamiento sanitario de máxima calidad en el accidente y/o enfermedad profesional.	Solución de todas las contingencias para la reincorporación al puesto de trabajo lo más rápido posible y en las mejores condiciones. Encuesta de Satisfacción a pacientes.
		Organización y Red de centros	Gestión de las prestaciones con agilidad y profesionalidad.	Ayuda en su alineación y motivación con la empresa para reducir el absentismo.
		Gestión Sanitaria	Información sobre todo lo que comporta la baja (básicamente por ITCC) derechos y deberes.	Reducción prestaciones indebidas.
		Gestión Preventiva	Recibir información sobre medidas preventivas para la reducción de la siniestralidad y salud laboral que mejoren las condiciones laborales.	Implantación del plan de prevención siniestralidad.
	Familiar paciente	Hospital egarsat	Información sobre el proceso del accidentado Comodidad Acompañamiento Soporte emocional y empatía	Apoyo a su familiar para las actividades de la vida diaria
	Colaboradores	Gestión Mutualista	Alta Profesionalidad de la mutua para tener a sus mutualistas y adheridos lo más satisfechos posible	Gestión ágil en temas administrativos y de información sobre los procesos.
		Gestión Preventiva	Recibir información para fomentar la cultura de prevención de riesgos	Anticipación en la comunicación de servicios y novedades legislativas-laborales que afecten la acción protectora de la Seguridad Social
PROVEEDORES	Concurso	Compras Gestión Sanitaria	Contratación Justa Cumplimiento de los terminos de pago No modificación de las condiciones contractuales mientras dura el contrato	Proveedores sólidos con capacidad de respuesta a posibles incidencias o problemáticas diversas Proveedores que innoven y desarrollen sus productos y servicios
	Negociados	Compras Gestión Sanitaria		
ENTIDADES DE ACCIÓN SOCIAL QUE PERTANECEN A LA COMUNIDAD LOCAL SANT CUGAT Y COMARCA	Resta de entidades		Promoción del valor de la solidaridad	Demostrar interés respeto a las problemáticas sociales del entorno
	Ecom	Recursos Humanos	Crecimiento en el número de voluntarios	Transparencia en la gestión posterior de los resultados de las campañas
			Buscar la captación de nuevos socios y/o patrocinadores de proyectos sociales	Mejora de la reputación y la imagen corporativa

Alianzas

Suma Intermutual es una alianza libre y voluntaria en la que egarsat participa desde el año 2008, junto con otras cinco mutuas (Mutua Montañesa, MAZ, Umivale Activa, Mutua Navarra y Mutua Balear).

Egarsat entiende que una alianza es como un trabajo en equipo que ayuda a incrementar el valor a largo plazo y de manera sostenible.

El objetivo de esta alianza es la

- SOSTENIBILIDAD, manteniendo la totalidad de los servicios y la cobertura nacional para todos los mutualistas de las seis entidades.
- CONOCIMIENTO, creando espacios para el intercambio de criterios y metodologías de trabajo en tiempo real.
- EFICIENCIA, perseverando en la asistencia sanitaria derivada, la contratación conjunta y los centros sanitarios compartidos.

Las mutuas de la alianza Suma dispusieron en 2025 de una red propia de 262 centros para garantizar la mejor asistencia sanitaria y administrativa a 3.500.000 personas trabajadoras protegidas, pertenecientes a un total de 311.900 empresas.

Para el resto de alianzas, egarsat tiene establecida una tabla de alianzas en la que se determina el objetivo de las mismas, así como el valor añadido que aportan a la organización. Las alianzas de egarsat ayudan a cada dirección a dar cumplimiento a las líneas estratégicas del año. Para ello, es imprescindible la importancia que la entidad otorga a trasladar la estrategia a todas las partes implicadas con el fin de asegurar que se trabaja de manera alineada.





EMPRESAS MUTUALISTAS Y PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

Acciones realizadas para conseguir las expectativas

Egarsat ha desarrollado distintas iniciativas orientadas a reforzar la calidad y la eficiencia de sus servicios, con el propósito de dar una respuesta más ajustada a las necesidades de las empresas mutualistas y de las personas trabajadoras autónomas.

EXPECTATIVAS DE LOS MUTUALISTAS 2025

Las empresas mutualistas y las personas trabajadoras autónomas demandan un modelo de servicio ágil, cercano y adaptado a sus necesidades. En este contexto, las principales expectativas identificadas son

Gestor personal: Interlocución única.

Gestión preventiva: adaptación a los nuevos desafíos laborales

Comunicación y proximidad con el mutualista

Servicios digitales: innovación al servicio del mutualista

Principales líneas de actuación

Gestor/a Personal: interlocución única

Egarsat ha consolidado un modelo de atención basado en la asignación de un gestor o gestora personal como interlocutor único para cada empresa. Esta figura centraliza la relación con la mutua y coordina las gestiones, facilitando una atención más ágil, cercana y adaptada a las necesidades de cada mutualista.

Gestión Preventiva: adaptación a los nuevos desafíos laborales

La actividad preventiva ha evolucionado hacia un enfoque más flexible y proactivo, orientado a anticipar y dar respuesta a los nuevos riesgos emergentes del entorno laboral. En este contexto, se han incorporado herramientas innovadoras en materia de seguridad y salud laboral, que permiten mejorar la capacidad de análisis, intervención y adaptación a los nuevos desafíos laborales.

Comunicación y proximidad con el mutualista

La comunicación sigue siendo un elemento clave en la relación con los mutualistas. En este sentido, continuamos reforzando nuestros canales de comunicación externa, con especial atención a los entornos digitales y a la dinamización de las redes sociales. Estos canales se consolidan como espacios que facilitan el diálogo y la escucha activa, más allá de su función informativa.

Servicios digitales: innovación al servicio del mutualista

Egarsat continúa impulsando su proceso de digitalización mediante la mejora y ampliación de sus servicios digitales. En este ámbito, se trabaja de forma continua en el desarrollo de nuevas funcionalidades. Todo ello, con el objetivo de optimizar la gestión, mejorar la eficiencia del servicio y dar una respuesta más ágil y adaptada a las necesidades de los mutualistas.

Compromisos con mutualistas 2025

Para dar respuesta a estas necesidades, egarsat asume un compromiso firme con la mejora continua y la evolución de sus servicios. Este compromiso permite avanzar hacia un modelo más adaptado, innovador y centrado en la experiencia del mutualista.

COMPROMISOS CON MUTALISTAS 2025

Ámbito	Descripción	Acciones
Comunicación e imagen	Acciones orientadas a reforzar la visibilidad, la identidad corporativa y la comunicación con los distintos grupos de interés, mejorando la accesibilidad a la información.	Mantenimiento continuo de la web corporativa Optimización del apartado de transparencia Implementación de un nuevo espacio de eventos Creación de material audiovisual corporativo Jornadas informativas, encuentros profesionales y actos institucionales
Gestión Preventiva	Acciones dirigidas a promover la seguridad y salud en el trabajo mediante la innovación, la sensibilización y el desarrollo de herramientas y contenidos especializados en prevención de riesgos laborales.	Ampliación de contenidos en el Portal de Prevención Desarrollo de estrategias de gamificación para fomentar conductas seguras y saludables Implementación de recursos de realidad virtual aplicados a la prevención
Servicios Digitales	Acciones centradas en la mejora y evolución de los servicios digitales, con el objetivo de ofrecer servicios más eficientes, accesibles y orientados a las necesidades de los usuarios.	Evolución de la oficina virtual Egarsat Digital Gestiona Evolución del área privada Egarsat Digital Trabajador

Mantenimiento continuo de la web corporativa

Se realiza un mantenimiento continuo de la web corporativa (www.egarsat.es), centrado en mantener los contenidos actualizados, mejorar la accesibilidad y facilitar la navegación, con el objetivo de ofrecer una experiencia clara y útil para todos los usuarios.

Entre las principales actuaciones destacan:

- Mejora del apartado de transparencia, para hacerlo más accesible, visible y fácil de consultar.
- Creación del apartado de eventos, que permite concentrar la información de las actividades, facilitar las inscripciones y mejorar el seguimiento de la participación.

Creación de material audiovisual corporativo

Se han desarrollado materiales audiovisuales corporativos alineados con los valores de la entidad, entre los cuales destaca un vídeo institucional. Esta iniciativa tiene como objetivo reforzar la transparencia y mejorar la comunicación con nuestros mutualistas.

Jornadas informativas, encuentros profesionales y actos institucionales

Se organizan y promueven jornadas informativas, encuentros profesionales y actos institucionales centrados en la acción protectora de la Seguridad Social y en la prevención de riesgos laborales.

Mejora continua de los servicios digitales

Egarsat mantiene un proceso continuo de mejora de sus servicios digitales, tanto la oficina virtual dirigida a empresas y asesorías laborales (Egarsat Digital Gestiona), como el área privada destinada a las personas trabajadoras protegidas (Egarsat Digital Trabajador).

Portal de Prevención: ampliación de contenidos

Egarsat continúa reforzando el Portal de Prevención, ampliando sus contenidos con nuevos recursos como la realidad virtual y la gamificación, orientados a mejorar la formación y la sensibilización en prevención de riesgos laborales mediante metodologías innovadoras.

Gamificación para promover conductas seguras y saludables

Seguimos trabajando en el proyecto de desarrollo de estrategias de gamificación como método innovador para fomentar conductas seguras y saludables dentro del entorno laboral, mediante dinámicas motivadoras y participativas.

Realidad virtual aplicada a la prevención

Seguimos trabajando en la implementación de herramientas de realidad virtual aplicada a la prevención de riesgos laborales que permiten simular situaciones de riesgo y mejorar el aprendizaje sin exposición a peligros reales.

¿Qué opinan nuestros pacientes?

Encuestas de satisfacción

En egarsat apostamos por la mejora continua y la excelencia en nuestros servicios. Por ello, realizamos de manera periódica encuestas de satisfacción dirigidas a empresas mutualistas, pacientes de los centros asistenciales, usuarios del Hospital egarsat y colaboradores.

Los resultados obtenidos nos permiten identificar oportunidades de mejora y adaptar nuestros servicios a las expectativas y necesidades de nuestros usuarios.

El informe correspondiente al ejercicio 2025 muestra un nivel general de satisfacción positivo, con una puntuación global de 8,35.

Resultados en centros asistenciales:

El grado de satisfacción global ha sido de **8,39**.

Los pacientes destacan como puntos fuertes:

- Enfermería: 8,59
- Gestión administrativa: 8,44
- Sesiones de fisioterapia: 8,73

Resultados en Hospital egarsat

En 2025, los pacientes evaluaron su grado de satisfacción según el servicio en el que fueron atendidos.

- Servicio de hospitalización/UCSI: 8,30
- Consultas: 7,98
- Urgencias: 8,04
- Biomecánica: 7,96
- Fisioterapia: 8,73
- Preoperatorio: 8,38



Resultados en Colaboradores

Participaron 184 despachos, con un grado de satisfacción general de 8,62.

Puntos fuertes:

- Gestión administrativa: 8,76
- Asesoramiento laboral: 8,57

Con una puntuación de 9,02, los gestores/as de servicio han enfocado su gestión en la disponibilidad de sus servicios, minimizando el tiempo de resolución de las demandas de los colaboradores.

Resultados en Empresas Mutualistas

Participaron 225 empresas con 10 o más trabajadores. El grado de satisfacción general fue de 7,73.

Puntos fuertes:

- Asistencia sanitaria: 7,52
- Satisfacción ITCC: 7,08
- Gestión administrativa: 8,01
- Gestor de servicios: 8,41

Reclamaciones

En el marco de la mejora continua de nuestros servicios, ponemos a disposición de los trabajadores y empresas asociadas el buzón de Calidad, Sugerencias y Agradecimientos. Durante 2025 se gestionaron 570 reclamaciones. Nuestro objetivo es un tiempo de respuesta máximo de 10 días. El tiempo medio de resolución de las incidencias durante 2025 fue de 9 días.





PERSONAL

Datos significativos de la plantilla

Uno de los grupos de interés prioritarios para egarsat es su personal. A continuación, se presentan los datos más significativos de la gestión de las expectativas razonables de este grupo de interés.

Destacamos el esfuerzo significativo realizado con este grupo de interés en la recopilación de datos de carácter cuantitativo. Los datos se presentan de forma que pueden ser comparados con respecto a años anteriores.

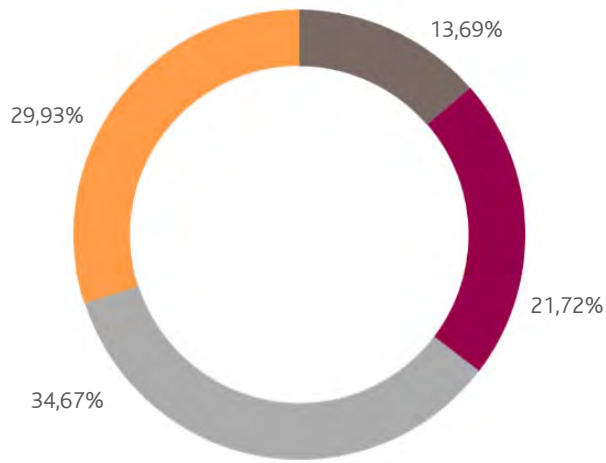
Datos principales 2025

En la siguiente tabla se muestran los datos más importantes de la gestión de los recursos humanos de egarsat:

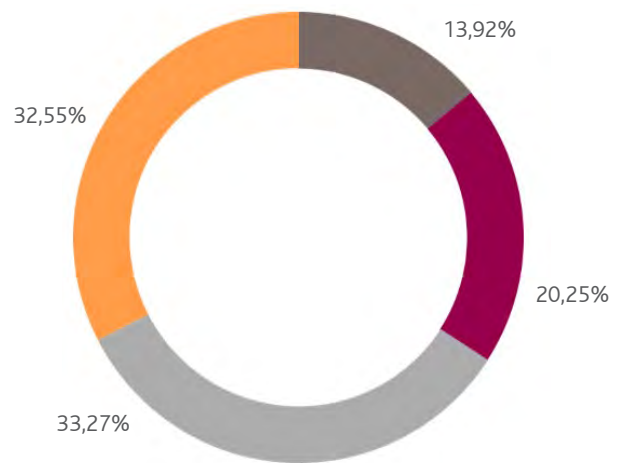
	2025	2024	2023
Plantilla egarsat	553	548	545
Núm. de hombres	186	174	179
Núm. de mujeres	367	374	366
Distribución plantilla por sexo (Hombres)	33,63%	31,75%	32,84%
Distribución plantilla por sexo (Mujeres)	66,37%	68,25%	67,16%
Plantilla egarsat contratos fijos	93,31%	93,98%	93,58%
Plantilla egarsat contratos eventuales	6,69%	6,02%	6,42%
Edad media Plantilla	44 años y 8 meses	44 años y 5 meses	44 años y 6 meses
Índice Absentismo	6,40%	7,70%	5,60%
Índice Rotación	24,6%	25,2%	21,8
Índice de Estabilidad de la Plantilla	93,3%	93,8%	93,58%
Antigüedad Plantilla	13 años y 1 mes	12 años y 2 meses	12 años y 8 meses
Horas de Formación	47.613	64.553	44.431
Importe de la Formación	201.049,76	150.501,20	151.545,83
Núm. de personas formadas	566	539	507
Horas Formación / Trabajador	64,60	116	69,1

En formato gráfico se presentan algunos datos adicionales:

