

CAPÍTULO 7

# SER UN BUEN LUGAR DE TRABAJO



## SER UN BUEN LUGAR DE TRABAJO

UNICO (Universidad Corporativa de  
Fraternidad-Muprespa)

Impartimos la formación específica que  
cada profesional necesita y  
consideramos imprescindible  
para realizar su trabajo con los  
conocimientos, habilidades y  
herramientas necesarias.

### RECURSOS HUMANOS

En Fraternidad-Muprespa contamos con una plantilla con alto grado de satisfacción, lo que se traduce en el buen desarrollo del trabajo, favorecido por la estabilidad en el empleo, la formación continuada que llevamos a cabo, el entorno de trabajo seguro y saludable, así como por los beneficios sociales con los que contamos, que incrementan el bienestar y facilitan la conciliación entre la vida personal y laboral.

#### PLAN DE FORMACIÓN 2013-2015

Desde los inicios de la **UNICO** (Universidad Corporativa de Fraternidad-Muprespa) en 2013, hemos consolidado la fórmula del conocimiento mediante nuestro actual Plan de Formación, incluyendo en cada Escuela Profesional (Administrativa, Directiva, Prevención y Sanitaria) la formación específica que cada profesional necesita y consideramos imprescindible para realizar su trabajo con los conocimientos, habilidades y herramientas necesarias. El objetivo es seguir mejorando la calidad del servicio que ofrecemos a nuestros mutualistas, manteniendo una actualización continua de todo el personal que integra Fraternidad-Muprespa, contribuyendo al desarrollo profesional y personal de los mismos, proporcionando formación e información vinculada a los valores y cultura de Fraternidad- Muprespa.

Al mismo tiempo que se ha consolidado la **UNICO**, hemos:

- Mejorado la aplicación **Gestión de la Formación**, desde donde se gestiona la formación y a través de la cual, los empleados pueden consultar la formación realizada y el curso.
- Avanzado en la aplicación **Sistema de gestión de contenidos formativos virtuales** (tipo Moodle). En ella, el personal interno con los conocimientos adecuados, está desarrollando contenidos y tutorizando los cursos creados. Con esta aplicación hemos conseguido globalizar la formación, llegando así a personal de todos los colectivos, características y turnos de trabajo, con resultados cada vez más profesionales y aceptados por el personal.

La mayoría de la formación que impartimos en Fraternidad-Muprespa, se desarrolla e imparte con recursos propios, ya sea presencial o e-learning, sin dejar de contar con profesionales externos cuando la materia lo requiere.

Estamos creando un grupo de **Formadores Internos** comprometidos, que consideramos una fortaleza de nuestra organización, y una red de apoyo a las aulas y personal por la red.

En el siguiente cuadro se resume la formación que se ha realizado en 2014, en el que destacan el gran esfuerzo realizado por Fraternidad-Muprespa y sus empleados al incrementar los participantes en formación on-line externa con respecto al año anterior.

MODALIDAD	Nº ASISTENTES	Nº HORAS
FORMACIÓN PRESENCIAL	1.054	9.794,50
FORMACIÓN ON-LINE	3.787	28.776,75
FORMACIÓN ON-LINE OFIMÁTICA	18	720,00
FORMACIÓN ACOGIDA INDIVIDUALIZADA	81	3.174,00
FORMACIÓN AYUDAS INDIVIDUALES CONCEDIDAS	275	2.630,00
FORMACIÓN PLAN AMAT	75	3.844,00
<b>TOTAL</b>	<b>5.290</b>	<b>48.939,25</b>

Cabe subrayar el esfuerzo de nuestros profesionales y la inversión realizada en formación on-line contratada externamente, entre los que destacamos los siguientes:

- Curso **“Gestión eficaz del tiempo”**, de 20 horas, realizado por 219 empleados de todos los ámbitos de la Mutua.
- Curso **“Monográfico sobre habilidades y competencias directivas”**, de 40 horas, realizado por 47 directivos.
- Curso **“Superior de Seguridad Social y Derecho”**, de 125 horas, realizado por 14 empleados responsables de Prestaciones de sus centros.
- Curso de **“Experto Europeo en gestión de la calidad y medioambiental”**, de 150 horas, realizado por 10 empleados con funciones de Técnico de Calidad y Medioambiente.

