

3.2 Equipo humano

Lo que marca la diferencia

La crisis de la COVID-19 ha supuesto un fuerte impacto en todos los ámbitos de la sociedad, en nuestra forma de vivir y, también, de trabajar. En Mutualidad de la Abogacía, este contexto ha acelerado la transformación cultural interna, priorizando la salud de las personas, la adquisición de nuevas habilidades y competencias, así como impulsando nuevas formas de trabajar y una mayor flexibilidad.

En este entorno complejo, el **Área de Personas y Transformación** de la Mutualidad ha seguido consolidando su estrategia de personas, basada en **talento y liderazgo, salud y bienestar y compromiso y resultados**. Son los tres pilares en los que se apoya la transformación cultural de la compañía, sin renunciar a sus principios esenciales.

Gracias a su **apuesta por la gestión responsable de personas**, en 2021, Mutualidad de la Abogacía volvió a ser reconocida como una de las **100 mejores empresas para trabajar en España**, según el ranking de Actualidad Económica. Su valoración reconoce la gestión del talento, la retribución y compensación, el ambiente laboral, la formación y la sostenibilidad de empresas unidas por un denominador común: **situar a las personas en el centro de su estrategia de negocio**.

Nº de empleados

136

2020: 120

+13%

40,4%
HOMBRES

59,6%
MUJERES

Equipo de dirección (Comité Ejecutivo)

50%
HOMBRES

50%
MUJERES

Antigüedad media

8
AÑOS

Edad media

44
AÑOS

Contrato indefinido

98,5%

“

“Las personas son el motor de cualquier transformación. Todo pasa por ellas y depende de ellas, siendo quienes realmente pueden marcar la diferencia en el éxito de una organización”.

Beatriz Malpartida. Directora de Personas y Transformación.

Formación y desarrollo

Mutualidad de la Abogacía entiende la **formación como una herramienta estratégica y necesaria en el entorno actual**, en el que los cambios se suceden a una gran velocidad. El desarrollo de nuevas competencias y habilidades permite a las personas enfrentarse con éxito a los nuevos retos y supone una ventaja competitiva a nivel corporativo.

En este sentido, la entidad ha diseñado un **plan de formación que impulsa el desarrollo del equipo humano desde aspectos como la proactividad y la responsabilidad**. Este programa, denominado “Sumas Talento”, permite a las personas seleccionar libremente sus itinerarios formativos, convirtiéndolas así en protagonistas de su propio desarrollo (*accountability*) y fomentando la necesidad del aprendizaje continuo (*lifelong learning*).

Por otra parte, la Mutualidad pone a disposición de sus profesionales un **catálogo de cursos** a los que pueden acceder desde una plataforma digital exclusiva, creada en colaboración con centros de formación de referencia.

La **capacitación del equipo humano** requiere también de planes específicos orientados a sus necesidades concretas. De este modo, en 2021, se lanzó el programa formativo de especialización técnica destinado a posiciones que, por sus funciones, precisan un mayor nivel de conocimientos sobre el negocio y los aspectos técnicos de la organización y el seguro.

Destaca también el proyecto de *onboarding* “**Sumas Mutualidad**”, que tiene el objetivo de hacer más fácil y enriquecedora la integración de nuevos empleados a través de sesiones formativas, *mentoring* y *feedback*.



Asimismo, en 2021 se lanzó **“CRECES Mutualidad”**, un programa de movilidad interno que tiene el objetivo de generar oportunidades de carrera dentro de la entidad, consiguiendo un balance adecuado entre la promoción interna y la atracción del talento externa. Las posiciones y los requisitos se publican internamente para todos los empleados, a través de la intranet, antes de iniciar la búsqueda externa.

Uno de los objetivos del Área de Personas y Transformación ha sido el de **mejorar la capacitación digital y tecnológica del equipo humano**. El proyecto “SEDA” está orientado a desarrollar el talento y consolidar la transformación digital dentro de la organización.

En 2021, el 100% de la plantilla recibió evaluación del desempeño.

| | 2021 | 2020 |
|---|-------|-------|
| % de personas que han recibido formación. | 100% | 98% |
| Nº de horas de formación. | 7.884 | 4.834 |
| Nº de horas de formación/empleador | 58 | 40 |

En 2021, el
100%
de la plantilla recibió
evaluación del
desempeño.