Distribución de la plantilla por edad 2024

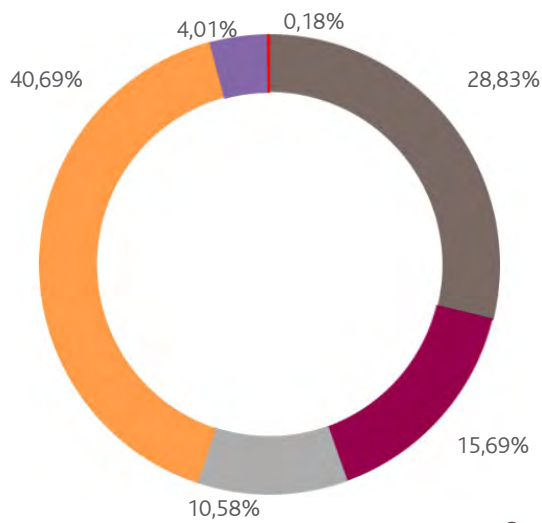


Distribución de la plantilla por edad 2025

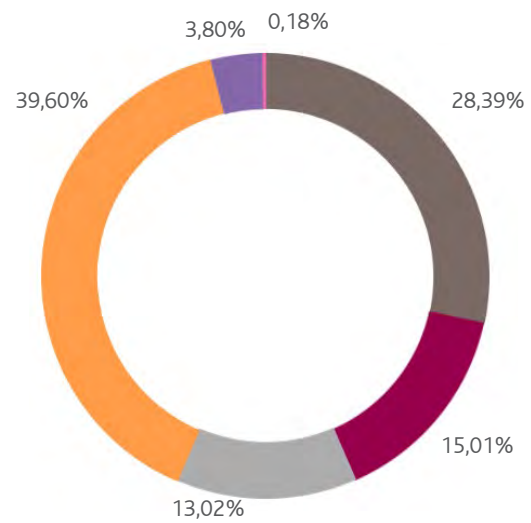


- Menores de 31 años
- Entre 31 y 40 años
- Entre 41 y 50 años
- Mayores de 50 años

Antigüedad de la plantilla 2024



Antigüedad de la plantilla 2025



- Entre 0 y 3 años
- Entre 4 y 7 años
- Entre 8 y 15 años
- Entre 16 y 30 años
- Entre 31 y 40 años
- Más de 40 años

Otros datos de la Gestión de los Recursos Humanos

En este bloque se muestran los datos obtenidos de la plantilla de egarsat relacionados con las expectativas de carácter laboral.

Aspectos retributivos

Toda la plantilla de egarsat está sujeta al convenio colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo.

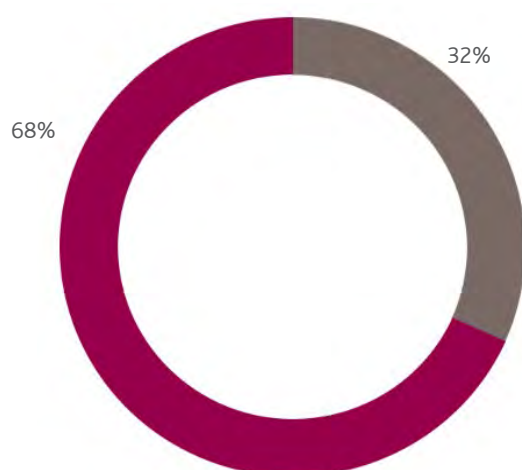
Asimismo, los niveles salariales iniciales de egarsat se sitúan por encima del salario mínimo interprofesional que el Gobierno fija anualmente.

Se puede determinar que la gran mayoría de las personas de egarsat se encuentran por encima de los niveles de retribución iniciales.

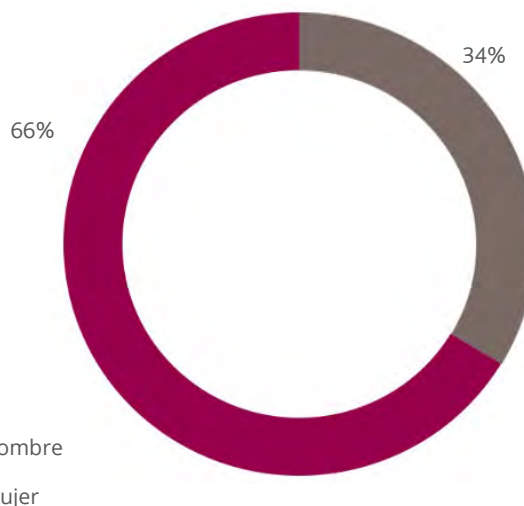
Desde la Dirección de Recursos Humanos, todos los procesos de selección y/o de promoción interna se construyen sobre la base de la igualdad de oportunidades y retribuyendo de forma uniforme a personas de distintos sexos.

Los datos globales de distribución de la plantilla por sexos y la distribución de la plantilla por categorías profesionales son:

Plantilla egarsat 2024



Plantilla egarsat 2025

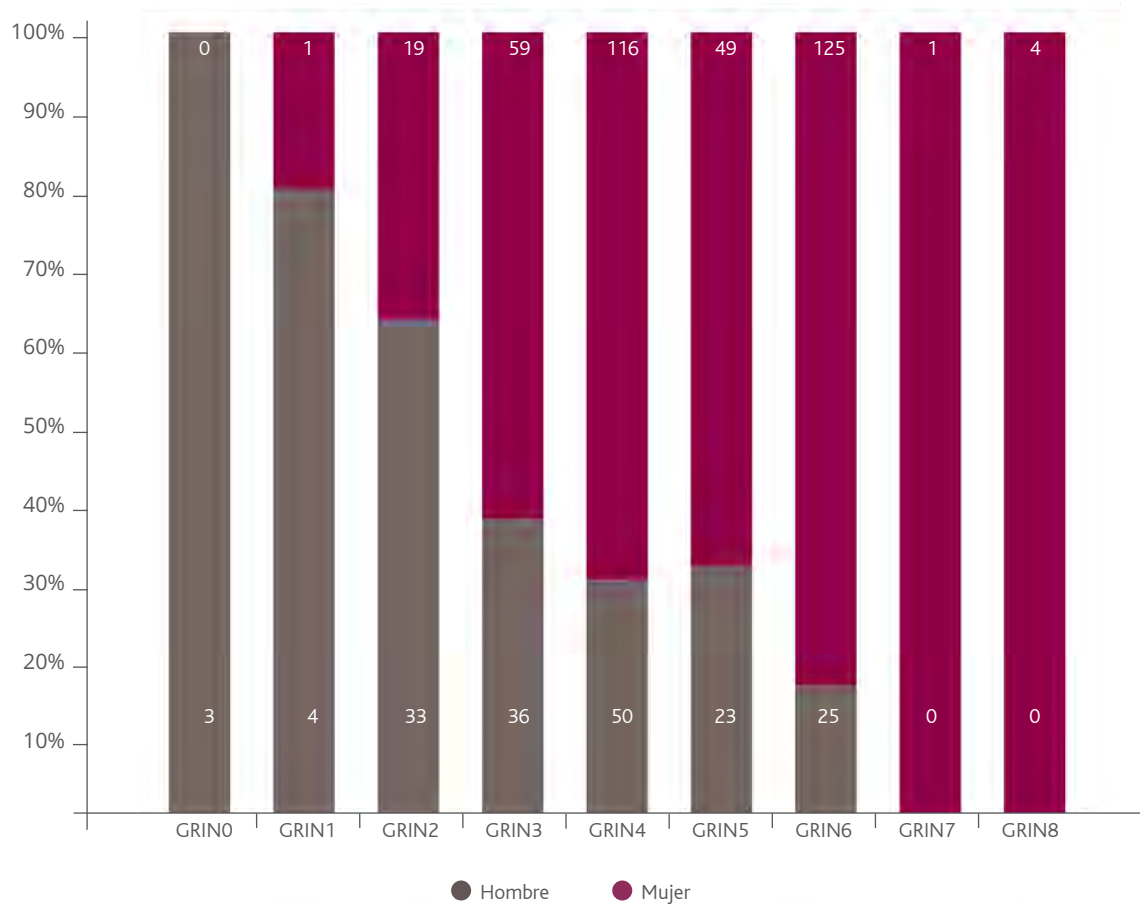


● Hombre
● Mujer

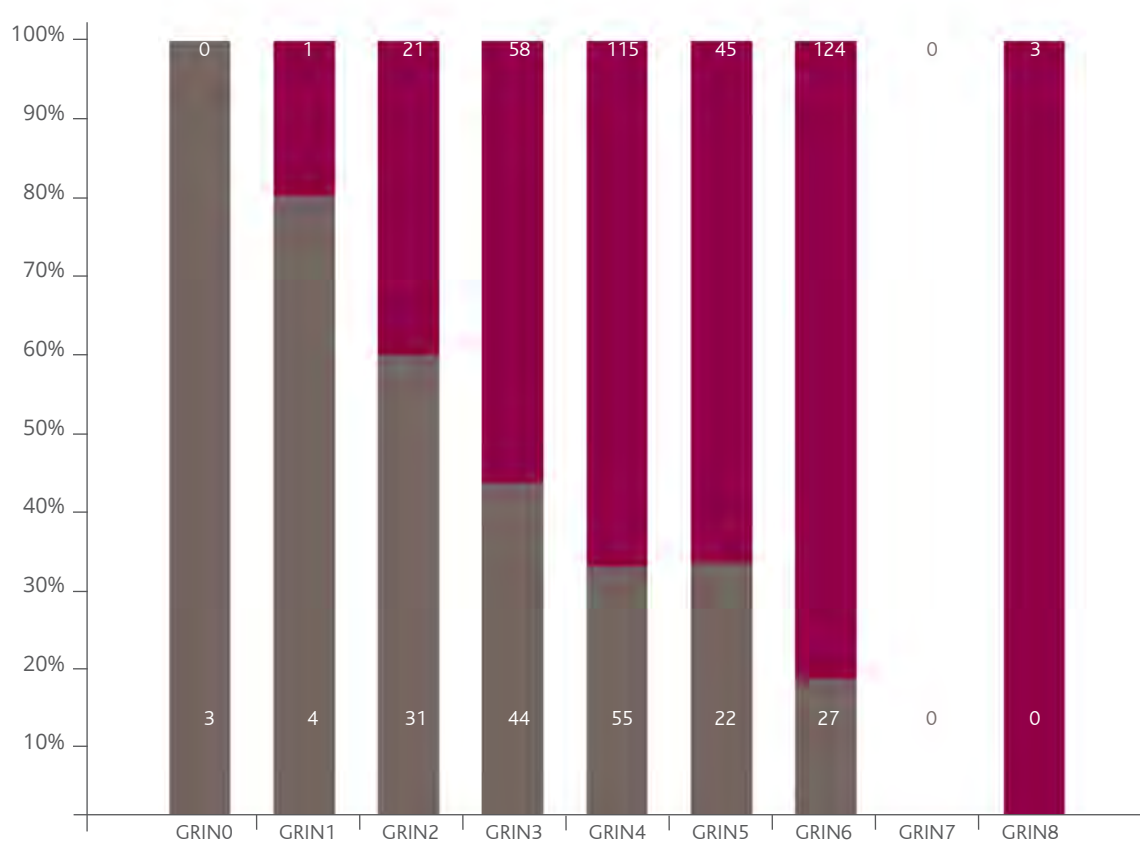
Se observa que el dato se aleja sensiblemente de lo que se considera un equilibrio (66% frente a 34%), por lo que nos encontramos ante una plantilla feminizada.

Distribución plantilla por categoría profesional:

2024:



2025:



Promoción interna por categoría profesional 2025

Las promociones solo se producen por cambio de puesto de trabajo, en el momento en que existe una vacante organizativa interna de un Grupo y Nivel superior.

Todo el personal puede presentarse a las Vacantes Organizativas Internas y, si cumple el perfil requerido, puede acceder a una promoción.

En este caso, en 2025 han sido las siguientes:

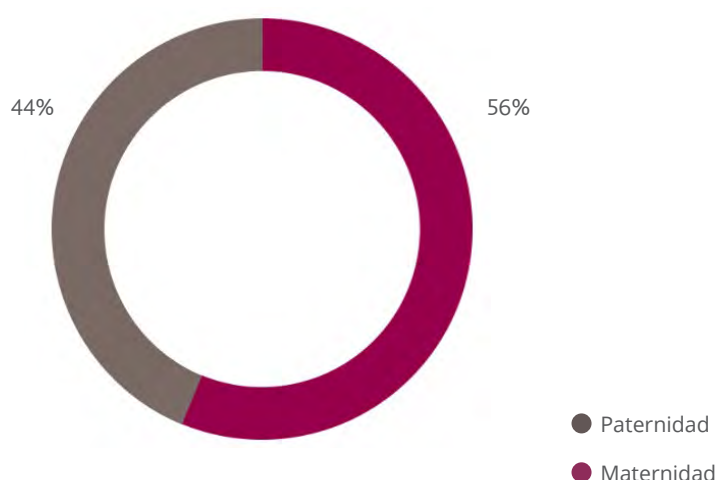
Promociones	GRIN1	GRIN2	GRIN3	GRIIN4	GRIIN5	GRIIN6
Hombres	1	0	1	1	0	0
Mujeres	0	2	1	2	3	1
Total	1	2	2	3	3	1

Permiso parental

En 2025, se acogieron al permiso parental el 100% del personal que tenía derecho a ello, con un total de 16 empleados. El 100% de los empleados se reincorporaron al trabajo al finalizar el permiso parental.

A continuación, se muestra el gráfico por sexo:

Permiso por sexo 2025



A continuación, se muestran los datos correspondientes a 2025, respecto al número total de empleados, desglosado por género, región y tipo de contrato.

	Hombres		Mujeres	
	Fijos	Temporales	Fijos	Temporales
ÁLAVA			1	
ALBACETE	1			
ALMERÍA	1		4	
ASTURIAS	1		2	
BARCELONA	143	12	298	18
CANTABRIA			1	
GIRONA	11	1	9	
GRANADA	1	1	2	
LA RIOJA	2			1
LAS PALMAS			2	
LLEIDA	3		3	
LUGO	1		3	
MADRID	4		7	
MURCIA	2		2	
PONTEVEDRA			3	1
TARRAGONA	1		1	1
VALENCIA			2	1
VIZCAYA		1	5	
Total empleats	186		367	

553

	Tiempo parcial		Tiempo parcial	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
ÁLAVA	0	0	0	1
ALBACETE	0	0	1	0
ALMERÍA	0	1	1	3
ASTURIAS	1	0	0	2
BARCELONA	17	39	138	277
CANTABRIA	0	0	0	1
GIRONA	2	1	10	8
GRANADA	1	1	1	1
LA RIOJA	1	0	1	1
LAS PALMAS	0	0	0	2
LLEIDA	2	0	1	3
LUGO	0	1	1	2
MADRID	1	0	3	7
MURCIA	1	1	1	1
PONTEVEDRA	0	1	0	3
TARRAGONA	1	0	0	2
VALENCIA	0	1	0	2
VIZCAYA	1	2	0	3
Total empleados	76		477	

553

Conciliación de la vida laboral y personal

Los indicadores de egarsat durante el año 2025 en materia de conciliación son los siguientes:

- Se concedieron 2 excedencias por cuidado de familiar, ambas solicitadas por mujeres.
- Se registraron 19 reducciones de jornada por guarda legal de hijos, de las cuales 18 fueron solicitadas por mujeres y 1 por hombres.
- Un 33,45% de la plantilla, debido a las características de su puesto de trabajo, pudo disfrutar de flexibilidad en la jornada laboral.
- El permiso por traslado de domicilio es de 2 días naturales, mejorando en un día lo establecido en el convenio.
- Toda persona trabajadora tiene derecho a una licencia sin sueldo de hasta un mes de duración para: procesos de adopción en el extranjero, o asistencia a un familiar de primer grado por enfermedad grave, hospitalización o discapacidad, o sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

Premios

El premio de Jubilación lo han recibido un total de 5 personas trabajadoras.