Con toda la formación impartida, en 2014 ha supuesto que el promedio de horas de formación por empleado haya sido de 25,06 horas, lo que supone un incremento del 40,63% respecto a 2013.

### DESARROLLO PERSONAL

En consonancia con los objetivos recogidos en el Plan Estratégico Corporativo y en línea con la opinión mayoritaria expresada por los trabajadores a través de la **Encuesta de Clima Laboral de 2013**, hemos diseñado distintas acciones para favorecer y potenciar el desarrollo de las personas, entre las que destacamos:

#### Programa de Desarrollo de Habilidades Directivas

Orientado a reforzar y desarrollar las habilidades, competencias y potencialidades de nuestros mandos y, por ende, favorecer el nivel de motivación y compromiso de los equipos, optimizar su desempeño y potenciar la capacidad competitiva de nuestras personas. Este programa incluye:

- **Desarrollo competencial de mandos:** entrevistas competenciales y de potencial, refuerzo formativo en competencias específica, etc.
- **Procesos de Coaching Ejecutivo:** proceso individualizado con un coach externo, con el objetivo de potenciar el talento de la persona, asegurar el desarrollo de sus competencias y conocimientos, maximizar la efectividad de sus actividades y conseguir un cambio sostenido en su comportamiento.
- **Programa de Mentoring:** compuesto por un equipo de mentores internos considerados referentes en materia de liderazgo, gestión de equipos, comunicación, etc., que, además de aportar experiencia, valores y cualidades, manifiestan una elevada motivación por contribuir al desarrollo personal y profesional de otros profesionales de la Mutua.

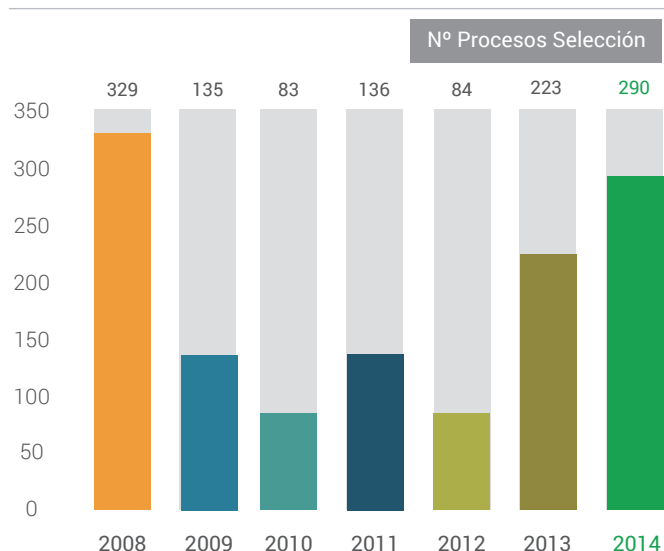
**Elaboración de una Guía para la valoración del desempeño** proporcionando pautas sobre la realización de la entrevista orientada a informar sobre:

- El desempeño de la persona (qué hace bien en su trabajo y qué tiene que reforzar).
- La marcha del trabajo y cómo mejorarlo.
- La utilidad de la entrevista de evaluación del incentivo general de resultados y desempeño y la información en ella proporcionada.

