

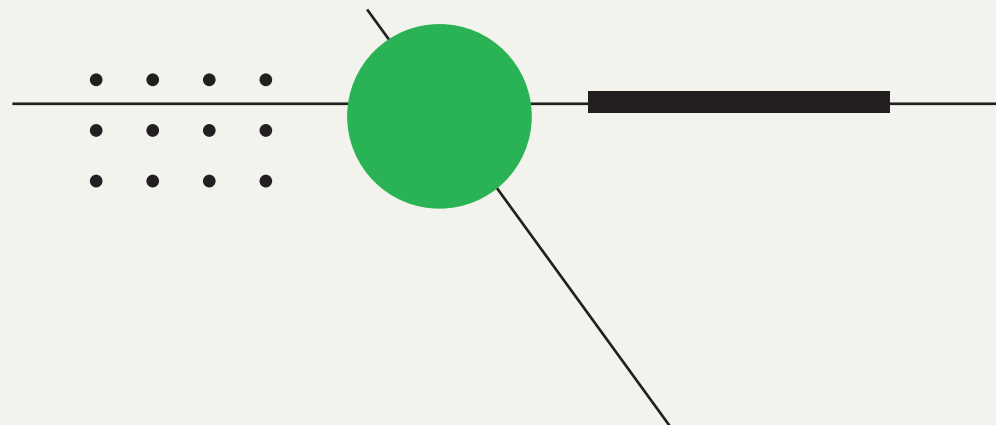
INFORME ANUAL
Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD
2025



Fraternidad
Muprespa



**Le damos la bienvenida al
Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2025
de Fraternidad-Muprespa**



“El énfasis debe ponerse en la claridad absoluta”

László Moholy-Nagy
Bauhaus Dessau 1925—2025

En 2025 se cumplieron cien años del traslado de la Bauhaus a Dessau, etapa clave en la consolidación de su lenguaje visual.

El Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2025 de Fraternidad-Muprespa toma como referencia esa búsqueda de claridad, función y orden para presentar la información de forma accesible y estructurada.

Bajo esa misma lógica, este punto de lectura se plantea como una pieza editorial y funcional que conecta el soporte físico con la memoria digital.

A lo largo de este informe encontrará códigos QR que permiten acceder fácilmente a información complementaria, así como enlaces a contenidos detallados y tablas ubicadas en el capítulo de Anexos, representados con los siguientes símbolos.

Los enlaces indicados en el documento cumplen su función de navegación únicamente cuando se consulta la versión digital; en formato impreso se ofrecen a efectos informativos y de referencia.



ESCANEE EL QR



((•))
NFC



INFORME ANUAL Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2025

 Fraternidad
Muprespa

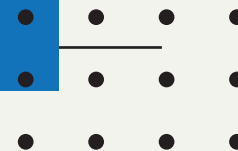


PRESENTACIÓN DEL INFORME ANUAL

Fraternidad-Muprespa



Fraternidad-Muprespa
**ha aumentado sus
ingresos por cuotas en
2025 en un 10,92 %**
respecto a la recaudación
del ejercicio anterior.



La Junta Directiva de Fraternidad-Muprespa presenta este Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad, en el que se recogen la gestión y los principales resultados de la entidad al cierre del ejercicio 2025.

El año 2025 se ha caracterizado por la persistencia de los conflictos bélicos, las crisis humanitarias y, en nuestro país, las catástrofes climáticas, económicas y humanas derivadas de los incendios forestales o situaciones tan anómalas como el apagón de unas horas. La economía mundial se ha mostrado resiliente en 2025, manteniendo el crecimiento a pesar de la incertidumbre y tensiones geopolíticas y comerciales.

El PIB de España ha crecido un 2,8 % en 2025, 4 décimas por debajo del crecimiento que tuvo en 2024. La Seguridad Social ha aumentado el número medio de trabajadores afiliados en un 2,4 %. Asimismo, el sector de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social ha experimentado un crecimiento en su población protegida y también en sus ingresos por recaudación de cuotas.

Fraternidad-Muprespa ha aumentado sus ingresos por cuotas en 2025 en un 10,92 % respecto a la recaudación del ejercicio anterior.

Asimismo, la Mutua ha protegido a 1.617.041 trabajadores en contingencia profesional (un 2,57 % más que en 2024), pertenecientes a 119.083 empresas mutualistas que han confiado en Fraternidad-Muprespa. Este incremento ha sido superior en trabajadores por cuenta ajena que por cuenta propia. En cuanto a la contingencia común, se han protegido a 1.301.809 trabajadores (un 1,45 % más).

Los ingresos correspondientes al Patrimonio de la Seguridad Social se han situado en 1.972.637.058 euros, lo cual ha supuesto un aumento del 10,98 % con respecto a 2024. De esta cifra 1.898.688.171 euros han correspondido a ingresos por cuotas (1.009.763.367 euros de contingencias profesionales, 864.642.179 euros de contingencias comunes y 24.282.625 euros del cese de actividad de los trabajadores autónomos).

Los procesos de contingencias profesionales han descendido un 2,52 % hasta dejar la cifra en 82.686, de los que 47.109

han tenido asociada una baja laboral, un 1,02 % menos que en 2024. La incidencia (el número de accidentes de trabajo por cada 1.000 trabajadores protegidos) en la cartera de Fraternidad-Muprespa se ha situado en un 28,28 %.

En estos accidentes lamentablemente se han producido 56 fallecimientos, 16 menos que en 2024.

Los gastos asociados a la incapacidad temporal contingencia profesional han crecido un 10,22 %, situándose en un importe de 186.022.487 euros.