Salud y bienestar

Como empleador responsable, Mutualidad de la Abogacía fomenta la creación de un entorno de trabajo seguro, tanto a través de lugares de trabajo que se adecúen a las personas como mediante la formación y divulgación de hábitos de vida saludables entre su equipo humano.

El programa de salud integral **“Suma Salud, Suma Bienestar”** es un claro reflejo de esta vocación. Basado en la doctrina de la psicología positiva, y en particular en el modelo **PERMA+V**, considera el bienestar de las personas una cuestión estratégica para lograr el desarrollo y el crecimiento, tanto a nivel organizacional como personal.

El modelo PERMA+V

P – Positive emotions.
POSITIVIDAD

E – Engagement.
COMPROMISO

R – Relations.
RELACIONES

M – Meaning.
SIGNIFICADO

A – Accomplishment.
LOGRO

+ V – Vitality.
VITALIDAD

Si bien el cuidado del bienestar, la salud y la seguridad del equipo humano ha sido siempre esencial en la trayectoria de la Mutualidad, **después de la crisis de la COVID-19 ha adquirido una especial relevancia dentro de la gestión de las personas.**

Por esta razón, **en 2021, se habilitó una plataforma a través de la intranet corporativa con el fin de proporcionar a los empleados el acceso a cursos e información sobre salud y bienestar.** Además, se impartieron sesiones con expertos en materia de felicidad, gestión de emociones, estrés o descanso, entre otras. El 100% de la plantilla ha recibido durante 2021 formación sobre salud y bienestar.

Nº de empleados formados
en salud y bienestar

100%

Índice de incidencia de
siniestralidad por accidente
laboral

0%

Prevención de riesgos laborales

La compañía cuenta con un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales y de un Plan de Evaluación** para dar respuesta a los principales riesgos inherentes a su actividad laboral. En general, son aquellos relacionados con la utilización de pantallas de visualización de datos y con el entorno de oficinas (golpes, caídas), por lo que gran parte de la estrategia preventiva tiene el objetivo de aportar mejoras en esta línea.

La compañía pone a disposición de sus empleados un protocolo de actuación en caso de accidente laboral y anualmente se gestionan reconocimientos médicos para todos los empleados que lo deseen. Asimismo, los mayores de 45 años pueden acceder a reconocimientos ampliados que incluyen marcadores PSA.

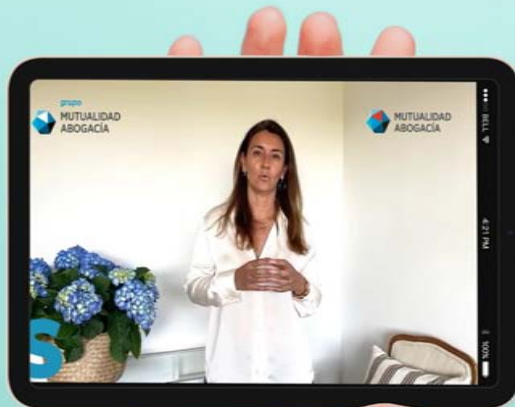
La Mutualidad ha nombrado un **Comité de Seguridad y Salud**, órgano consultivo que canaliza la participación interna de los empleados en la gestión de los asuntos relativos a la seguridad y salud. El Comité, que se reúne trimestralmente, está formado por 3 delegados de prevención, miembros de la representación legal de los trabajadores, y 3 miembros designados por la empresa.

En el año 2021, el índice de incidencia de siniestralidad por accidente laboral ha sido nulo (0%).

Diversidad e inclusión

La aseguradora entiende la **inclusión y diversidad como herramientas estratégicas clave** para avanzar en una sociedad en continuo movimiento. En este sentido, la Mutualidad fomenta una cultura que le permite contar con diferentes talentos, generaciones, conocimientos y formas de entender la realidad.

Las mejores prácticas en materia de equidad, no discriminación y acceso a idénticas oportunidades quedan recogidas en el Código Ético y de Conducta de la aseguradora.



Plan de Igualdad

Garantizar la igualdad de oportunidades en el entorno laboral y fomentar una presencia equilibrada de género dentro de la organización es una prioridad sobre la que se viene trabajando durante los últimos años. Así lo demuestra la plantilla compensada en cuanto a número de mujeres y hombres y el equipo de dirección (Comité Ejecutivo) paritario.