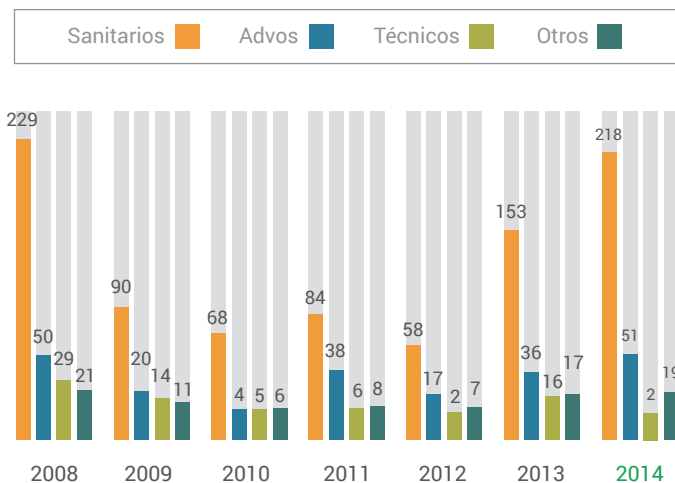
**Entrevistas de evaluación potencial** destinadas a evaluar el perfil competencial de personas interesadas en desarrollarse profesionalmente y su posible acceso a puestos de mayor responsabilidad.

La formación impartida en 2014 ha supuesto un promedio de 25,06 horas por empleado, lo que supone un incremento del 40,63% respecto a 2013.

## Comparativa anual de los Procesos de Selección



## Procesos de selección distribuidos por perfiles



## SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PERSONAL

Nuestros procesos de selección y evaluación de personal tienen por objeto cubrir las vacantes que se producen en la Entidad mediante convocatorias internas y/o externas, asegurando que los perfiles seleccionados reúnen las competencias necesarias para la realización de las distintas tareas, garantizando la adecuación de las personas a los distintos puestos de trabajo de la Mutua.

El procedimiento que los sustenta propicia una gestión de los procesos de reclutamiento y selección basada en la transparencia, objetividad y eficiencia, donde el mérito, la

idoneidad y la no discriminación sean los elementos centrales en su ejecución.

Principales logros y actividades realizados:

- Revisión y adaptación de los procesos de selección al sistema de competencias definido.
- Resolución del 97% de los procesos de selección dentro del mismo año (por encima del 88% establecido como objetivo en nuestro Plan Estratégico Corporativo).
- Realización de unas 260 entrevistas personales.

## Gestión de los procesos de selección (comparativa por años)

	AÑOS						
	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
<b>PROCESOS GESTIONADOS</b>	290	223	84	136	68	149	322
Convocatorias Internas y Simultáneas	139	90	41	79	37	96	180
Convocatorias Externas	23	26	29	31	21	34	59
Otros (*)	128	107	14	26	10	19	83
<b>CANDIDATURAS RECIBIDAS</b>	16.062	9.512	8.732	11.828	10.156	8.416	14.330
Internas	1.253	536	790	325	298	98	230
Externas	14.809	8.976	7.942	11.503	9.858	8.318	14.100
Web	1.267	1.390	2.316	1.835	1.426	2.117	958
Infojobs	11.502	4.386	2.526	6.508	5.272	3.873	10.064
Resto fuentes	2.040	3.200	3.100	3.160	3.160	2.328	3.078

(\*) Sustituciones de corta duración, reubicaciones, etc.



## CLIMA LABORAL

La encuesta de Clima Laboral realizada en 2013 puso de manifiesto la existencia de numerosas fortalezas como: la satisfacción con el trabajo, los recursos disponibles, el servicio prestado, la cooperación y el trabajo en equipo; además de una opinión mayoritariamente excelente sobre el empleo y proyecto de Fraternidad-Muprespa. Pero también quedaron patentes dos áreas claramente mejorables: las condiciones de trabajo (evaluación del desempeño, formación y promoción profesional, retribución variable y compensación) y las prácticas directivas (especialmente las relativas a comunicación e implicación del equipo).