Egarsat cuenta con una plantilla con un alto grado de fidelidad. Tanto es así, que en 2025 un total de 18 personas trabajadoras han sido reconocidas con el premio por 25 años de antigüedad.

Se otorga al 100% de la plantilla un seguro colectivo, en modalidad temporal renovable anualmente, que cubre los riesgos de fallecimiento y el anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Acceso al empleo: selección y contratación con perspectiva de género

La selección de personal es una etapa clave que marca el inicio de la relación laboral. Debe llevarse a cabo bajo el principio de igualdad de oportunidades, garantizando que todas las personas tengan las mismas condiciones para acceder al empleo. La política de selección de la entidad tiene como objetivo contar, en un tiempo razonable, con un equipo humano con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para el buen funcionamiento de la organización.

En nuestras ofertas laborales utilizamos lenguaje inclusivo y contenidos no sexistas, especificando la descripción del puesto y las funciones correspondientes. Además, las pruebas y cuestionarios aplicados durante el proceso de selección son iguales para hombres y mujeres.

Objetivos específicos para una selección más inclusiva:

- Fomentar el uso de lenguaje inclusivo en la publicación de ofertas de trabajo y promoción interna. Para ello, se ha creado una guía de lenguaje inclusivo que ayuda a combatir la desigualdad en la cobertura de vacantes.
- Formar y sensibilizar al equipo de selección en materia de igualdad.
- Fomentar la presentación de candidaturas femeninas en procesos de selección y promoción a puestos tradicionalmente ocupados por hombres, y viceversa, con el fin de equilibrar progresivamente la distribución por sexos.

Fases del proceso de selección y contratación

1. Fase previa del proceso de selección – pautas de equidad de género:

- Definición neutral del puesto de trabajo y del perfil profesional requerido.

2. Fase operativa del proceso de selección – pautas de equidad de género:

- Redacción de la convocatoria con lenguaje e imágenes inclusivas.
- Elección de canales de comunicación inclusivos.
- Recepción de candidaturas.
- Realización de pruebas de selección imparciales.
- Realización de entrevistas objetivas.

3. Fase de incorporación – pautas de equidad de género:

- Acogida en igualdad de condiciones, facilitando el acceso al plan de igualdad y a los canales de comunicación para dar a conocer la cultura organizativa (acompañamiento).

Medidas para evitar sesgos de género en el proceso de selección:

1. Eliminación de factores redundantes: Se asegura que no existan factores que se solapen entre sí, optando por un número reducido de variables para evitar duplicidades en la valoración.
2. Valoración justa de todos los factores: Se garantiza que todos los factores se utilicen para valorar todos los puestos de trabajo, evitando la discriminación de género, especialmente en aquellos puestos con presencia mayoritaria de mujeres.

Valoración de los Puestos de Trabajo

La valoración de los puestos de trabajo es un proceso clave para determinar la estructura organizativa de la entidad y establecer los niveles profesionales de la plantilla. En egarsat, este proceso incluye una serie de actividades de análisis, descripción y valoración de los puestos, que se desarrollan en las siguientes fases:

1. Análisis interno

Esta fase incluye la valoración y análisis de los puestos de trabajo, así como la identificación de las áreas de actividad y funciones que se desarrollan en cada uno de ellos.

- **Desarrollo del puesto de trabajo:** se divide en dos etapas:

- **Análisis del puesto:** se plantean preguntas clave como: ¿qué hace la persona trabajadora?, ¿cómo lo hace?, ¿por qué lo hace?, ¿qué consecuencias tiene su trabajo? Para obtener los resultados se utilizan diversas herramientas como la observación, cuestionarios abiertos y entrevistas.
- **Descripción del puesto:** una vez realizado el análisis, se plasma en un documento estructurado que recoge la descripción del puesto de trabajo. Este documento refleja la incidencia y el alcance del puesto dentro de la organización.

2. Evaluación de la organización del trabajo.

En esta fase se busca identificar oportunidades y amenazas que puedan afectar a los sistemas de trabajo de la entidad. Tras obtener y analizar los datos (puntos fuertes, puntos débiles, oportunidades y amenazas), se realiza un estudio para definir las competencias requeridas para cada puesto.

Esto asegura que la organización cuente con los conocimientos necesarios tanto a corto como a largo plazo.

3. Previsión.

Esta fase tiene como objetivo conocer cómo puede evolucionar un puesto de trabajo o una actividad en el futuro. Se trabaja en el desarrollo de habilidades, actitudes, valores, rasgos y motivaciones necesarios para alcanzar el rendimiento requerido en cada puesto.

4. Seguimiento y control.

Se realiza un seguimiento continuo del proceso de valoración de puestos para identificar posibles ineficiencias y actualizar las competencias de las personas trabajadoras, garantizando que el sistema se mantenga alineado con las necesidades de la organización.

Puestos de trabajo tipo segregados por hombres y mujeres en egarsat:

Actualmente, egarsat dispone de una Descripción de Puestos Tipo (DPT) tanto en las oficinas centrales como en los centros asistenciales y en el Hospital de la entidad. Esta descripción de puestos identifica, define y describe cada puesto de trabajo, especificando sus objetivos, responsabilidades, condiciones de trabajo y los requisitos técnicos y personales necesarios. Los puestos se configuran teniendo en cuenta las relaciones verticales y horizontales dentro de la organización, así como los factores que determinan la naturaleza de cada puesto.

Política retributiva en las nuevas incorporaciones

El sistema de remuneración de las nuevas incorporaciones equilibra los componentes fijos y variables de la retribución, asegurando que el componente fijo sea suficientemente elevado. La remuneración se ajusta a los márgenes legales mínimos establecidos por el convenio colectivo de mutuas y se adapta a los principios de la Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, que establece directrices sobre la contratación de personal en entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

Además, en egarsat se garantiza que hombres y mujeres reciban la misma remuneración por el mismo trabajo o por trabajos de igual valor, basándose en los valores cuantitativos y cualitativos de cada puesto.

Principios de la retribución de las nuevas incorporaciones.

1. **Alineación con la estrategia económica:** se garantiza el cumplimiento de la normativa económica relacionada con la contratación en entidades colaboradoras.
2. **Recompensa por el rendimiento:** los profesionales son retribuidos en función de su rendimiento, calidad, dedicación, nivel de responsabilidad y compromiso con la entidad.
3. **Equidad interna:** la política retributiva se define según el contenido y la importancia de los puestos, garantizando un trato homogéneo.
4. **Componente variable:** el salario puede incluir una parte variable basada en los resultados de la entidad y el rendimiento individual.
5. **Adaptación a las categorías y niveles de responsabilidad:** la remuneración se ajusta a los distintos niveles de responsabilidad dentro de la organización.
6. **Cumplimiento normativo:** las retribuciones se adaptan a las disposiciones de la Dirección General de la Seguridad Social, teniendo en cuenta el mercado laboral y las actividades desarrolladas en la entidad.

Convocatorias internas y externas en egarsat

Egarsat cubre sus vacantes mediante convocatorias internas y externas. Las convocatorias internas se publican en los canales de comunicación internos y tienen como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades para todo el personal. Se prioriza la promoción interna para cubrir vacantes antes de recurrir a la selección externa.

Medidas para fomentar la igualdad en las promociones internas:

1. Incentivar la participación de las mujeres: se fomenta que las mujeres participen en los procesos de promoción interna.
2. Refuerzo de los procesos de selección y movilidad interna: los procesos de selección interna se basan en criterios objetivos y en un modelo de evaluación por competencias.
3. Garantía de imparcialidad y objetividad: se establece una instrucción para garantizar la imparcialidad en los procesos de selección, incluyendo criterios de selección claros y la posibilidad de presentar reclamaciones.

Compromiso de la empresa con la igualdad de mujeres y hombres

La dirección de egarsat reafirma su firme compromiso con la implementación y desarrollo de políticas que promuevan la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Este compromiso se enmarca dentro del Plan de Igualdad de la empresa, alineado con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

La igualdad de género es un principio estratégico en la política corporativa de egarsat y se aplicará en todos los ámbitos de su actividad. Para garantizar la efectividad de este compromiso, la empresa desarrollará un Plan de Igualdad que agrupará todas las medidas necesarias para alcanzar una igualdad real dentro de la organización.

El Plan de Igualdad incluirá:

- Sistemas de seguimiento para asegurar que se alcanzan los objetivos de igualdad.
- Métodos de participación activa de las personas trabajadoras y sus representantes.
- Un sistema de comunicación para informar sobre decisiones, planes y medidas adoptadas, así como los avances logrados en la implementación del plan.

Este enfoque subraya la importancia de la igualdad en la cultura organizativa de egarsat, impulsando acciones concretas y transparentes para lograr una auténtica equidad entre todos sus colaboradores y colaboradoras.

Compromiso con la igualdad y la prevención de la violencia y el acoso

La entidad cuenta con protocolos vigentes para la prevención y actuación ante situaciones de violencia externa y de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, que incluyen medidas específicas de protección de la diversidad LGTBI.

Estos protocolos, disponibles en la Comunidad de Igualdad de la intranet corporativa, establecen pautas claras para la detección, comunicación y gestión de posibles situaciones de riesgo, garantizando un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo para toda la plantilla.

Con su aplicación y acciones de sensibilización, se refuerza el compromiso con la igualdad de oportunidades y la tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia o discriminación.

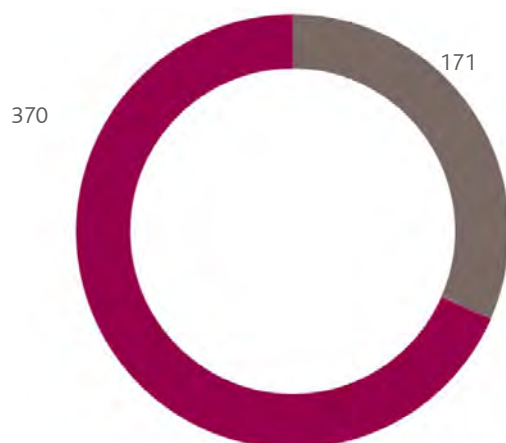
Formación y capacitación de la plantilla

Egarsat apuesta desde hace tiempo por la formación continua de su personal. En este sentido, durante el ejercicio 2025 se llevó a cabo un plan de formación orientado a llegar de manera homogénea a todos los colectivos de la mutua, tanto a través de formaciones internas impartidas por personal de la propia entidad, como de formaciones externas, colectivas o individuales, con centros formativos especializados en las materias requeridas por las distintas direcciones.

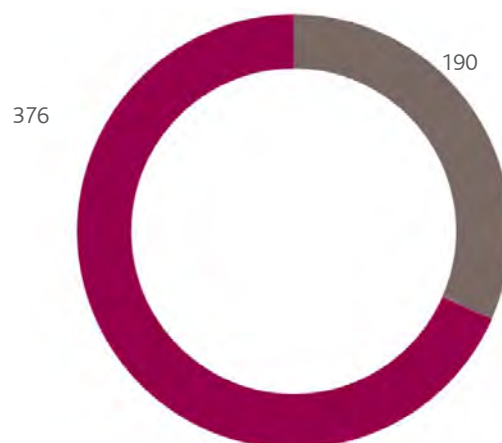
Los colectivos de más de 45 años fueron los que realizaron un mayor número de horas formativas. Por otro lado, también se buscó una distribución equilibrada del plan de formación en función de los grupos profesionales.

En este sentido, los grupos profesionales en los que se priorizó el plan formativo fueron los GRIN 3, GRIIN 4, GRIIN 5 y GRIIN 6, correspondientes a niveles técnicos y puestos administrativos.

Núm. de personas formadas durante el año 2024

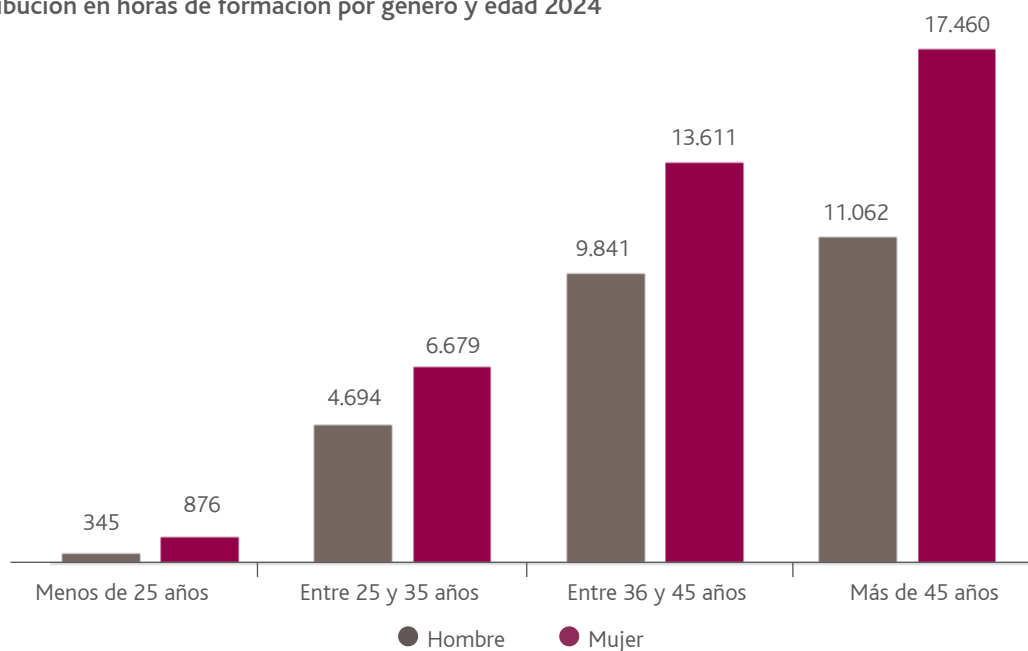


Núm. de personas formadas durante el año 2025

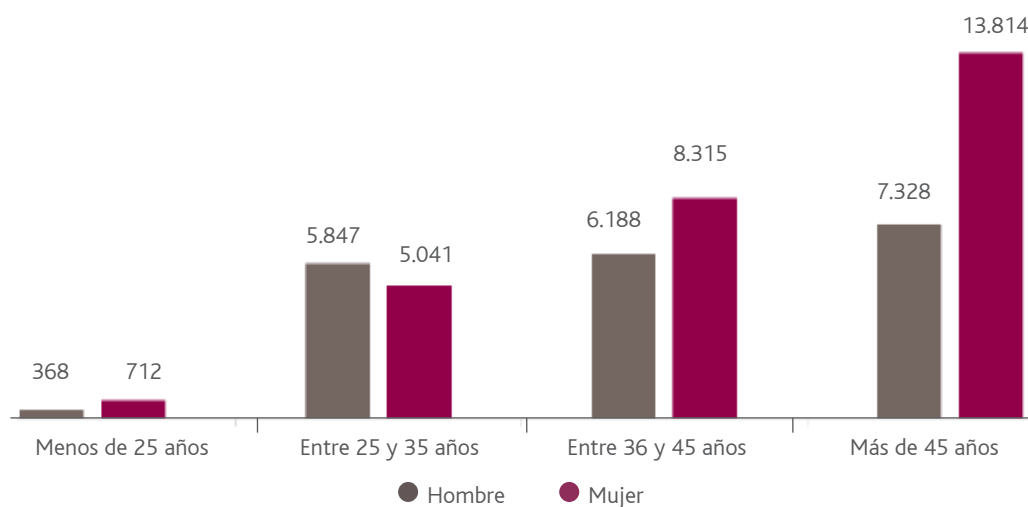


● Hombre
● Mujer

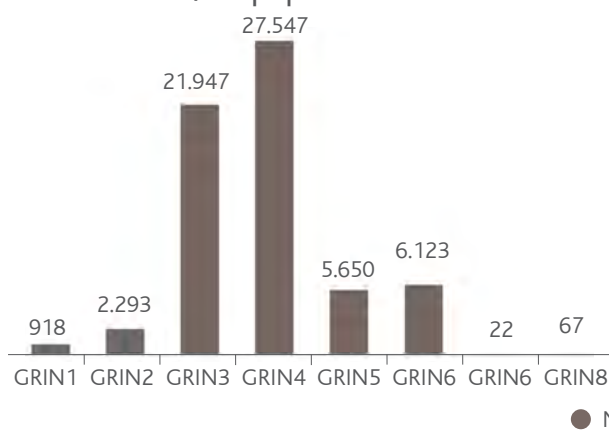
Distribución en horas de formación por género y edad 2024