En 2021, la Mutualidad ha aprobado un **Plan de Igualdad**, al objeto de eliminar conductas discriminatorias y fomentar acciones para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades, a la vez que cumple con los requerimientos legales.

Para la definición del Plan, se realizó un **diagnóstico previo** de la situación que permitió establecer las medidas correctoras y se constituyó una Comisión de Negociación, suscriptora del Plan, formada tanto por representantes de la compañía como por la representación legal de las personas trabajadoras, de manera equitativa en cuanto a género y representatividad.

Además, se creó una **Comisión de Seguimiento y Evaluación**, con el fin de llevar a cabo el seguimiento de las medidas y acciones incluidas en este Plan. De manera complementaria, la entidad publicó un **protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso**.

Prioridades del Plan de Igualdad

- Formación al personal interno implicado en la selección de personal.
- Fomento de la igualdad de género en la composición de los distintos departamentos.
- Fomentar la igualdad en la composición de los equipos mediante la promoción interna.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción profesional y cobertura de vacantes internas.
- Promover la formación técnica en materia de igualdad.
- Fomentar la igualdad en el acceso a las formaciones profesionales.
- Promover y garantizar la igualdad salarial.
- Promover la cultura inclusiva.

Con el objetivo de **impulsar las oportunidades laborales entre el colectivo joven**, la Mutualidad cuenta con el programa **Júnior Talent Program**, una iniciativa de desarrollo profesional dirigida a perfiles júnior que disponen de experiencia profesional limitada. Esta iniciativa responde a la intención de la compañía de potenciar un entorno laboral donde convivan diversas generaciones. **En 2021, se incorporaron a este programa 3 personas.**

Asimismo, la Mutualidad colabora con Fundación Mutualidad Abogacía en la **investigación y promoción de las sociedades intergeneracionales y en los retos que la nueva longevidad conlleva.**

Mutualidad de la Abogacía tiene el compromiso de **potenciar el papel de la mujer en el ámbito social.** Con este fin, la compañía está adherida a **Women in a Legal World, Red EWI y EJE&CON.** Asimismo, en 2021 patrocinó la I Edición de los Premios Igualdad de la Abogacía.

En lo que respecta a la concienciación y sensibilización, la Mutualidad **apoyó el Día Internacional del Orgullo LGBT, el Mes Europeo de la Diversidad y el Día Internacional de la Mujer**, a través de diferentes campañas internas y externas. Además, volvió a convocar el **concurso de felicitaciones navideñas**, dirigido a hijos e hijas de mutualistas, inspirado este año en la igualdad de género (ODS 5).

En lo que respecta a la accesibilidad, la sede de Mutualidad de la Abogacía cuenta con **medidas de accesibilidad**, tal y como refleja el certificado BREEAM® con el que cuenta el edificio.

En 2021, la compañía ha iniciado el **proceso de reforma de “Espacio Mutualidad”, la nueva oficina de atención al mutualista que se inaugurará en 2022.** Este espacio se ha diseñado teniendo en cuenta las mejores prácticas de accesibilidad.

En lo que respecta a la gestión responsable de la cartera de inmuebles, la compañía se encuentra en el proceso para la obtención de una certificación de accesibilidad en algunos de sus inmuebles. Por otro lado, se han establecido **mejoras de accesibilidad digital en la web** y se han adaptado materiales de producción propia sobre competencias financieras y cultura del ahorro para personas con inteligencia límite y discapacidades intelectuales, a través de Fundación Mutualidad Abogacía.

Más información

- Gestión responsable de la cartera de inmuebles.
- Innovación responsable.
- Fundación Mutualidad Abogacía.



Diálogo

Mutualidad de la Abogacía entiende que la **implicación y compromiso** de su equipo humano es determinante para el éxito de la aseguradora. Las relaciones laborales de la compañía tienen como pilares fundamentales el **diálogo social y el cumplimiento estricto de la legalidad**, así como el respeto a los pactos alcanzados con la representación de los trabajadores.