A partir de estos resultados hemos diseñado distintas líneas de actuación orientadas a reforzar las primeras y mejorar los aspectos menos favorables detectados. Las principales acciones han sido:

- Revisión de las políticas de impacto en las personas.
  - Revisión de la metodología habitualmente utilizada para la valoración del desempeño.
  - Diseño de itinerarios formativos más específicos a los puestos de trabajo.
- Programa de trabajo para el refuerzo de la calidad directiva.
  - Elaboración de una Guía de Buenas Prácticas Directivas que se integra dentro de un programa de trabajo con los responsables de unidades de la RED, orientado a concretar y homogeneizar las prácticas que Fraternidad-Muprespa considera imprescindibles en materia de dirección de personas, con especial incidencia en el ámbito de la comunicación con el equipo.

Dicha guía ha sido desarrollada a partir de la experiencia y vivencias de un grupo de seis Directores Provinciales y constituye una referencia de actuación para todos los Directores Provinciales de la Mutua.

- Programa de desarrollo de Habilidades Directivas.
- Actuaciones con colectivos específicos.
  - Planes de acción específicos para la mejora del clima en cada unidad, validados por sus respectivos responsables y por el propio Centro de Recursos Humanos y RSC.
  - Realización de visitas por parte del Centro de Recursos Humanos y RSC a distintos centros de la Mutua, comenzando con aquellos en los que se han identificado situaciones concretas susceptibles de ser abordadas, con el propósito de acercar los Recursos Humanos a la plantilla, conocer personalmente a las personas y particularidades del centro, crear espacios individuales en los que poder trasladar cualquier cuestión de interés para el trabajador y testar directamente el clima laboral.
- Coaching de equipos.
  - Realización de procesos específicos de "acompañamiento" por parte de un profesional externo (Coach) a un equipo de personas, al objeto de mejorar el funcionamiento y clima dentro de una unidad determinada, a través de acciones que fomenten la comunicación, la cooperación, la confianza y cohesión entre sus miembros, entre otros procesos.

## CONVENIO DEL SECTOR DE SEGUROS

Las relaciones laborales de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social con sus respectivos empleados continúan



reguladas por el Estatuto de los Trabajadores y por el Convenio colectivo general de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, vigente desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015.

### PACTO INTERNO

En Fraternidad-Muprespa, además del Convenio Colectivo de Seguros, es aplicable un Pacto Interno, que recoge numerosos beneficios sociales que mejoran el Convenio del sector, fruto del acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

### PLAN DE IGUALDAD

Finalizada la vigencia del I Plan de Igualdad y una vez implantadas mayoritariamente sus acciones, la Comisión de Igualdad ha acordado su prórroga durante el ejercicio 2014.

Para dar continuidad al compromiso de establecer y desarrollar acciones de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se ha elaborado el **II Plan de Igualdad de Fraternidad-**

**Muprespa**, con el deber de desarrollar las acciones recogidas en el mismo durante el periodo 2015-2017. Este II Plan de Igualdad ha sido firmado por la Empresa y las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, el 9 de diciembre de 2014.

Entre las distintas acciones en materia de conciliación y corresponsabilidad emprendidas en 2014 cabe destacar:

- Cursos de acogida incluyendo de forma actualizada los contenidos sobre sensibilización e igualdad de género.
- Simplificación y homogeneización de la estructura retributiva.
- Apertura de nuevo plazo de solicitudes de Teletrabajo para todos los puestos administrativos, cuyas funciones no requieran la presencia física. Manteniéndose en vigor la fórmula instaurada en 2012 de forma exclusiva, para las empleadas gestantes, pudiéndose acoger al teletrabajo, a partir de la semana 24 de gestación. El número total de empleados/as adscritos a la modalidad de teletrabajo, a fecha 31 de diciembre de 2014 es de 27.