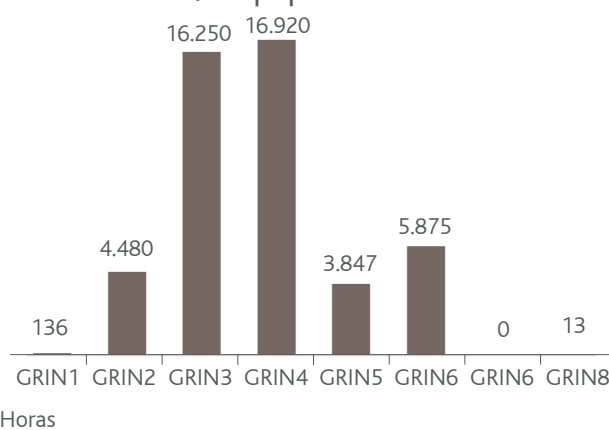
Distribución en horas de formación por género y edad 2025



Horas formación / Grupo profesional 2024



Horas formación / Grupo profesional 2025



Finalmente, egarsat continuó apostando por la cofinanciación de programas universitarios, másteres y/o posgrados para el personal que lo solicitó y contó con el respaldo de sus responsables. Esta iniciativa representa una apuesta por la retención del talento en el colectivo médico de la entidad mediante la propuesta del Máster Médico, compuesto por dos másteres oficiales con universidades de prestigio.

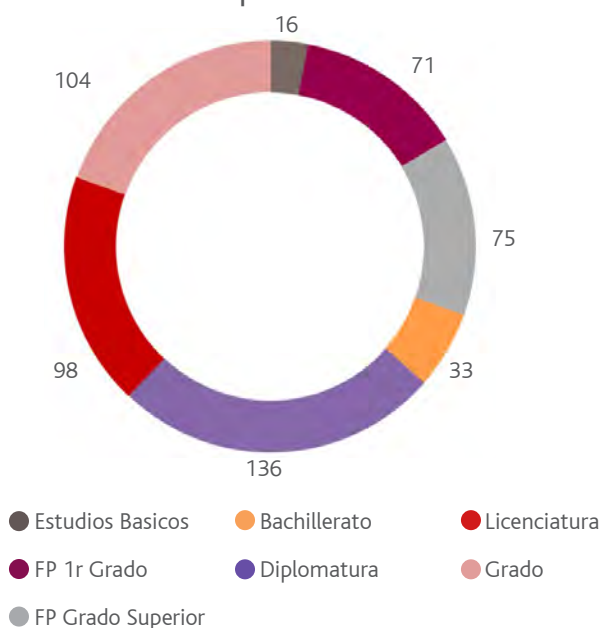
Asimismo, se impulsa el Máster de Enfermería, integrado por dos másteres impartidos por centros formativos especializados.

Se destacan las siguientes acciones formativas dirigidas a los distintos colectivos de la entidad:

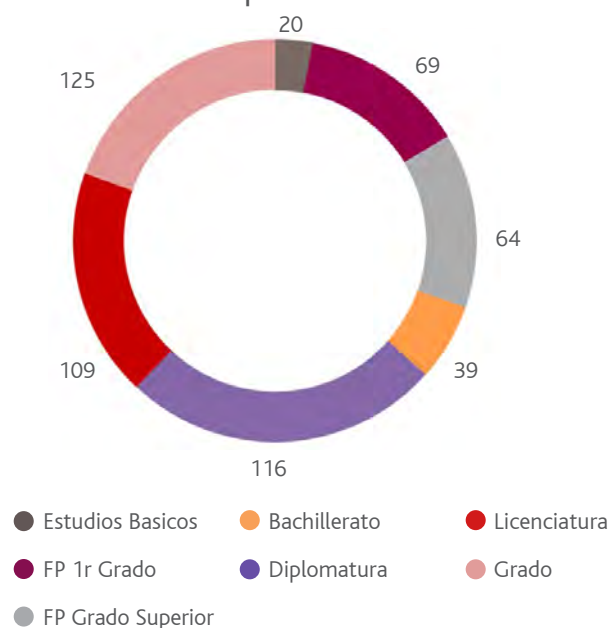
- Formaciones especializadas para el colectivo de fisioterapeutas e enfermería de los centros asistenciales.
- Curso de Seguridad del Paciente para todos los perfiles del hospital.
- Soporte Vital Básico y uso del DEA, así como formación en primeros auxilios.
- Asistencia a congresos y jornadas para personal médico, de enfermería y fisioterapia.
- Formación en liderazgo y gestión de equipos para mandos intermedios.
- Formación en habilidades personales para personal de distintas direcciones.
- Formación en herramientas de IA orientadas a mejorar la eficiencia de las tareas.
- Formación en actuación ante incendios y emergencias para equipos designados.
- Formaciones internas sobre comunicación, cooperación y mindfulness para personal administrativo.
- Cursos de ofimática para toda la plantilla.
- Píldoras formativas sobre el protocolo integral contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, incluyendo la diversidad LGTBI, y sobre el procedimiento de actuación ante estas situaciones.
- Formación sobre control de accesos en los centros para el personal responsable de gestionar personal externo.

Además, se han llevado a cabo formaciones internas para aprovechar el conocimiento interno de la entidad, destacando talleres impartidos por personal propio sobre los distintos servicios del Hospital. También cabe resaltar el programa formativo UPN, impartido por médicos especialistas de la entidad y dirigido al personal médico de los centros asistenciales.

Nivel académico de la plantilla 2024



Nivel académico de la plantilla 2025



A continuación, se muestran los datos de 2025 según la modalidad.

Número de personas formadas por modalidad	2023	2024	2025
Distancia	0	0	0
<i>E-learning</i>	368	401	498
Mixta	38	11	36
Presencial	381	447	441
TOTAL	507	859	975

Número de horas de formación por modalidad	2023	2024	2025
Distancia	0	0	0
<i>E-learning</i>	33.687	50.485	24.645
Mixta	1.159	4.332	8.676
Presencial	9.585	9.751	14.292
TOTAL	44.431	64.568	47.613

Seguridad y Salud Laboral

En 2025 se establecieron dos grandes objetivos para la mejora del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales. El primer objetivo fue el desarrollo de un sistema de gestión compatible con la norma ISO 45001. Esta actividad implicó documentar los procedimientos de actuación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con los requisitos de la norma, generando la documentación e instrucciones necesarias.

El segundo objetivo fue la consolidación del sistema de coordinación de actividades empresariales a través del portal Integra Asem, centrado en mejorar el control de la presencia del personal externo en los centros de egarsat.

El resto de actividades correspondieron a la gestión habitual de la prevención de riesgos laborales.

ISO 45001

El análisis del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales y de los requisitos que establece la norma ISO 45001 confirmó que era factible adaptar el sistema de gestión existente de manera que pudiera implantarse y certificarse en base a las exigencias de la norma. A lo largo del año 2025 se ha desarrollado un sistema documental a partir del funcionamiento del sistema de gestión.

Coordinación de Actividades Empresariales

En el año 2024 ya se había extendido el control del acceso del personal externo a todos los centros de egarsat, registrando ese año más de 6.000 accesos de más de 400 personas pertenecientes a un centenar de proveedores externos, todo ello gracias a la colaboración del personal de recepción de los centros. Una vez analizados los resultados, en 2025 se ha desarrollado un proceso de formación para mejorar el desempeño de este personal de control de acceso, orientado específicamente a corregir los defectos recurrentes detectados, que no son comunes, pero que es necesario eliminar con vistas a obtener resultados impecables.

Se ha evidenciado una implantación considerable en la operativa del control de acceso del personal externo, con una mejora sustancial de la implicación de los departamentos que gestionan la contratación de empresas externas y del personal que realiza el control de su presencia.

La evidencia de la mejora en el proceso de control de presencia de personal externo es el aumento significativo de las cifras que reflejan el trabajo realizado: prácticamente se han duplicado las cifras de 2024, gestionando a finales de 2025 más de 200 empresas externas con cerca de 800 personas identificadas en el portal de coordinación, de las cuales se han registrado casi 12.000 accesos.

Evaluaciones de riesgos y control operacional

Durante el año 2025 se realizaron 6 informes de evaluación de riesgos. En los centros de Cataluña donde no se llevó a cabo una nueva evaluación de riesgos, se realizó una actividad de control preventivo (un total de 14 informes) y las visitas mensuales al hospital, con un total de 13 actuaciones en este centro.

Como cada año, también se atendieron las solicitudes efectuadas por personas que manifestaron alguna condición negativa relacionada con la exposición a riesgos laborales en sus puestos de trabajo, con un total de 16 actuaciones, sobre las siguientes condiciones:

- Calidad del aire
- Iluminación
- Ergonomía inadecuada
- Condiciones termohigrométricas

Siniestralidad laboral

En lo que respecta a la siniestralidad laboral, hay tres datos relevantes sobre la tendencia general de la siniestralidad en egarsat que conviene tener en cuenta.

En primer lugar, cabe destacar que únicamente se ha pro-

ducido un accidente de trabajo en jornada laboral. El accidente de trabajo en jornada laboral es el único que se puede imputar directamente a las condiciones del puesto de trabajo, de manera que el hecho de tener solo un caso debe valorarse positivamente, como indicio de que el entorno laboral es seguro. Solo en 2021 se obtuvo este mismo resultado, el más bajo desde la constitución del Servicio de Prevención Propio en 2016.

En segundo lugar, como dato negativo, cabe remarcar el incremento considerable, respecto a 2024, de los accidentes con baja in itinere. Desde la constitución del Servicio de Prevención Propio, el número de bajas producidas en desplazamientos para ir o volver del trabajo había oscilado entre 4 y 7. En 2023 se dispararon hasta 14, muy por encima de esta tendencia, mientras que en 2024 descendieron hasta 4 casos, situándose en la franja más baja desde 2016. En 2025 se han producido 10 casos. Sin alcanzar el dato tan negativo de 2023, se sitúa nuevamente por encima de la tendencia general.

En tercer lugar, cabe destacar el notable descenso de los accidentes sin baja. En 2018 habían aumentado considerablemente, desde la veintena de casos en 2016 y 2017 hasta cifras superiores a los 30 y 40 casos entre 2018 y 2022. En 2023 descendieron notablemente hasta situarse en solo 28 casos, pero en 2024 volvieron a subir hasta 37. En 2025 han disminuido hasta los 23 casos.

Análisis de la siniestralidad laboral por contingencia profesional (CP)

Promedio de trabajadores	Duración de las bajas por ATJL ¹	Duración de las bajas por CP	Días de absentismo por CP
553	427	722	660
ATJL CB ²	ATII ³ CB	EP ⁴ CB	Nº total de CP CB
1	10	0	11
ATJL SB ⁵	ATII SB	EP SB	Nº total de CP SB
13	10	0	23