Para monitorizar cómo se encuentran los empleados, la Mutualidad cuenta con la iniciativa denominada **“Sumas Compromiso”, herramienta que permite medir el compromiso, satisfacción y motivación de los empleados a través de encuestas semanales** que, posteriormente, analiza el equipo directivo. A partir de las conclusiones obtenidas, se ponen en marcha planes de acción para mejorar los atributos peor valorados. **En 2021, el índice de compromiso (engagement) del empleado fue de 7,3 sobre 10.**

En materia sindical y de negociación colectiva, la compañía se compromete a respetar rigurosamente las normas laborales, los derechos sindicales y la libertad de asociación y representación colectiva. **Los trabajadores cuentan con una representación legal en forma de Comité de Empresa.** Dicho Comité mantiene una relación fluida con la dirección, con la que acuerda aspectos relacionados con las condiciones laborales de los empleados.

Mutualidad de la Abogacía cuenta con un **convenio colectivo cuya vigencia se extiende hasta 2025** y que mejora en cuestiones relevantes lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en materia de salud y seguridad en el trabajo. Los beneficios sociales y las medidas de flexibilidad también están mejoradas respecto al Estatuto de los Trabajadores y al convenio sectorial de referencia.

Adicionalmente, la compañía incentiva la **transparencia y cercanía con sus empleados**, fomentando la comunicación continua a través de la intranet corporativa, así como con otras herramientas de comunicación y diálogo (*focus group*, reuniones periódicas, encuestas para temas puntuales, etc.).

| | 2021 | 2020 |
|--|------|------|
| % de empleados cubiertos por convenio colectivo. | 100% | 100% |

Compensación y beneficios

Mutualidad de la Abogacía cuenta con una **política retributiva orientada a recompensar el talento y los resultados del equipo humano**, contribuyendo así a la consecución de la estrategia y los objetivos de la aseguradora. La estructura retributiva de la Mutualidad garantiza una remuneración justa, velando por mantener una adecuada equidad interna y competitividad externa.

Se compone de una parte de **remuneración fija, que incluye elementos garantizados**, como el salario base y cualquier otra asignación retributiva fija, y que tiene en cuenta la responsabilidad, las competencias o la experiencia del profesional. Y, por otra parte, la **remuneración variable, retribución vinculada a objetivos concretos**.

El modelo de trabajo de la Mutualidad se basa en la dirección por objetivos. Anualmente, se definen objetivos estratégicos y todos los empleados cuentan con objetivos fijados a principios de año. La retribución variable está asociada a la consecución de dichos objetivos.

A la vez, la compañía ofrece a todo su equipo humano **beneficios sociales** que van más allá de lo exigido legalmente. Estos son los principales:

- Ayudas de formación para empleados.
- Tickets Restaurante.
- Plan de pensiones.
- Seguro de vida.
- Acceso a los productos y servicios de la compañía, dándose de alta como mutualista.

Adicionalmente, los empleados pueden participar en un **sistema de retribución flexible** que les permite sustituir parte de su remuneración fija dineraria por determinados bienes y servicios (retribución en especie), como vales de guardería, seguro médico o tarjeta de transporte.

En 2021, la Mutualidad ha incrementado en un 6,5% el sueldo de toda su plantilla para garantizar el poder adquisitivo de su equipo humano, dentro de su compromiso por el empleo estable y de calidad.

La compañía ofrece a todo su equipo humano beneficios sociales que van más allá de lo exigido legalmente.

Para la retribución de los órganos de gobierno, la Mutualidad cuenta con una **política de compensaciones** en el marco del sistema de gobierno. Los vocales de los órganos de Gobierno de la Mutualidad General de la Abogacía no perciben sueldos. No existen obligaciones contraídas en materia de pensiones ni seguros de vida con los vocales que pertenecen o han pertenecido a los órganos de gobierno de la entidad, al margen de las propias de su condición de mutualistas. La entidad no tiene concedidos anticipos ni créditos a los miembros de los órganos de gobierno, ni ha prestado garantías por cuenta de estos.

Las compensaciones satisfechas durante el ejercicio 2021 a los vocales de la Junta de Gobierno y a los miembros de la Comisión de Control ha ascendido a 656.700 euros (746.300 euros en 2020) en concepto de dietas por asistencia a las distintas reuniones, cumpliendo con el importe máximo autorizado para 2021 por la Asamblea General.