### Ejecución Plan de Igualdad. Datos sobre la plantilla de FM a 31-12-2014

Cargos de responsabilidad	Nº Mujeres	Nº Hombres
Dirección General	0	1
Subdirección General	1	2
Directores	24	60
Jefaturas Intermedias	57	114
Subtotal Cargos de responsabilidad	82	177
Otros puestos de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres
Personal Administrativo	573	284
Personal Técnico	480	355
Personal no cualificado	6	35
Subtotal otros puestos de trabajo	1.059	674
<b>Total plantilla</b>	<b>1.141</b>	<b>851</b>



## REPRESENTACIÓN Y ACTIVIDAD SINDICAL

El número total de representantes legales de los trabajadores en 2014 ha sido de 134, distribuidos de la siguiente manera:

ORGANIZACIÓN SINDICAL	AÑO 2013		AÑO 2014		DIFERENCIA AÑOS 2013-2014
	Nº DELEGADOS	% IMPLANTACIÓN	Nº DELEGADOS	% IMPLANTACIÓN	
CC.OO.	77	57,04%	76	56,72%	-1
UGT	49	36,30%	50	37,31%	+1
SATSE	2	1,48%	2	1,49%	=
USAE	2	1,48%	2	1,49%	=
SU	1	0,74%	0	0	-1
USO	1	0,74%	1	0,75%	=
INDEPENDIENTE	1	0,74%	1	0,75%	=
CSIF	1	0,74%	1	0,75%	=
ELA	1	0,74%	1	0,75%	=
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>-</b>	<b>134</b>	<b>-</b>	<b>-1</b>

En cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales que en su art. 35 párrafo primero define la figura de los delegados de prevención como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, el número de delegados de prevención en Fraternidad-Muprespa en 2014 ha quedado estructurado de la siguiente forma:

	COMITÉ ESTATAL DE SEGURIDAD Y SALUD	COMITÉS SEGURIDAD Y SALUD	DELEGADOS DE PREVENCIÓN
Nº DE DELEGADOS DE PERSONAL	1	9	90



## OFERTAS DE EMPRESAS PARA EMPLEADOS

En Fraternidad-Muprespa se negocian acuerdos y convenios con empresas que puedan ofrecer bienes y/o servicios de interés general y de forma ventajosa al colectivo de trabajadores. Durante 2014 destacan los siguientes:

- IVI (Clínica reproducción asistida)
- EVO (Banca inteligente)
- GENESIS SEGUROS
- GRUPO AUTOPREMIER (Automóviles)

## ACCIÓN SOCIAL

Fraternidad-Muprespa dispone de beneficios sociales para todo el personal, no sólo ayudas económicas directas, sino también privilegios que favorecen la conciliación familiar y laboral; y que sumados a la retribución fija y variable, conforman la compensación total:

- Becas de estudios para empleados.
- Becas de estudios para hijos de empleados.
- Ayudas para guarderías.
- Ayudas para minusválidos empleados o familiares.
- Mejora económica de la prestación por IT.CC., maternidad o riesgo embarazo hasta completar el 100% del salario.
- Ayuda económica para vivienda en supuestos de traslado por necesidades del servicio.
- Anticipos y préstamos.
- Incentivo general de desempeño.
- Premio de permanencia en la empresa.
- Pruebas de promoción interna, mejorado por la empresa sobre lo marcado en Convenio.
- Plan de pensiones.
- Seguro médico colectivo.

- Seguro de accidentes.
- Seguro de vida.
- Seguro de responsabilidad civil.
- Flexibilidad de 1,5 h. sobre el horario de entrada y salida para empleados con cargas familiares (personas mayores dependientes o hijos menores de 12 años).
- Permiso por asuntos particulares a cambio de recuperación o remuneración.
- Permiso no retribuido y no superior a seis meses por causa justificada. Hasta nueve meses para realizar curso académico completo.
- Permiso para cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Permiso de paternidad ampliado.
- Permiso paternal para exámenes prenatales y preparación al parto.
- Permiso retribuido para asistencia a consulta médica con hijos menores o padres dependientes.
- Permiso por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario, para familiares de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- Reducción jornada de hasta 50% para trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Excedencias con reserva de puesto de trabajo.
- Periodo disfrute de vacaciones, se puede fraccionar en más de tres periodos.
- Vacaciones, mayores de 60 años: hasta 6 días adicionales.
- Días de libre disposición: 24 y 31 de diciembre, si caen en días laborables.
- Reconocimiento médico general y ginecológico.
- Asistencia sanitaria con medios propios para empleados y familiares de primer grado.
- Teletrabajo.
- Cesta de navidad.
- Regalo de reyes para empleados.