¹ Accidente de trabajo en jornada laboral

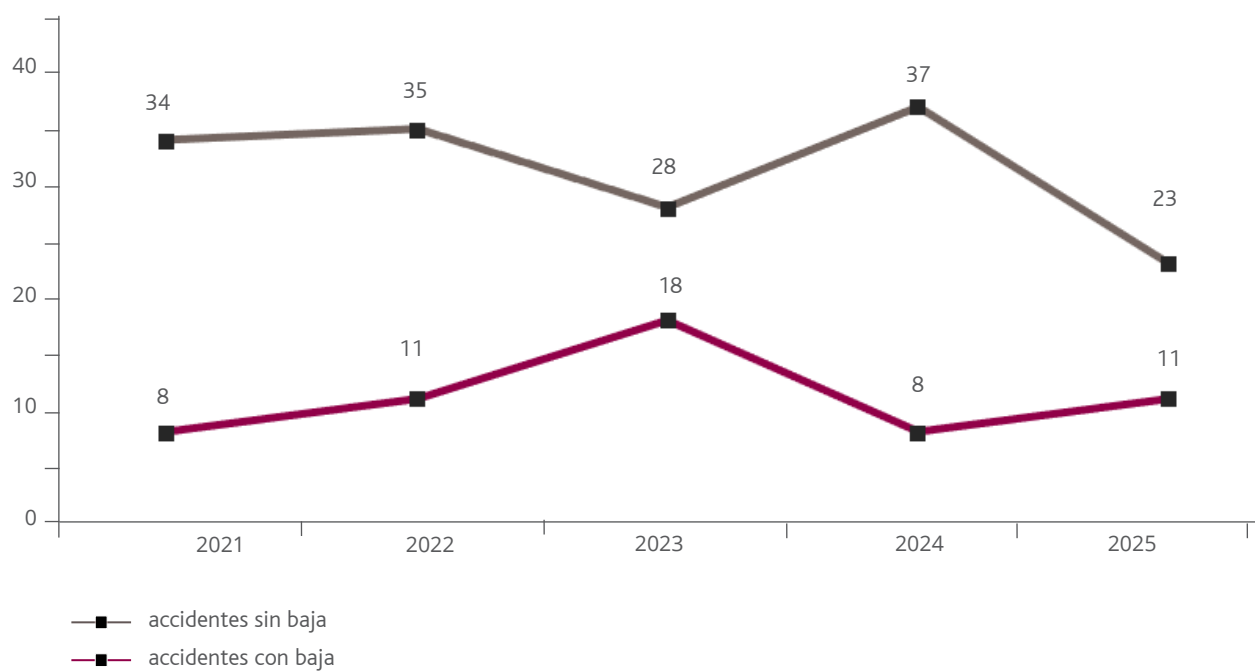
² Con baja

³ Accidente de trabajo *In Itinere*

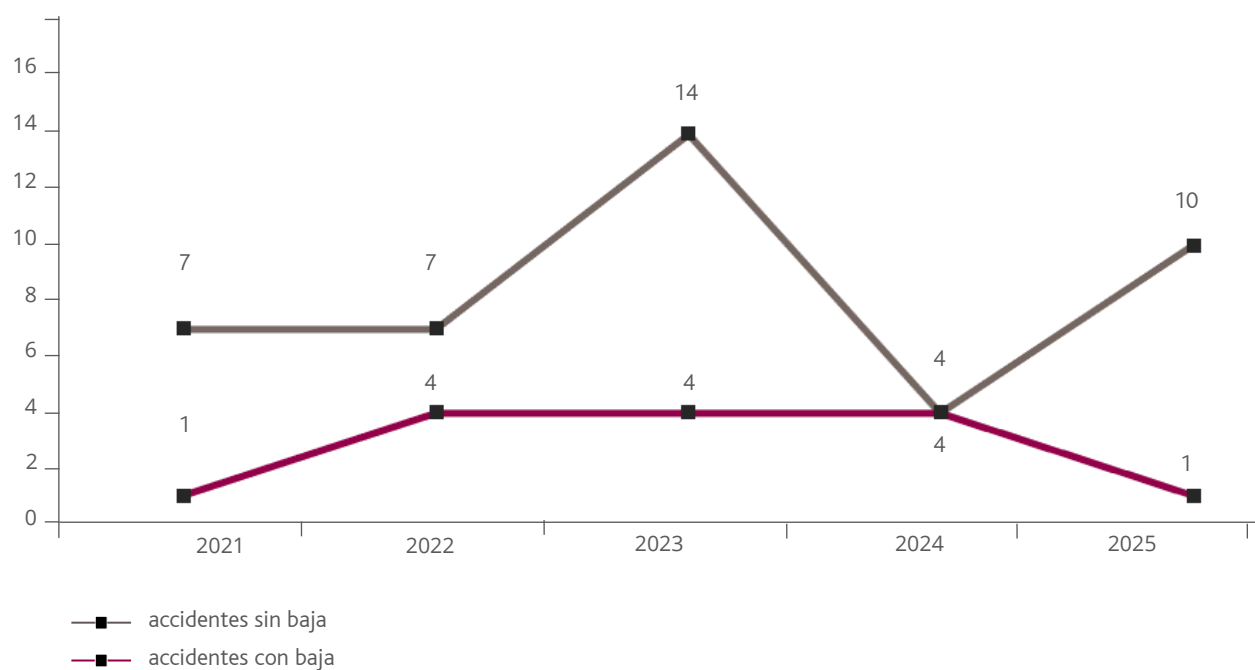
⁴ Enfermedad laboral

⁵ Sin baja

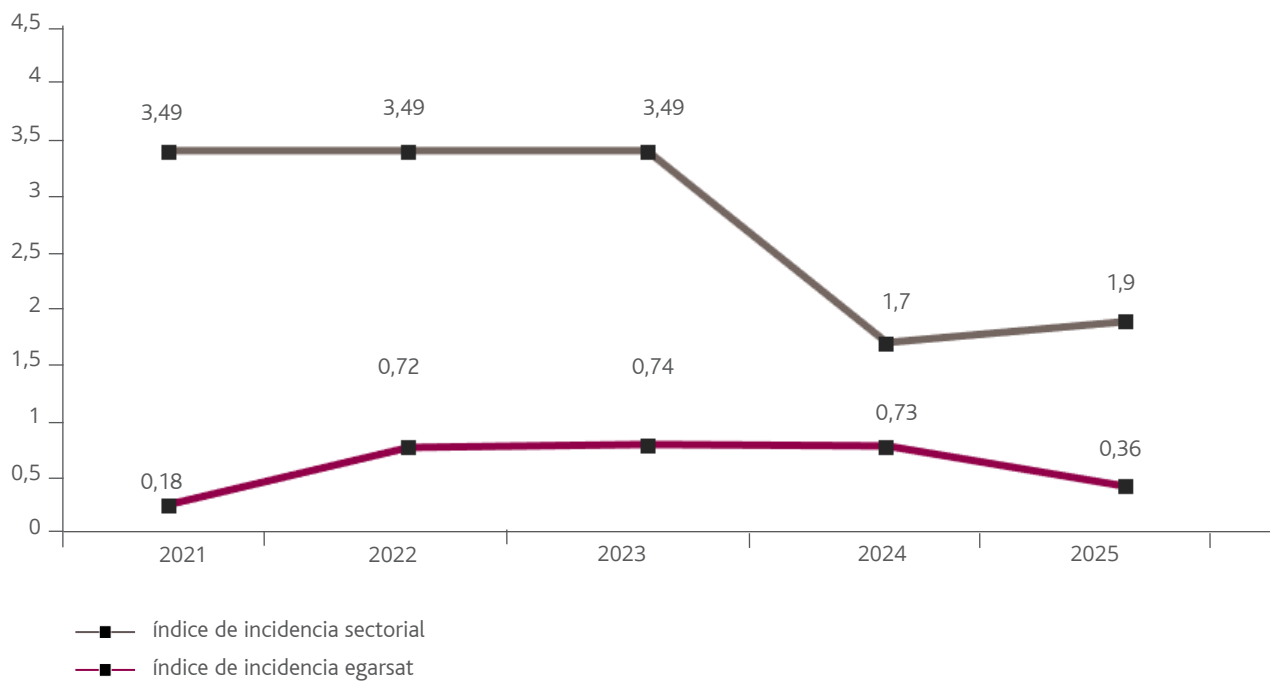
Evolución de los accidentes de trabajo 2021-2025



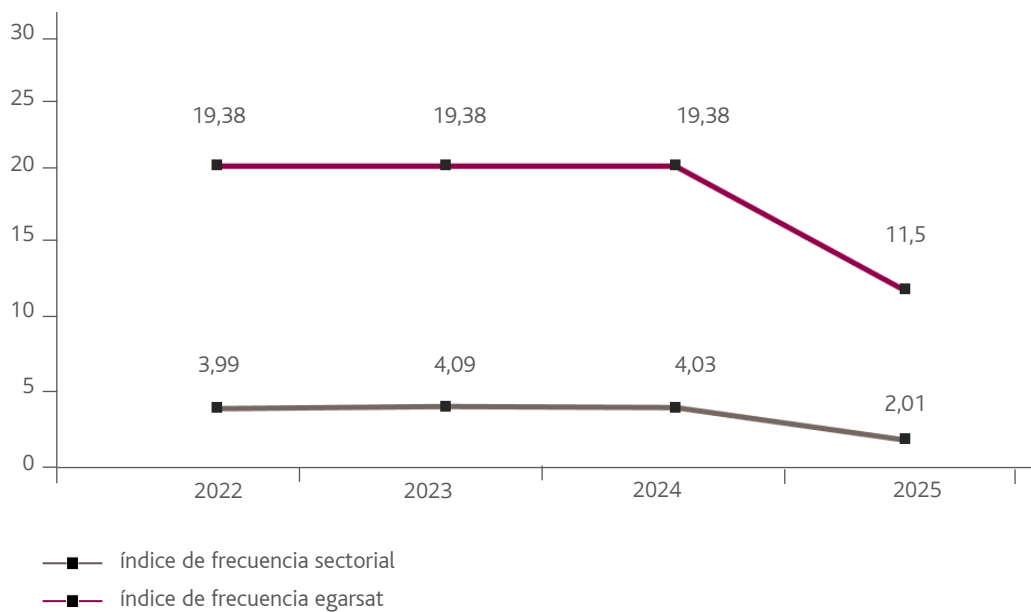
Evolución de los accidentes de trabajo con baja 2021-2025



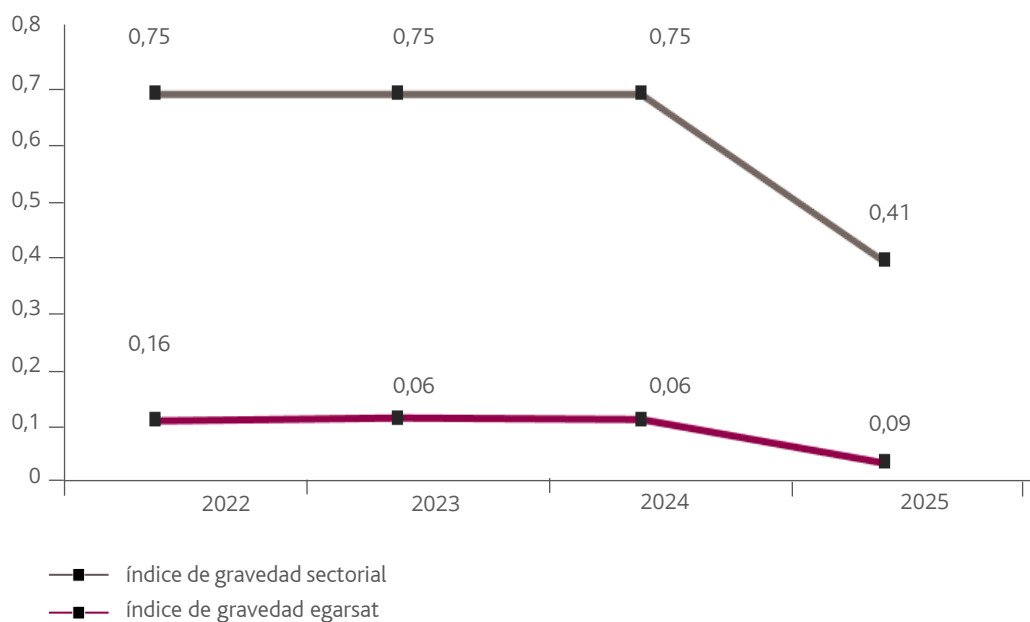
Índice de Incidencia (accidentes con baja en jornada laboral en relación a núm. de trabajadores en plantilla).



Índice de Frecuencia (núm. de accidentes con baja en jornada laboral en relación a las horas trabajadas)



Índice de Gravedad (núm. de días de baja por AT en relación a las horas trabajadas).



Formación en prevención de riesgos laborales

Se han llevado a cabo acciones formativas presenciales para las personas de nueva incorporación. En estas acciones se realiza una formación inicial en prevención de riesgos laborales. Se han formado 48 personas.

Además de las formaciones presenciales a las nuevas incorporaciones, se han realizado formaciones en línea mediante el portal del departamento de Formación. Estas formaciones son específicas y relacionadas con los riesgos del puesto de trabajo.

- Formación sobre PVD: 37 personas
- Formación sobre riesgo biológico: 25 personas
- Formación sobre movilización de personas dependientes: 12 personas
- Formación sobre equipos de emergencia: 17 personas

Finalmente, se han realizado formaciones teórico-prácticas de RCP y uso de DEA (33 personas) y de primeros auxilios (47 personas).

Vigilancia de la Salud

En la nueva licitación de la actividad de medicina del trabajo se mantienen las actuaciones principales en cuanto a la vigilancia de la salud: reconocimientos médicos, vacunación antigripal y revisiones ginecológicas.

En 2025 se llevaron a cabo un total de 223 reconocimientos médicos, que incluyen los periódicos (186), los de nueva incorporación (21), los realizados a personas de especial sensibilidad (3) y los efectuados por reincorporación al puesto de trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud (3). Esto supone un descenso respecto al total de 244 reconocimientos realizados en 2024.

Se realizaron 65 vacunaciones antigripales, lo que supone un incremento de 15 respecto a 2024 y de 25 respecto a 2023.

En 2024 hubo una incidencia con las revisiones ginecológicas, por lo que en 2025 únicamente se gestionaron las 12 revisiones pendientes del año anterior, sin poder convocar nuevas revisiones durante ese año.



SOCIEDAD Y COMUNIDAD LOCAL

Compromiso con la salud de la sociedad

En el año 2009 se inició el programa "Re-Ilusiónate", a través del cual egarsat ha ido concediendo ayudas a personas trabajadoras que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y que se encuentren en una situación especialmente vulnerable o de necesidad. Estas ayudas tienen carácter potestativo e independiente de las prestaciones incluidas dentro de la acción protectora de la Seguridad Social.

Dentro de este programa, y en el desarrollo de nuevas acciones para alcanzar las expectativas razonables del grupo de interés mutualistas-personas trabajadoras, en el año 2014 se creó un grupo de trabajo para dotar de mayor contenido al programa. En este grupo participan las distintas direcciones de la entidad implicadas en su desarrollo, conjuntamente con la Comisión de Prestaciones Especiales (grupo de trabajo social).

Posteriormente, durante el año 2017, y ante el aumento de solicitudes tramitadas, se consideró oportuno incorporar la figura de la persona trabajadora social, con el objetivo de detectar, atender y valorar situaciones de vulnerabilidad y fragilidad social susceptibles de ser cubiertas por esta prestación. Estas situaciones se presentan en la reunión trimestral de la Comisión de Prestaciones Especiales, previa análisis y valoración por parte del grupo de trabajo social.

Actualmente, el Real Decreto 453/2022, de 14 de junio, modifica, a través de su disposición final primera, el artículo 67 del Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre. Esta modificación redefine el concepto de especial situación de necesidad derivada de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, que permite la concesión de ayudas de asistencia social. Además, incorpora el artículo 67 bis para establecer un catálogo de prestaciones autorizadas, común a todas las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, con el objetivo de evitar cualquier arbitrariedad en su concesión y garantizar la seguridad en su aplicación, así como en la determinación de las personas beneficiarias.

Trabajo Social en egarsat

En egarsat entendemos la salud desde una visión bio psico social; por ello, ofrecemos un servicio de atención social a las personas accidentadas, prestando especial atención a los problemas sociales que puedan surgir durante su proceso de contingencia profesional.

Con el objetivo de lograr la curación y recuperación de la persona paciente en todos los aspectos de su vida que se han visto alterados, las intervenciones sociales se orientan a mejorar su calidad de vida y la de su entorno familiar, facilitando el mayor grado de autonomía posible. Para ello, abordamos el accidente de trabajo desde una perspectiva integral, atendiendo desde la prevención hasta la reinserción laboral de las personas trabajadoras accidentadas.

Gestión y Análisis de Contingencias (GAC)

Egarsat, fiel a la gestión transparente y eficiente de los recursos públicos, y con el objetivo de evitar la generación y el pago de prestaciones indebidas, así como de detectar posibles casos de fraude, crea un grupo de trabajo de Gestión y Análisis de Contingencias (GAC), de carácter multidisciplinar. Este grupo analiza, valora y determina las acciones a implementar para una mejor gestión de los casos y para evitar el pago de prestaciones de carácter fraudulento. Mediante este análisis y la posible paralización de estas prestaciones, se mejora la eficacia del sistema y se contribuye a la protección de los recursos públicos.

Comisión de Prestaciones Especiales

De forma complementaria a las prestaciones e indemnizaciones establecidas reglamentariamente, egarsat concede, a través de la Comisión de Prestaciones Especiales y en coordinación con la Unidad de Trabajo Social, ayudas de asistencia social a personas trabajadoras que han sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y que, como consecuencia, se encuentran en una situación especial de necesidad sobrevenida, ya sea de carácter económico, social o sanitario.

Egarsat cuenta con la colaboración del Grupo de Trabajo Social, que valora cada caso individualmente y lo eleva a la Comisión de Prestaciones Especiales. Esta comisión dispone de un fondo administrado por representantes de las empresas asociadas y de las personas trabajadoras, y es quien decide, en última instancia y de manera discrecional, la concesión de las ayudas.

Mediante el Real Decreto 453/2022, de 14 de junio, se redefine el concepto de situación especial de necesidad derivada de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, que habilita la concesión de ayudas de asistencia social. Además, establece un catálogo de prestaciones autorizadas, común a todas las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, con el fin de evitar cualquier arbitrariedad en su concesión y garantizar la seguridad en su aplicación, así como en la determinación de las personas beneficiarias.