Las **remuneraciones en 2021** por todos los conceptos al personal de dirección de la Mutualidad, considerando las 2 personas con relación laboral específica de “alta dirección”, ha ascendido a 407.639€ (410.000€ en 2020).

En relación con la **brecha salarial**, en 2021 la Mutualidad realizó una auditoría retributiva. La entidad ha venido fomentando la equiparación de salarios de todos los grupos profesionales,

atendiendo a las bandas salariales por grupos incluidas en el convenio colectivo de aplicación (ver anexo I).

Dentro de cada grupo, la entidad ha establecido distintos **niveles salariales atendiendo a la cualificación profesional, experiencia asociada a las funciones, nivel de responsabilidad y antigüedad en la entidad y/o puesto de trabajo.**

El **100% de la plantilla percibe retribución variable.** Adicionalmente, los grupos profesionales II.5, II.6 y III.1 perciben comisiones comerciales que resultan significativamente superiores en el género femenino. En general, en relación con las percepciones del salario variable de la plantilla, la diferencia porcentual en la media de dicha percepción es positiva a favor de las profesionales mujeres o similar a la percibida por los hombres.

El **100% de la plantilla tiene suscrito un contrato a tiempo completo.** No se realiza ningún trato diferencial por sexo en cuanto a la retribución de la jornada ordinaria.

Además, como parte de las medidas contempladas dentro del Plan de Igualdad, también se está tratando de fomentar la igualdad en la composición de los equipos mediante la promoción interna. Hay un **firme compromiso con el desarrollo del talento interno, por ello se está invirtiendo en el crecimiento profesional de los equipos y generando oportunidades de carrera dentro de la aseguradora.**

Organización del tiempo de trabajo

La jornada de trabajo y el horario están regulados en el convenio colectivo. En 2021, el calendario laboral incluyó **1.700 horas anuales.** Los empleados disfrutaron de **26 días de vacaciones y 2 jornadas de libre disposición**, así como de **94 días de jornada reducida intensiva.**

Como consecuencia de la legislación que establece la necesidad de registrar diariamente la jornada laboral de sus empleados, la Mutualidad cuenta con una **herramienta de gestión del tiempo** que, además, permite a las personas flexibilidad y autonomía en la administración de su jornada y facilita la solicitud de permisos y de vacaciones.

La Mutualidad cuenta con una herramienta de gestión del tiempo que, además, permite a las personas flexibilidad y autonomía en la administración de su jornada y facilita la solicitud de permisos y de vacaciones.

Flexibilidad y conciliación

El **cuidado de los profesionales es, para la Mutualidad, uno de los pilares fundamentales en su estrategia y cultura corporativa.** Ante el nuevo contexto, resulta necesario fomentar una forma de trabajo que garantice un uso racional de la tecnología sin que represente un obstáculo para la conciliación.

Favorecer el tiempo de descanso, el disfrute de permisos y vacaciones y, en definitiva, fomentar el bienestar en el entorno laboral, son conceptos clave recogidos en diferentes medidas adoptadas por la compañía para mejorar la conciliación entre la vida personal y profesional.

Para hacerlo posible, en 2021, desde el **Comité de Seguridad y Salud,** se propuso al equipo de líderes de la compañía poner en común las buenas prácticas de sus diferentes equipos y se elaboró una **Guía de Recomendaciones de Desconexión Digital.**

Asimismo, se comenzó a trabajar en un **nuevo Plan de Flexibilidad,** que incluirá medidas como el teletrabajo, la ampliación de los horarios de entrada y salida o las pautas para el envío de e-mails y convocatoria de reuniones, entre otras.

Medidas en el ámbito de la conciliación

- Ampliación retribuida de 8 semanas del periodo de permiso por maternidad.
- 12 meses adicionales de reducción de jornada laboral sin ajuste salarial.
- Hasta 500 euros mensuales en concepto de guardería.
- Permiso retribuido para atender visitas médicas durante el embarazo para padres y madres.

| | 2021 |
|--|---|
| % de empleados acogidos a medidas de conciliación. | Hombres 0% Mujeres 5% Total 3% |
| Nº de personas que han disfrutado de permiso parental en 2021. | Hombres 2 Mujeres 4 Total 6 |
| % de retorno al trabajo tras un permiso parental. | Hombres 100% Mujeres 100% Total 100% |