- Regalo de reyes para los hijos de empleados, menores de 11 años.
- Obsequio por permanencia de 25 años en la empresa.
- Envío de flores por nacimiento de hijos y por fallecimiento de familiares de primer grado.

### BIBLIOTECA

Los empleados de Fraternidad-Muprespa contamos con un beneficio social muy motivador: el servicio de biblioteca

a disposición de toda la plantilla, que estando ubicado en nuestros servicios centrales, llega a todas las delegaciones provinciales, mediante nuestra valija interna y pretende, además de entretener, contagiar la pasión por la lectura y el cine.

Al cierre de 2014 hemos contado con 4489 libros y 736 películas, tanto títulos clásicos como de total actualidad, incluyendo también literatura y películas infantiles, para disfrutar con toda la familia. Estos fondos se nutren de adquisiciones periódicas y también de donaciones de los propios empleados.



### Datos globales al cierre de 2014

Libros en biblioteca		Adquisición de libros		Donación de libros		Préstamo de libros			
						hombres		mujeres	
2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013
4.489	4314	80	83	95	102	511	491	1.474	1.750
4,06%		-3,61%		-6,86%		4,07%		-16,11%	

Películas en biblioteca		Adquisición de películas		Donación de películas		Préstamo de películas			
						hombres		mujeres	
2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013
736	611	45	50	80	80	514	377	1.728	18.60
20,46%		-10,00%		0,00%		36,34%		-7,20%	

Usuarios con préstamo			
hombres		mujeres	
2014	2013	2014	2013
152	157	403	431
-3,18%		-6,50%	

El número de usuarios del conjunto de los fondos, tanto libros como películas durante 2014 ha sido de 555, alrededor del 28% de la plantilla.

## NUESTROS VETERANOS, 25 AÑOS EN FRATERNIDAD-MUPRESPA

Durante el ejercicio 2014 han cumplido 25 años de antigüedad en la empresa los siguientes empleados, a los que como ya es tradicional, hemos entregado un obsequio personal durante el acto de celebración de la Junta General:



Apellidos y nombre	Provincia	
Astolfi Callejo, José Carlos	Sevilla	Labajo Rodilana, José Madrid
Azpiazu Arnal, Agustín	Guipúzcoa	Lafuente Manzanares, Carlos Madrid
Blanes Cerda, Consuelo	Valencia	León Martínez, Emérita Barcelona
Bravo Quintana, Manuel	Las Palmas	Llorente Arnanz, Juana Madrid
Canales Casas, Diego Manuel	Cádiz	López Fonseca, Rosa Madrid
Cañellas Salom, Nicolás	Illes Balears	López Tarraga, Ángel Albacete
Casado Espinosa, Fernando	Salamanca	Luquín Martí, Óscar Barcelona
Casas Ruiz, Gumersindo	Almería	Machín García, Ana María Madrid
Castro Conte, María Inmaculada	Cádiz	Mangana Gutiérrez, José Álava
Cuevas Mérida, Pedro	Córdoba	Manzorro Fernández, Tomás Sevilla
Díaz de Cerio Sastre, Julia	Álava	Nicolás Menéndez, Mario Carlos Madrid
Díaz Lozano, María de la Encarnación	Sevilla	Ojeda Valdayo, María José Huelva
Domínguez Pereda, Julieta	Vizcaya	Ortega Herrero, Alicia Madrid
Escorihuela Navarro, María Dolores	Valencia	Outón Lado, Eugenia A Coruña
Estévez Lampón, Enrique	Huelva	Peque Pérez, María del Carmen Madrid
Fábregas Sasiain, Ana	Vizcaya	Pérez Gamero, Isabel Madrid
Farfán Benítez, Francisco	Málaga	Requena Yusta, Elena Madrid
Fernández de la Mela Muñoz, Antero	Madrid	Rodríguez Cid, Manuel Ourense
Fernández Vélez, Carmen Celia	León	Ruiz Castells, Mónica Málaga
García Pérez, Jorge	Valencia	Santos Sanz, Rafael Murcia
García Rodríguez, Fernando	Madrid	Thovar Gómez, Juan José Badajoz
Gómez Martínez, José Luis	Madrid	Trillo Trillo, María Concepción A Coruña
Gómez Sánchez, Fernando	Madrid	Valtierra Prado, Encarnación Madrid
		Zaldívar Alarcón, Juan Antonio Madrid



## SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

Un año más el Servicio de Prevención Propio ha continuado realizando numerosas acciones en cada una de las cuatro especialidades preventivas, con el fin de proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores de la plantilla.

Destaca la renovación por segundo año consecutivo del **Certificado OHSAS de Seguridad y Salud en el Trabajo** en los cuatro centros de Servicios Centrales: Alcobendas, Cánovas, San Agustín y Cervantes. Así como la **obtención del Certificado del Sistema de Gestión OHSAS** en otros dieciocho centros de trabajo: Bilbao, Derio, Abanto, Valladolid (los dos centros), Sevilla (los dos centros), Alcalá de Guadaíra, Osuna, Granada, Motril, Santander, Gerona (los dos centros), Madrid (José Abascal), Pinto, Móstoles y Torrejón.

La implicación de la Dirección de la Mutua en materia de Prevención de la Seguridad y Salud de los trabajadores ha sido esencial y se ha visto reforzada en el transcurso del ejercicio 2014. Con fecha 1 de julio de 2014 han sido firmadas por el Director Gerente las nuevas versiones, tanto del Manual Plan de Prevención como de la Política de Prevención. Y con fechas 23 de junio de 2014 y 4 de julio de 2014 las nuevas actualizaciones de los procedimientos del Sistema que fueron firmados por el Secretario General, D. Antero Fernández de la Mela Muñoz.

Se han realizado las auditorías, tanto las internas por la Empresa SGS TECNOS como la de Certificación por la empresa AUDELCO, en los meses de diciembre 2013 y enero 2015 respectivamente, con resultados satisfactorios.

Hemos renovado por segundo año consecutivo el Certificado OHSAS de Seguridad y Salud en el Trabajo en el centro de Alcobendas y Cánovas, San Agustín y Cervantes de Madrid.

## ÁREA TÉCNICA

Las principales acciones llevadas a cabo han sido:

- Realización de 235 estudios/evaluaciones de riesgos, tanto en puestos como lugares de trabajo, PVD's, en los centros de la Mutua.
- Realización de 200 Inspecciones de Seguridad.
- Revisión de 96 planes de emergencia, con sus correspondientes jornadas de implantación a los miembros de los equipos de emergencias y un total de 74 simulacros.
- Coordinación de Actividades Empresariales (CAE) con 538 contratas distribuidas de la siguiente manera:
 

- Empresas de mantenimiento en centros	77,69 %
- Empresas que realizan obras	1,48 %
- Empresas de limpieza	7,43 %
- Revisión de instalaciones	2,4 %
- Otras empresas/varias actividades	9,66%
- Actualización de la ficha de Prevención Individual en la Intranet, facilitando información específica sobre puestos de trabajo y/o centros de trabajo y el acceso al reconocimiento médico de forma personalizada.
- Actualización del catálogo de puestos, incorporando los protocolos médicos P13 y los riesgos correspondientes con ese protocolo, además del nuevo puesto de trabajo "Técnico de Prevención Superior (TM1)".