A continuación, se detallan las ayudas que se pueden solicitar:

1. Rehabilitación y recuperación

- Ayudas para ingresos en centros sociosanitarios o residenciales.

La finalidad de esta prestación es ayudar a sufragar la estancia de larga duración en un centro sociosanitario o residencial a las personas trabajadoras que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional que les haya ocasionado dificultades significativas para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria, así como a las personas en situación de gran invalidez.

La valoración de estas dificultades y de la conveniencia del ingreso en una institución sociosanitaria será realizada por las mutuas colaboradoras mediante los correspondientes informes médicos. Si procede, la determinación de la situación de gran invalidez corresponderá a la entidad gestora de la Seguridad Social.

- Ayuda para gastos vinculados al ingreso de un trabajador en un centro hospitalario.

El objetivo de esta prestación es contribuir a sufragar el coste de las prótesis y ayudas técnicas no regladas que la persona trabajadora necesite como consecuencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional.

La necesidad de estas ayudas deberá estar acreditada mediante el correspondiente informe médico de la mutua colaboradora.

- Ayuda para prótesis y ayudas técnicas no incluidas en la Seguridad Social.

El objetivo de esta prestación es contribuir a sufragar el coste de las prótesis y ayudas técnicas no regladas que la persona trabajadora necesite como consecuencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional.

La necesidad de estas ayudas deberá estar acreditada mediante el correspondiente informe médico de la mutua colaboradora.

- Ayudas para tratamientos médicos o terapias no incluidas en la Seguridad Social.

La finalidad de esta prestación es ayudar a sufragar los tratamientos médicos recomendados por el facultativo de la mutua colaboradora que no formen parte de los tratamientos de curación ordinarios a los que esté obligada la mutua colaboradora (por ejemplo: deporte, terapias para personas con discapacidad, etc.).

2. Reorientación profesional y adaptación del puesto de trabajo

- Cursos para la formación profesional e inserción sociolaboral

La finalidad de esta prestación es ayudar a sufragar los gastos derivados de la realización de cursos de formación profesional orientados a mejorar las competencias o a facilitar la inserción sociolaboral de las personas trabajadoras en casos de pérdida de empleo como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional. Puede incluir la concesión de becas durante el periodo formativo.

- Adaptación del local donde el autónomo/a desarrolla su actividad

El objeto de esta prestación es ayudar a sufragar los gastos en que incurra el trabajador autónomo para eliminar barreras y adaptar el lugar donde desarrolla su actividad a las nuevas necesidades surgidas tras el accidente de trabajo o la enfermedad profesional.

3. Ayuda para la adaptación de los medios esenciales para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria.

- Ayuda para la eliminación de barreras en la vivienda habitual

La finalidad de esta prestación es ayudar a sufragar el coste de la adaptación de la vivienda habitual y la eliminación de barreras arquitectónicas, para adecuarla al estado de la persona trabajadora tras un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- Ayuda para la adquisición de vivienda habitual adaptada

La finalidad de esta prestación es ayudar a sufragar el coste de adquisición de una vivienda adaptada al estado de la persona trabajadora tras un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- Ayuda para la adaptación de vehículo

La finalidad de esta prestación es ayudar a sufragar la adaptación del vehículo al estado físico del trabajador derivado del accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Incluye la adaptación de un vehículo propiedad de la persona trabajadora accidentada o de un familiar, cónyuge o pareja de hecho conviviente, así como la adaptación de un vehículo de nueva adquisición para uso del trabajador accidentado.

- Apoyo domiciliario para las actividades básicas de la vida diaria

Esta prestación consiste en una ayuda a trabajadores accidentados o incapacitados como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional que, en el momento del alta hospitalaria o médica, requieran servicios de apoyo para realizar las actividades básicas de la vida diaria (por ejemplo: ayuda domiciliaria, apoyo en tareas del hogar, comida a domicilio, higiene personal, etc.), cuando no exista un familiar o pareja de hecho que pueda prestar dicho apoyo.

- Ayuda para el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación

La finalidad de esta prestación es ayudar al trabajador a adquirir dispositivos informáticos cuando se encuentre en situación de incapacidad permanente como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, siempre que presente limitaciones sensoriales o de movilidad importantes.

Corresponderá a los facultativos de la mutua colaboradora acreditar dichas limitaciones mediante el correspondiente informe médico.

4. Otras prestaciones

- Complemento al auxilio por defunción

El objetivo de esta prestación es complementar la prestación de la Seguridad Social por auxilio de defunción, para el derechohabiente de la persona trabajadora fallecida como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, que se haya hecho cargo de los gastos de sepelio.

- Ayuda para la formación en el cuidado de personas en situación de gran invalidez

Esta prestación consiste en ayudar a las personas encargadas del cuidado de trabajadores en situación de gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, para la realización de cursos de formación destinados a su cuidado y atención, siempre que tengan la condición de beneficiarias conforme a lo dispuesto en la normativa aplicable.

- Ayuda para el mantenimiento de la posesión o disfrute de la vivienda habitual

Esta prestación consiste en una ayuda de pago único para las personas trabajadoras destinada a cubrir los gastos de alquiler o amortización de créditos hipotecarios en los supuestos en que, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, se produzca la pérdida de empleo u otra situación similar de vulnerabilidad, durante el año siguiente al hecho causante.

A continuación, se detallan cuantitativamente las acciones realizadas durante el año 2025:

Detalle de las ayudas	2024	2025
Hospitalización y ayudas a domicilio:	0,00	3.118,12
Tratamientos/Terapias:	3.250	2.000
Complementos IT:	0,00	0,00
Adaptación vivienda:	16.950,00	5.440,80
Adaptación vehiculo:	5.000	0,00
Gastos sepelio/muerte:	0,00	3.000
Ayudas hipoteca/alquiler:	30.275,78	32.115,30
Ortopedia:	5.949,16	6.749,09
Formación/Escolarización beneficiarios:	6.000	5.898,00
Total	67.424,94	58.321,31

RESUMEN CPE año 2024			RESUMEN CPE año 2025	
	Nº ayudas	Coste	Nº ayudas	Coste
1ª reunión	6	29.030,00	8	25.569,25
2ª reunión	7	18.990,34	5	14.485,14
3ª reunión	2	8.451,48	3	9.518,10
4ª reunión	3	10.953,12	4	8.748,82
Totales	18	67.424,94	20	58.321,31

Comunidad local

Egarsat en su sede central pone a disposición un Punto de Atención en caso de Urgencias, situado en la primera planta del edificio B. Este espacio está disponible para el Personal Sanitario para que de manera voluntaria puedan atender adecuadamente las urgencias del personal. No se trata de un Servicio Médico continuado sino de un servicio de atención de urgencias.

Periódicamente el Departamento de Gestión Preventiva realiza una difusión interna, mediante la Intranet corporativa, relativa a las buenas prácticas preventivas para fomentar una empresa saludable entre las personas trabajadoras.

Se difunden noticias y vídeos enfocados a aspectos sobre cómo conseguir una buena higiene postural y los beneficios de realizar actividad física, consejos para la realización de desplazamientos laborales, estiramientos musculares, reconstrucción de accidentes con recomendaciones para evitar riesgos, hábitos saludables y para fomentar el bienestar.

Presentamos algunas de estas comunicaciones:

Claves para la prevención de accidentes laborales, desde Gestión Preventiva, con el ánimo de ayudar a nuestras empresas mutualistas a reducir su siniestralidad, hemos elaborado un documento, donde se exponen los principales aspectos a considerar por parte de aquellas personas con responsabilidades en prevención de riesgos laborales en sus empresas, que quieran abordar un proceso interno para evitar y/o disminuir el número de accidentes.

Cambio climático, salud y seguridad laboral, desde Gestión Preventiva con el ánimo de ayudar a nuestras empresas mutualistas, hemos elaborado el presente "procedimiento preventivo desde la perspectiva del impacto del cambio climático en la seguridad y salud de la población trabajadora", donde se exponen los principales aspectos a considerar por parte de aquellas personas con responsabilidades en prevención de riesgos laborales en sus empresas, que quieran abordar un proceso interno para tratar el impacto del cambio climático en la seguridad y salud de la plantilla.

Ante el calor, protégete, desde Gestión Preventiva, queremos ayudar a nuestras empresas mutualistas mediante la infografía "Ante el calor" con la cual, de manera visual, pueden preparar a sus plantillas para afrontar estas altas temperaturas.

Talento sénior y júnior, desde Gestión Preventiva, con el ánimo de ayudar a nuestras empresas mutualistas, hemos elaborado el presente "procedimiento preventivo desde la perspectiva de la edad", donde se exponen los principales aspectos a considerar por parte de aquellas personas con responsabilidades en prevención de riesgos laborales en sus empresas, que quieran abordar un proceso interno para facilitar la convivencia de las personas jóvenes y sénior de sus plantillas, para que estas ejerzan su labor de manera segura y saludable.

Adoptar hábitos saludables en el ámbito laboral, desde Gestión Preventiva, con el ánimo de ayudar a nuestras empresas mutualistas, hemos elaborado el presente "procedimiento preventivo para la adopción de hábitos saludables en el ámbito laboral", donde se exponen los principales aspectos a considerar a la hora de abordar un proceso interno para adoptar hábitos saludables que redunden en la seguridad y salud de sus plantillas.

Semana Europea de la Movilidad, la cual ofrece un espacio de reflexión sobre la importancia de moverse de la forma más sostenible posible, fomentando el uso del transporte público, la bicicleta o incluso caminando.

Semana Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo, colaborar con la difusión de material relacionado con los trastornos músculo-esqueléticos, con el objetivo de concienciar sobre la importancia de prevenirlos y evitar así sus consecuencias.

Comunicación interna

Egarsat tiene establecidos mecanismos para detectar las necesidades y expectativas de comunicación de las personas trabajadoras, como la revista Carácter Egarsat (trimestral).

La comunicación interna fluye de forma vertical, tanto de tipo descendente como ascendente, y de forma horizontal, desde la Junta Directiva de la Mutua – Director General – Direcciones Funcionales – Jefes de Departamento – Personal.

Se entiende como comunicación descendente las reuniones de la Junta Directiva, las reuniones del Comité de Dirección y las reuniones Departamentales.

La comunicación horizontal son aquellas reuniones transversales entre direcciones, directores y mandos de diferentes direcciones convocadas por email o por Teams, que es una plataforma que nos permite trabajar de manera colaborativa y realizar videoconferencias.

Otros canales de comunicación:

Intranet corporativa

Toda la información que, por su importancia o relevancia, así lo requiera, se comunica a través de la intranet de la empresa, constituyendo un mecanismo informativo eficaz sobre todas aquellas cuestiones que afectan a la mutua y que cada persona trabajadora puede visualizar al iniciar su sesión.

En la intranet corporativa se publican noticias de interés general elaboradas por los diferentes departamentos y/o direcciones que conforman la estructura de la entidad, siendo este el medio oficial de comunicación interna.

La empresa cuenta con la figura de la persona responsable de comunicación interna (Departamento de Formación y Comunicación Interna), con la finalidad de unificar, promover e impulsar la comunicación interna.

En la misma intranet también se encuentra disponible toda la información legal, económica y operativa (trámites, jornadas, documentos, procedimientos, instrucciones, novedades y utilidades, entre otros), clasificada por áreas temáticas. Esto configura un portal único de información desde el cual, además, se puede acceder a la mayoría de aplicaciones webs corporativas.

Correo electrónico corporativo @egarsat.es

El uso del email constituye el medio de comunicación oficial de la organización, en la medida en que todos los empleados disponen de una cuenta electrónica @egarsat.es, regulada por la LOPD.

Las informaciones, convocatorias personales, asistencias, etc., de tipo personalizado o dirigidas a un grupo determinado de personas, se envían a través del correo electrónico, siendo el medio más válido y eficaz de la comunicación entre personas y/o departamentos.

Revista interna

Trimestralmente, la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras la revista Carácter Egarsat en formato digital, publicada en la intranet corporativa.

Los contenidos de la revista están orientados al conocimiento de las personas, sus funciones, los centros de egarsat y las empresas mutualistas. También incluye un resumen de las noticias más relevantes tratadas en el Comité de Dirección, información sobre la Corporación SUMA Intermutual y diversas iniciativas personales.

Asimismo, constituye un canal activo de opinión y participación para todo el personal.

Aula egarsat

Egarsat es propietaria y mantiene un portal de conocimiento y formación en línea, "Aula Egarsat", que facilita y potencia el intercambio de experiencias dentro de la mutua mediante el uso de foros de discusión, con la finalidad de garantizar el flujo de información y el intercambio de conocimiento.

Portal del Trabajador

Las personas trabajadoras tienen a su disposición el Portal del Trabajador, una herramienta de gestión de personal que tiene como objetivo facilitar canales de comunicación entre el personal y la empresa.

Además, permite realizar diversos trámites y gestionar solicitudes, como vacaciones, ausencias o ayudas de formación.

Portal CAU

A través del Portal del CAU se puede contactar con la Dirección de Sistemas de Información para notificar incidencias, plantear dudas y realizar sugerencias relacionadas con los Sistemas de Información de la entidad.

Campañas

En egarsat estamos comprometidos con la sostenibilidad; por ello, en 2025, desde RSC, se han publicado mensualmente noticias relacionadas con el compromiso social, dando a conocer campañas solidarias y fomentando la ayuda a personas, instituciones y/o comunidades en situación de vulnerabilidad.

Desde el Grupo interno de Responsabilidad Social y dentro de la línea de actuaciones en materia de RSC, se han llevado a cabo las siguientes campañas:

Sant Jordi. Día del libro. Se llevó a cabo en el mes de abril.

Egarsat, con la colaboración de la Fundación Engrunes, realiza periódicamente una campaña de recogida de libros. Su venta en las tiendas de segunda mano de la propia fundación, además de dar una segunda vida a los libros, contribuye a la prevención de la generación de residuos y crea puestos de trabajo para personas en riesgo de exclusión social.

Se recogieron más de 400 libros.

La iniciativa de venta de rosas solidarias naturales, realizada en colaboración con *Somiar Despert*, una entidad dedicada a apoyar a la infancia en riesgo de exclusión social, fue todo un éxito. Gracias a la participación y generosidad de todas las personas involucradas, **se consiguió recaudar más de 400 euros**, que se destinarán directamente a los programas y actividades que la organización impulsa para mejorar la vida de estos niños y niñas.

Donación de Sangre. Se llevó a cabo en el mes de mayo. Cada año, en colaboración con el Banco de Sangre y Tejidos, realizamos una campaña para promover la donación de sangre por parte de los trabajadores en la sede central de Sant Cugat junto con la empresa Aldi. Participaron un total de 49 personas, de las cuales 44 pudieron donar. **Un total de 132 personas podrán beneficiarse.**

Banco de alimentos. Durante el mes de noviembre se llevó a cabo la iniciativa de colaboración con el Banco de Alimentos, en la que distintos centros de nuestra entidad participaron activamente en la recogida de productos básicos como pasta, legumbres, conservas o arroz.

Gracias a la solidaridad y el compromiso del personal de egarsat, **se consiguieron reunir 174 kg de alimentos**, que fueron donados íntegramente para apoyar a las personas y familias en situación de vulnerabilidad.

Recogida de juguetes. Durante el mes de diciembre, los diferentes centros de egarsat, así como el hospital, colaboraron con Cruz Roja Juventud en una campaña solidaria de recogida de juguetes nuevos para Navidad.

Gracias a la generosidad y participación de todas las personas implicadas, **se consiguió reunir un total de 212 juguetes.**



MEDIO AMBIENTE

Introducción: egarsat y el Medio Ambiente

Egarsat considera la gestión ambiental como parte de la gestión de sus actividades y, consciente de la importancia de minimizar el impacto ambiental asociado a dichas actividades, se identificaron los aspectos ambientales y se definieron buenas prácticas para los impactos más relevantes y significativos, asociados a los objetivos ambientales de la organización, que pueden resumirse en:

- Minimización de la generación de residuos.
- Minimización del consumo energético.
- Cumplimiento de los requisitos legales en materia ambiental y requisitos definidos por egarsat.

Estos objetivos están alineados con las expectativas del grupo de interés de Medio Ambiente, que han sido identificadas por egarsat. A continuación, se identifican los principales aspectos ambientales, así como los indicadores asociados y las buenas prácticas implantadas y proyectos de futuro, para minimizar nuestro impacto ambiental.

Impactos ambientales de la actividad

Residuos

Los residuos son uno de los principales impactos significativos de egarsat, generados por la propia actividad de las oficinas, a nivel sanitario en los dispensarios y por la actividad de cocina en la sede central de Sant Cugat del Vallès.

Los residuos más significativos generados pueden resumirse en:

Residuos generados por la actividad de oficinas:

- Papel y cartón
- Cartuchos de tóner y tinta
- Plásticos: latas, botellas de plástico, vasos, pilas

Residuos generados en cocina:

- Aceite residual de cocina
- Residuos orgánicos
- Vidrio

Residuos generados en actividades sanitarias:

- Residuos generales (residuos sanitarios de curas, vendas...)
- Residuos punzantes
- Placas RX no válidas
- Medicamentos caducados

Consumo de recursos

Los principales consumos de recursos son:

- Consumo de electricidad
- Consumo de agua
- Consumo de gas
- Consumo de material de oficina
- Consumo de material sanitario

Otros impactos ambientales

- Emisiones en la atmósfera
- Aguas residuales sanitarias
- Impacto indirecto asociado al transporte
- Impacto indirecto asociado a las compras y subcontratación de servicios

En el apartado de gestión ambiental se presentan los datos asociados a los impactos ambientales más significativos.

Gestión Ambiental: datos ambientales

Gestión de residuos

En los centros de trabajo está definida la sistemática de recogida selectiva, y se dispone de zonas de recogida con contenedores adecuados para cada tipología.

En la siguiente tabla, se presenta el tratamiento final que se da a cada uno de los residuos generados en las instalaciones de la entidad. Siempre que sea posible, el tratamiento que se realiza es la valorización del residuo.

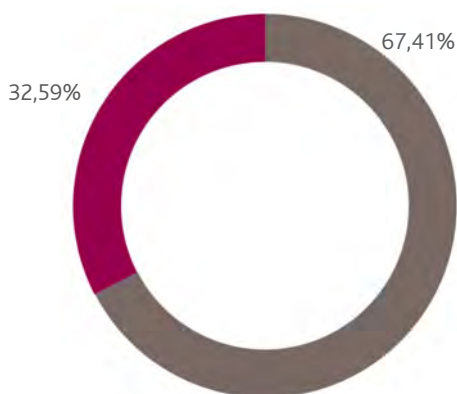
GESTIÓN DE LOS RESIDUOS	
RESIDUOS GENERADOS EN OFICINAS	TRATAMIENTO
Papel y cartón	Reciclaje
Cartuchos de tóner y tinta	Reciclaje
Plástico: latas, botellas de plástico, vasos	Reciclaje
Pilas	Reciclaje
Residuos Generales (Banales)	Incineración/tratamiento
RESIDUOS GENERADOS ACTIVIDADES SANITARIAS	TRATAMIENTO
Residuos generales (residuos sanitarios de curas, vendas...)	Incineración/tratamiento
Residuos punzantes	Incineración/tratamiento
Placas RX no válidas	Reciclaje
Medicamentos caducados	Incineración/tratamiento
RESIDUOS GENERADOS EN COCINA	TRATAMIENTO
Aceite residual de cocina	Incineración/tratamiento
Residuos orgánicos	Reciclaje
Vidrio	Reciclaje

Egarsat dispone de datos cuantitativos de los residuos generados, por cada tipología:

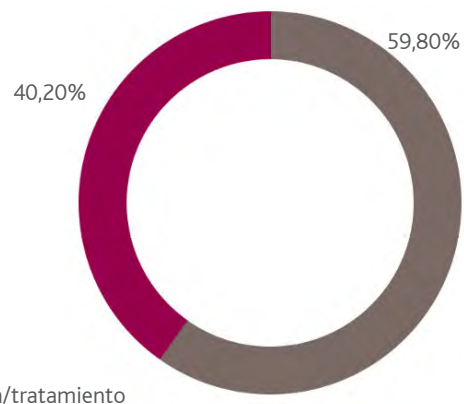
GENERACIÓN DE RESIDUOS (Kg)			
RESIDUOS GENERADOS EN OFICINAS	2023	2024	2025
(1) Papel y cartón	15.476	26.084	14.304
Cartuchos de tóner y tinta	179	27	85,50
(1) Plástico: latas, botellas de plástico, vasos	7.648	7.810	7.230
Pilas (Kg.)	26	31	43,24
Residuos Generales (Banales)	26.431	18.746	18.525
RESIDUOS GENERADOS ACTIVIDADES SANITARIAS	2023	2024	2025
(1) Residuos generales (residuos sanitarios de curas, vendas...)	753	1.811	923,86
Residuos punzantes	1.293,79	100,95	328,25
Placas RX no válidas (Kg.)	39,70	9,75	6,30
Medicamentos caducados	137.94	142,47	219,46
RESIDUOS GENERADOS EN COCINA	2023	2024	2025
Aceite residual de cocina	240,00	350,00	600
(1) Residuos orgánicos	9.086	7.885	7.230
(1) Vidrio	1.836	1.892	1.735

Las cantidades de residuos generadas están calculadas partiendo de las recogidas realizadas por cada tipo de contenedor. La frecuencia de generación fue analizada con el objetivo de ajustar la recogida y así, aprovechar al máximo el transporte de gestión de residuos.

% Cantidad residuos valorados 2024



% Cantidad residuos valorados 2025



● Reciclaje
● Incineración/tratamiento

A continuación, se muestra la tabla de consumo de recursos de energía.

SUMINISTROS					
Tipo de consumo	Generador	Unidad de medida	2023	2024	2025
Consumo de agua	Toda la Organización	m3 *	8.323,00	7.704,00	8.871,00
Consumo energía eléctrica (Activa)	Toda la Organización	kw *	3.275.638,00	2.844.860,63	3.303.243,00
Consumo energía eléctrica (Reactiva)	Toda la Organización	kw *	4.652,00	2.514,73	2.140,06
Consumo de gas	Hospital egarsat	m3 *	62.103,00	68.119,00	68.052,00
Consumo de gas conversión a Kw	Hospital egarsat	kw *	713.031,00	789.187,00	780.542,00

INDICADORES BENCHMARKING CENTROS ASISTENCIALES					
Tipo de consumo	Generador	Unidad de medida	2023	2024	2025
Consumo de agua	Centros Asistenciales	m3 *	2.880,00	2.625,00	2.767,00
Consumo energía eléctrica (Activa)	Centros Asistenciales	kw *	1.087.035,00	901.830,92	1.105.009,47
Consumo energía eléctrica (Reactiva)	Centros Asistenciales	kw *	4.039,00	2.088,31	1.631,94

INDICADORES BENCHMARKING HOSPITAL EGARSAT					
Tipo de consumo	Generador	Unidad de medida	2023	2024	2025
Consumo de agua a partir de 03/05/2016	Hospital egarsat	m3 *	2.889,00	2.982,00	3.448,00
Consumo energía eléctrica (Activa)	Hospital egarsat	kw *	1.441.909,00	1.235.897	1.377.873,85
Consumo energía eléctrica (Reactiva)	Hospital egarsat	kw *	0,00	0,00	0,00
Consumo de gas	Hospital egarsat	m3*	62.103,00	62.119,00	68.052,00
Consumo de gas conversión a Kwh	Hospital egarsat	kw *	713.031,00	789.187,00	780.542,00

Desde 2009 se adquirió el compromiso de ir reduciendo el consumo de energía eléctrica. Para conseguirlo, se implantaron buenas prácticas ambientales en materia de climatización, consumo energético de equipos de iluminación y equipos informáticos.

A finales de 2011, el Departamento de Mantenimiento realizó el estudio energético de la radiación solar incidente en las fachadas de los edificios de la sede central, en el cual se demostró que la instalación de filtros solares en las superficies acristaladas podría reducir hasta un 80% las necesidades energéticas en climatización en el edificio B. Fruto de este estudio se decidió instalar láminas de control solar en las fachadas exteriores de los dos edificios de la sede central.

En 2013 se llevó a cabo la instalación de baterías de condensación, lo que ha reducido en los dos últimos años el consumo de energía eléctrica reactiva y ha minimizado su impacto. En este mismo sentido, en 2014 se eliminó el consumo de gas, según muestran los resultados cuantificados en la tabla anterior.

Climatización: el sistema de climatización es por bombas de calor, y está programado para que cuando no haya actividad se pare, garantizando que no queda encendido por las noches, fines de semana o periodos sin actividad. Las temperaturas se regulan para cumplir los requisitos establecidos en el Reglamento de Instalaciones Térmicas de Edificios, que tiene en cuenta criterios de eficiencia energética en el uso y el mantenimiento de las instalaciones.

Iluminación: para zonas de uso no continuado como escaleras, servicios y garajes se dispone de temporizadores para la iluminación.

Durante 2016 y a causa del descenso continuado del precio de las luces LED para iluminación de oficinas, desde el Departamento de Mantenimiento se está promoviendo el cambio de las luminarias convencionales, tanto fluorescencia como halógenos, a LED. Reduciendo así el consumo en energía eléctrica, contribuyendo a la reducción global de emisiones de CO₂. En esta línea podemos afirmar que ya se han llevado a cabo el cambio de luminarias en los siguientes centros o espacios.

- Cambio integral de luminarias en el Centro de Albacete.
- Cambio integral de luminarias en el Centro Asistencial de Diagonal Mar.
- Cambio de las 50 bombillas halógenas de 50w por 50 bombillas LED de 9w, en la Sala de Juntas de planta gerencia.
- Cambio de los Down light de los baños de todas las plantas de los dos edificios de la sede central.
- Cambio de la iluminación interna de los Rótulos Corporativos "EGARSAT" de los edificios de la sede central, de neón a LED.
- La iluminación del Centro de Granollers es toda LED.

Otra de las medidas que se llevan a cabo para la reducción del consumo energético, es la programación diaria de marcha – parada de todos los sistemas de climatización de todos los centros de egarsat en el conjunto del estado español.

Además, y entre otras medidas de consumo responsable de recursos finitos y de bien público, se promueve la instalación de aireadores en todos los grifos de agua, los cuales pueden llegar a reducir en un 50% el consumo de agua.

Cabe destacar que hay servicios y/o zonas que no se ven afectadas por esta medida al considerarse servicios básicos o estratégicos; por tanto, siempre habrá disponibilidad de agua en los baños de la planta 0, en todos los cuartos de limpieza de cada planta, en la zona de cafetería y en la zona exterior. Por otro lado, siempre tendremos climatizadas la zona del CPD, la zona de los SAI's y la sala de telecomunicaciones.

Estas medidas vienen incentivadas por la necesidad de hacer un consumo responsable y sostenible de los recursos.

Con estas iniciativas buscamos mejorar la eficiencia energética de nuestra sede y a la vez velar por una mejora en el medio ambiente.

En el año 2018, se llevó a cabo el cambio del sistema de climatización de Valencia por uno más eficiente, para su mejora con el Reglamento de Instalaciones Térmicas de Edificios.

Durante el mes de octubre de 2018 se llevó a cabo la actualización interna de los ascensores del edificio A de la sede central. Esta actualización se llevó a cabo para optimizar los elevadores mejorando la eficiencia energética del sistema a través de los variadores de frecuencia y así incrementar la calidad del servicio.

Durante 2019, desde el departamento de Mantenimiento se ha promovido el cambio de las luminarias convencionales, tanto fluorescencia como halógenos, a LED. Reduciendo así el consumo en energía eléctrica, contribuyendo a la reducción global de emisiones de CO₂. Se han llevado a cabo el cambio de luminarias en los siguientes centros:

- Cambio integral de luminarias en el Centro de Murcia.
- Cambio integral de luminarias en el Centro de Logroño.
- Cambio integral de luminarias en el Centro de Las Palmas.

Durante el año 2020, el Departamento de Mantenimiento se ha centrado en la gestión de la asistencia, control de la prevención y aseguramiento de la contención frente a la COVID-19, en todos nuestros centros a nivel estatal y especialmente en la Sede Central y Hospital, por ser centros con un número más elevado de personal. Todo ello se ha conseguido bajo tres líneas de actuación:

En marzo de 2020, en plena primera ola, el Departamento de Mantenimiento de egarsat en coordinación y comunicación continua con los responsables del Servicio Público de Salud de Cataluña, localizó, comprobó, desinstaló, identificó y cedió a este organismo, todos los respiradores así como reguladores / caudalímetros y botellas de oxígeno, todo ello sin comprometer nuestro propio servicio asistencial, con el objetivo de hacer frente a la gran demanda que se produjo en el Servicio Público de Salud de estos elementos, a causa de los efectos de la COVID-19 en las personas infectadas con este virus. Posteriormente, en julio de ese mismo año 2020, el Servicio Público de Salud devolvió todo el material cedido, siendo este inmediatamente reinstalado en su lugar de origen.

Paralelamente, en marzo de 2020, se incrementó la limpieza y desinfección en todos los centros a nivel estatal, haciendo mayor énfasis en la limpieza y desinfección con producto bactericida / viricida / fungicida sobre todas las superficies susceptibles de ser manipuladas por diversas personas. Además, se dieron instrucciones a las empresas proveedoras de este servicio, para que protegieran a su plantilla con medidas de protección adicionales adecuadas para estos casos.

En mayo de 2020, el Departamento de Mantenimiento con carácter de urgencia tuvo que acondicionar, limpiar, desinfectar y dotar de mobiliario, utensilios y suministros el Local 2 de Sabadell, local situado junto al Centro Asistencial de Sabadell, para la realización de pruebas masivas de PCR's en esta localidad, en cooperación con el Servicio Público de Salud de Cataluña.

Entre mayo y junio de 2020, el Departamento de Mantenimiento de egarsat, diseñó, desarrolló, implementó y fabricó el sistema actual y vigente de las mesas del comedor laboral de la sede central, así como de la gestión del flujo de personal, señalización y distribución de estas. Todo ello apoyado con el refuerzo en la limpieza y desinfección continua de las mismas durante el tiempo de uso del comedor laboral.

La implementación de este sistema permitió la reapertura del servicio de comedor laboral con las máximas garantías de prevención frente a la COVID-19.

Posteriormente, este mismo sistema fue adoptado en el comedor laboral del Hospital egarsat. En junio de 2020, el Departamento de Mantenimiento redistribuyó todas las mesas, armarios y puestos de trabajo de la sede central con el fin de asegurar el máximo distanciamiento entre personas trabajadoras de un mismo departamento, teniendo que habilitar nuevos espacios y zonas de trabajo, todo ello buscando las máximas garantías de prevención frente a la COVID-19 asegurando el plan de retorno del personal a la sede central.