## VIGILANCIA DE LA SALUD

Las principales acciones llevadas a cabo han sido:

- Realización de 1.421 reconocimientos médicos frente a los 1.292 del año anterior, lo que supone un 71,33 % de asistencia del total de la plantilla (frente al 66,46 % del año pasado).
- Detección mediante las acciones de vigilancia de la salud y las actividades de prevención y promoción de la salud, de alteraciones que fueron causa de remisión del trabajador a diversas especialidades médicas, confirmando patologías como: carcinoma de ovario (1), carcinoma de piel (1), neoplasia intraepitelial cervical (4), miocardiopatía hipertrófica (1), quiste parotídeo (1), pólipos de colon (1), enfermedad diverticular del colon (1), nódulos tiroideos (2), catarata (1), neuritis óptica (1), hernia umbilical (1) y coledocitis (1). En el año 2014 se realizó seguimiento a un caso de posible

enfermedad profesional, que sigue en estudio.

- Realización de la campaña de vacunación antigripal con **600 vacunaciones** (frente a las 489 aplicadas el año anterior).
- Realización de 12 informes de solicitud de prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Además, se han conseguido dos objetivos OSHAS fijados para el 2014 por el área médica:

- Conseguir realizar el 25% de reconocimientos médicos del personal que se incorpora tras baja prolongada, cuya causa ha sido el Accidente de Trabajo.
- Reducir el número de personas de Fraternidad-Muprespa que no graba ninguna opción en Fraternet al ofrecimiento de reconocimiento médico anual.





## HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN

### INTRANET CORPORATIVA

Un valor que perseguimos en nuestra Entidad y que pretendemos contribuya a mejorar el clima laboral y la eficiencia de nuestros empleados es la comunicación. Y ello se consigue, en gran medida, mediante una intranet, denominada **Fraternet**, que pretende ser un punto de inicio y desarrollo de gran parte del trabajo diario de todos nosotros.

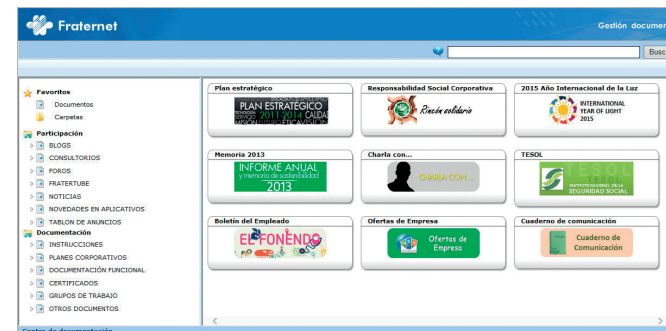
Fraternet es el canal diario de publicación de noticias de todos los ámbitos de gestión mutual y también de organización interna. También incluye los mensajes corporativos y publicaciones como **El Fonendo**, el boletín mensual del empleado.

En Fraternet destacan cuatro grandes bloques, que se van extendiendo cada año:



Fraternidad-Muprespa ha sido finalista en los Premios Telefónica Ability Awards, en reconocimiento a empresas con buenas prácticas en materia de accesibilidad, selección, formación, prevención o desarrollo de productos y/o servicios dirigidos a las personas con discapacidad, presentando el Centro Asistencial de Tres Cantos.

- **Bandeja de entrada**, que pone a disposición de cada empleado las comunicaciones, informes, avisos que necesita en su trabajo diario. Desde avisos de formación, cumplimiento de objetivos, peticiones de aprobación y firma..., hasta avisos de la biblioteca.
- **Aplicaciones**, de empresas y mutualistas, de gestión económica y suministros, de organización y calidad, de planificación y gestión personal.
- **Empleado**, lo que se conoce como "**Portal del empleado**": nóminas, vacaciones, formación, convocatorias, prevención de riesgos laborales.
- **Información**, con acceso a blogs, consultorios, foros, noticias, planes corporativos, documentación funcional y grupos de trabajo privados.



→ SU MUTUA, 275