En septiembre de 2020, siguiendo las recomendaciones del IDAE en materia de ventilación y renovación de aire para la prevención de la propagación de la COVID-19, se realizaron los trabajos pertinentes, a través de nuestros Servicios Técnicos de climatización a nivel estatal, con el fin de comprobar que todos nuestros locales cumplen con estas recomendaciones.

Durante el año 2025, el Departamento de Mantenimiento de egarsat ha continuado impulsando la sustitución de las luminarias convencionales por tecnología LED.

Esta actuación ha permitido seguir reduciendo el consumo de energía eléctrica y contribuir a la disminución global de emisiones de CO₂ alineándonos con los objetivos de eficiencia energética y sostenibilidad de la organización. Se han llevado a cabo el cambio de luminarias en los siguientes centros:

- Cambio integral de luminarias en el Centro de Badalona
- Cambio integral de luminarias en el Centro de Bilbao
- Cambio integral de luminarias en el Centro de Castellar
- Cambio integral de luminarias en el Centro de Mollet
- Cambio integral de luminarias en el Centro de Valencia
- Cambio integral de luminarias en el Centro de Figueres
- Cambio integral de luminarias en el Centro de Sant Feliu de Guíxols

Medidas adoptadas:

Minimización del consumo energético por equipos informáticos: Gracias al proyecto de Sistemas de Información denominado 'Green TI', que tiene por objeto apagar los PC's a partir de las 20h de la tarde a efectos de minimizar el consumo energético de los equipos informáticos.

La mutua ha mejorado el rendimiento de las instalaciones de iluminación de su Sede Central a través de la sustitución de luminarias convencionales - fluorescencia y halogenuros - por otras basadas en tecnología LED de muy bajo consumo y alta eficiencia energética. La integración de la tecnología de iluminación LED tiene como finalidad reducir el consumo de energía eléctrica y contribuir en la reducción global de emisiones CO₂.

Otra de las medidas que se ha llevado a cabo para reducir el consumo energético global ha sido la aplicación del Real Decreto ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural, con nuevos límites de temperatura para la climatización de edificios.

La entidad, consciente de la importancia de minimizar el impacto ambiental asociado a sus actividades, impulsa con fuerza el proyecto de energía fotovoltaica, con la instalación de un total de 44 placas solares fotovoltaicas en la Sede Central y un total de 41, en el centro asistencial de Sabadell.

Su instalación y puesta en funcionamiento sitúa a la entidad como mutua referente en el desarrollo de iniciativas ambientales, las cuales contribuyen a la aceleración del cambio de modelo energético hacia uno más sostenible.

A continuación, se muestra los kilovatios generados por las placas fotovoltaicas y autoconsumo.

Kilovatios generados por placas fotovoltaicas y autoconsumo

Generador	Fecha inicio	KW generados 2024	KW generados 2025
Centro Sabadell	1/1/23	23.028,80	22.047,90
Sant cugat del Vallès edificio A	1/1/23	13.687,90	14.303,00
Sant cugat del Vallès edificio B	1/1/23	7.757,80	7.433,30
		46.498,50 KW generados	45.809,20 KW generados

Cálculo de la huella de carbono

Durante el 2025, egarsat llevó a cabo por primera vez el cálculo oficial de su Huella de Carbono corporativa, correspondiente a los Alcances 1 y 2, siguiendo la metodología y factores de emisión del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO). Este primer inventario constituye la línea base sobre la que se realizarán comparaciones anuales y se planificarán las acciones de mejora ambiental.

La implantación de este cálculo se enmarca en el compromiso de egarsat con la sostenibilidad y la transparencia, alineándose con prácticas recomendadas en memorias de sostenibilidad del sector y con los principios de claridad, comparabilidad y rigor técnico propios de los informes ESG.

Los resultados muestran que la organización generó 148,86 tCO₂e, con un peso predominante del Alcance 1, derivado del consumo de gas natural en el Hospital. En paralelo, egarsat ha seguido avanzando en eficiencia energética y transición a energías renovables, gracias a la operación de diversas instalaciones fotovoltaicas en Sant Cugat y Sabadell, que en 2025 produjeron más de 43.700 kWh de energía limpia destinada al autoconsumo.

Este ejercicio ha permitido identificar las principales fuentes de emisión, establecer indicadores clave e integrar la gestión climática dentro de la estrategia ambiental corporativa. El cálculo se acompañó del correspondiente Plan de Mejora Ambiental, registrado junto con la huella en el MITECO.

Categoría	Dato 2025	Descripción
Huella de carbono total	939,70 tCO ₂ e	Emisiones combinadas de los alcances 1 y 2
Alcance 1	121,42 tCO ₂ e	Emisiones directas por gas natural, flota y grupo electrógeno
Gas natural (calderas hospital)	114,43 tCO ₂ e	Principal fuente del alcance 1
Flota (gasóleo + AdBlue)	6,03 tCO ₂ e	Vehículos N1 en Sant Cugat, Terrassa y Sabadell
Alcance 2	819,24 tCO ₂ e	Emisiones indirectas por electricidad sin GdO (factor 0,275 kg CO ₂ e/kWh)
Centros con mayor contribución	SSCC Sant Cugat y Hospital egarsat	A causa de la actividad asistencial y del consumo eléctrico elevado
Energía renovable autoconsumida	45.761 kWh	Producción fotovoltaica 2025 a SSCC y Sabadell (>99% autoconsumo)
Instalaciones solares activas	3 instalaciones FV + 1 solar térmica	Sant Cugat A y B, Sabadell y captadores de ACS al Hospital
Emisiones fugitivas y de proceso	0 tCO ₂ e	No se registraron recargas ni emisiones técnicas
Registro MITECO	Realizado	Huella y plan de mejora presentados
Año de referencia (línea base)	2024	Primer año oficial de cálculo

Con este segundo ejercicio de cálculo de la Huella de Carbono, egarsat consolida un sistema de reporte ambiental alineado con las mejores prácticas del sector y con los criterios ESG habitualmente utilizados en memorias de sostenibilidad.

Los resultados obtenidos en 2025 permiten fijar una línea base robusta, identificar las áreas de mayor impacto y orientar las acciones de eficiencia energética, transición a renovables y reducción progresiva de emisiones. A partir de este punto, la organización actualizará anualmente su inventario e incorporará gradualmente indicadores de Alcance 3, reforzando su compromiso con la mitigación del cambio climático y el ODS 13.

Material Sanitario

Consumo de material por tipología

En la siguiente tabla se indica el número de Kg o unidades de los artículos más contaminantes y/o susceptibles de reciclaje consumidos por egarsat.

Tipo de material				
Artículo	Unidad	2023	2024	2025
Placas RX	Número de placas	2.625	1.570	400
Papel de carta	Kg	40	30	90
Sobres blancos	Kg	690	595	510
Papel Din A4	Kg	8.910	8.220	7.200
Bobinas papel seca manos	Kg	5.935	6.904	7.163
Rollos papel WC	Kg	2.555	2.846	2.786
Rollos papel camilla	Kg	2.259	2.250	2.124
Vasos	Packs de 50 unidades	619	1.267	1.251
Rollos bolsas basura	Número de bolsas	34.680	37.300	39.000

Material radiología

Continuamos promoviendo el uso de sistemas digitales. Existe previsión de publicar durante 2025 una licitación pública de varios equipos de RX totalmente digitales, cuya característica principal es la optimización de la radiación utilizada en cada estudio para garantizar la seguridad radiológica del paciente, y la posibilidad de utilizar la tecnología digital para la obtención de la imagen. Estos equipos, además de permitir una mayor rapidez en los diagnósticos y terapias, eliminan la utilización de los líquidos reveladores para las placas radiográficas, lo que supone una clara disminución del impacto ambiental negativo.

En 2024, como estaba previsto, se sigue mejorando en la disminución de material radiológico.

Papel (hojas) y material de imprenta:

Analizando la tendencia de los últimos años, en 2024 se mantiene respecto a 2023 el consumo de Kg de papel.

Egarsat tiene como plan estratégico la digitalización de la entidad, y una de las consecuencias de esta digitalización es la disminución del consumo de papel y la reducción del número de cartas enviadas mediante Correos.

Material de higiene y limpieza

Se trata principalmente de papel higiénico, papel secamanos y papel camilla. Aunque el consumo de estos artículos es elevado, se han llevado a cabo actuaciones para obtener un mayor porcentaje de materiales reciclados y reciclables, que acreditan el compromiso de egarsat con el medio ambiente, minimizando el impacto ambiental negativo y favoreciendo una mejor gestión de los recursos.

Gestión ambiental: actuaciones

Se mantienen de forma satisfactoria las autorizaciones de pedidos y facturas a través del *workflow* establecido en el programa Deister, ofreciendo mayor control sobre los pedidos de material y evitando un sobrestock que derive en sobreconsumos o residuos innecesarios producidos por la caducidad o deterioro. Además, por este mismo motivo se realiza un seguimiento de las solicitudes aparentemente desproporcionadas en el número de artículos solicitados.

Hemos iniciado un nuevo proyecto para recibir todas las solicitudes de material no catalogado a través del programa informático aprovechando el *workflow* de autorizaciones, reduciendo así también el consumo de papel.

Para la utilización de materiales respetuosos con el medio ambiente, también se aplican criterios ambientales en la elección del papel, y se sustituyen los sistemas de radiología para disminuir el consumo de material radiológico altamente contaminante.

Para la compra de materiales se tienen en cuenta criterios ambientales específicos según la tipología de productos.

En el caso del papel A4, papel de carta serigrafiado y sobres, nuestros proveedores utilizan:

- El papel de carta actual es FSC (Forest Stewardship Council), con certificación forestal, que promueve una gestión forestal ambientalmente apropiada, socialmente beneficiosa y económicamente viable.
- Los sobres están fabricados con fibras de celulosa, principalmente de eucalipto, procedente de madera de bosques renovables y sostenibles, únicamente y exclusivamente con pastas ECF y sin blanqueante óptico.
- En los pliegos del último concurso para el suministro de papel DIN A4 se exige que sea de etiqueta ecológica europea Ecolabel, con certificación ambiental ECF (papel libre de cloro elemental), asumiendo un mayor coste en favor del medio ambiente.

Se continúa con el cambio de vasos de plástico por vasos de papel 100 % compostables, fabricados a partir de materiales renovables y reciclados.

Se mantienen las bolsas de papel reciclable para la entrega de medicamentos a los pacientes.

En cuanto a la gestión de residuos, a través de cláusulas en los pliegos, de obligado cumplimiento para los adjudicatarios, se pretende concienciar y promover entre los proveedores una gestión responsable de los residuos.

Egarsat y el departamento de Compras continuarán con la política de sustituir comunicaciones en papel por comunicaciones electrónicas. La implantación cada vez más efectiva de la factura electrónica por parte de más proveedores ha reducido considerablemente la impresión de facturas.

Seguimiento más exhaustivo por parte de Compras de las solicitudes desproporcionadas de material para evitar el sobrestock.



PROVEEDORES

Gestión de compras y contratación

El departamento de Compras dispuso en 2025 de un total de 165 proveedores homologados y activos, repartidos en 3 tipologías:

Tipo de proveedores compras			
Tipo de proveedor	2023	2024	2025
Sanitario	98	99	89
No sanitario	62	59	57
Servicios	7	7	9

Según las necesidades de egarsat, se han llegado a establecer 10 familias según la tipología del proveedor.

A continuación, vemos los importes por cada tipo de familia a partir de los pedidos realizados y servicios gestionados por el departamento de Compras:

Información proveedores Compras			
Familia de material	Importe 2023	Importe 2024	Importe 2025
Material quirófano	1.121.208,65 €	1.112.051,69 €	1.073.402,13 €
Fungible sanitario	793.307,45 €	697.704,74 €	918.362,84 €
Material farmacéutico	306.669,75 €	354.329,33 €	425.545,87 €
Lavandería y esterilización	239.294,94 €	282.927,16 €	288.390,37 €
Mensajería y correos	211.011,00 €	202.049,65 €	190.434,32 €
Botiquines para empresas	155.033,20 €	158.614,86 €	140.250,19 €
Material ortopedia	89.861,46 €	94.705,13 €	136.043,34 €
Material oficina	60.918,43 €	62.700,38 €	71.984,50 €
Material limpieza	31.205,14 €	40.726,29 €	43.442,25 €
Material radiología	3.902,11 €	2.396,65 €	277,77 €

Se mantiene el consumo del material de Quirófano, Fungible sanitario y Material farmacéutico, en relación a los años anteriores.

El Departamento de Compras y Aprovisionamientos de egarsat destina esfuerzos a seleccionar y homologar proveedores que tengan sensibilidad con aspectos sociales y del Medio Ambiente.

Egarsat como Mutua de Accidentes de Trabajo que colabora con la Seguridad Social, es una entidad sujeta a la Ley de Contratos del Sector Público. La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, dentro de su articulado, incorpora ciertos elementos relacionados con el medio ambiente y aspectos sociales.

En el Departamento de Compras junto con el de Contratación, siguiendo los preceptos de la ley, estudiamos y establecemos los principales criterios que se pueden tener en cuenta para los diferentes ámbitos en materia de Responsabilidad Social Corporativa. A través de los pliegos incorporamos de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarden relación con el objeto del contrato. Para ello disponemos de tres instrumentos, los criterios de adjudicación, las Condiciones Especiales de Ejecución y la petición de normas ISO en el apartado de Solvencia Técnica.

LICITACIONES / ISOS			
	2023	2024	2025
Total Anual	74	77	87
Incluyen normas ISO	14	9	14
ISO 9001	10	7	9
ISO 14001	4	1	3
Otras ISO		4	12

A continuación, se muestran los contratos con cláusulas de carácter social, económico y medioambiental del año 2025.

contratos con cláusulas de carácter social, económico y medioambiental		
	2024	2025
CEE social	70	63
CEE económica	0	0
CEE medioambiental	32	49



ANEXOS

Área	Partes definidas	GRI	ODS
Parámetros de la memoria	•Parámetros de la memoria	2-3	
Presentación de la entidad y organización		2-1	
	•Perfil de la organización	2-6	
	•Datos	2-9	
	•Organización	2-10	
	•Centros	2-11	16
	•Calidad	2-12	17
	•Grupos de interés	2-18	
	•Alianzas	2-28 2-29	
Empresas mutualistas y autónomos	•Expectativas	2-29	
	•Acciones	2-25	3
	•Compromisos	416-1	
	•Opinión pacientes		
Personal		2-7	
		401-1	
		401-3	
		401-1	
		405-1	
		404-1	
	•Datos plantilla	404-3	3
	•Igualdad	403-1	4
	•Formación	403-2	5
	•PRL	403-3	8
		403-4	10
		403-5	
		403-8	
		403-9	
		403-10	
Sociedad y comunidad local	•Salud de la sociedad		3
	•Trabajo Social		10
	•CPE	2-29	11
	•Comunidad		13
	•Campañas		
Medio ambiente		301-1	
		302-1	
	•Introducción	302-3	
	•Impactos	302-4	6
	•Residuos	306-1	7
	•Consumo	306-2	12
	•Actuaciones	306-3	13
		306-4	
		306-5	
Proveedores	Compras y contratación	2-6	
		308-1	8
		414-1	



www.egarsat.es

902 333 276

egarsat@egarsat.es