Los gastos por contingencias comunes gestionadas por Fraternidad-Muprespa han aumentado un 12,91 %, hasta alcanzar los 1.029.896.401 euros.

Por su parte, la prestación por cese de actividad de trabajadores autónomos ha experimentado un aumento del 16,14 % alcanzando un importe de 7.675.174 euros, frente a los 6.608.631,49 euros de 2024.

Hay que resaltar que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social asumen las cuotas de las cotizaciones de los autónomos que llevan más de 60 días en situación de incapacidad temporal. Desde 2023 el pago por parte de la Mutua de este tipo de cotizaciones (22.716.962 euros en 2025) se imputa a contingencia profesional o común, según corresponda.

La entidad ha presentado un resultado positivo de 11.128.441 euros, cuyo desglose es el siguiente: 218.713.871 euros corresponden a superávit en contingencias profesionales, 218.713.871 euros a déficit en contingencias comunes y 11.128.441 euros a superávit en cese de actividad de los trabajadores autónomos.

A 31 de diciembre de 2025, los fondos propios generados (Patrimonio de la Seguridad Social) han ascendido a 361.397.801,51 euros y la Provisión para Contingencias en Tramitación a 80.716.625,42 euros. Las Reserva de Estabilización de Contingencia Profesional se encuentra dotada al 25,85 %.

El patrimonio neto del patrimonio privativo, a 31 de diciembre de 2025, ha ascendido a 6.012.269 de euros

frente a los 6.161.969 € de 2024, lo que ha supuesto una disminución del 2,43 % respecto al año anterior. Además, hay que considerar la circunstancia de que los fondos propios se encuentran infravalorados al estar los inmuebles en que se materializa el activo, contabilizados a su valor de adquisición y no al valor de mercado.

Estos resultados se han logrado con una plantilla conformada, a 31 de diciembre, por 2.243 personas con una vocación de servicio hacia nuestros mutualistas y con una red de 114 centros distribuidos por todo el territorio nacional.

La Junta Directiva desea agradecer a todas las personas que forman parte de Fraternidad-Muprespa su profesionalidad y esfuerzo, con la confianza de que en el ejercicio 2026 mantendrán los mismos valores y el mismo compromiso con los principios de servicio próximo y de calidad que aseguran el alto nivel de satisfacción de nuestros mutualistas y trabajadores protegidos.

Efectuada esta breve exposición de los principales datos del ejercicio, cuyo detalle encontrarán en el presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad de 2025, la Junta Directiva quiere expresar su más sincero agradecimiento a aquellos que dan sentido a nuestra razón de ser: nuestros mutualistas, por continuar otorgándonos su confianza.

Madrid, 16 de julio de 2026

Junta Directiva de Fraternidad-Muprespa

A black and white portrait of Carmen Rueda Hernández, a woman with dark hair, smiling. She is wearing a grey button-down top and large hoop earrings. The background features large green and red circles and a yellow circle at the bottom right.

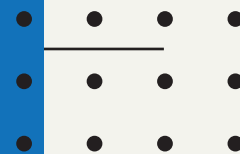
CARTA DE LA DIRECTORA GERENTE

Carmen Rueda Hernández

Directora Gerente de Fraternidad-Muprespa

“

2025 ha sido un año de consolidación y transformación, en el que Fraternidad-Muprespa **ha reforzado su respuesta, calidad y eficiencia** con planificación rigurosa, compromiso profesional y vocación de servicio.



El ejercicio 2025 ha sido un año de consolidación, avance y preparación para nuevos retos en Fraternidad-Muprespa. En un entorno exigente para el sector de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, la entidad ha seguido reforzando su capacidad de respuesta, la calidad del servicio y la eficiencia de sus procesos, manteniendo como eje principal la atención a las empresas asociadas, los trabajadores protegidos y adheridos, las asesorías, la Administración y el conjunto de sus grupos de interés.

Una vez más, Fraternidad-Muprespa ha afrontado los desafíos propios de su actividad y, al mismo tiempo, impulsado proyectos de transformación orientados a mejorar la gestión, modernizar los servicios y anticiparse a las necesidades futuras gracias a una planificación rigurosa, al compromiso de sus profesionales y a una cultura organizativa basada en la mejora continua, la responsabilidad y la vocación de servicio.

La calidad asistencial ha seguido siendo una prioridad. Fraternidad-Muprespa ha consolidado su labor médica orientada a la excelencia clínica y a la eficiencia, ha impulsado mejoras en la gestión de los procesos de incapacidad temporal por contingencia común y contingencia profesional, ha reforzado el papel de la enfermería y ha continuado avanzando en teleconsulta, seguridad del paciente, formación especializada e investigación clínica y docente. Además, el proyecto Recupera se ha afianzado como una iniciativa estratégica para la reingeniería del proceso de rehabilitación y la evolución del modelo de atención fisioterapéutica en la red de centros que culminará su implantación en 2026.

El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana sigue jugando un papel relevante en la actividad asistencial, científica y formativa de la entidad, asume más de la mitad de las intervenciones quirúrgicas de la entidad y mantiene los buenos resultados de satisfacción de los pacientes.

Entre los avances más notables del año destaca la incorporación progresiva de soluciones de inteligencia artificial en distintos ámbitos de actividad. La Mutua ha desarrollado agentes corporativos y herramientas de apoyo aplicadas a procesos asistenciales, jurídicos y tecnológicos, con el objetivo de mejorar la eficiencia, facilitar el acceso al conocimiento, apoyar la toma de decisiones y reforzar la calidad del servicio.

Estas iniciativas sitúan a Fraternidad-Muprespa en una posición avanzada para seguir incorporando la inteligencia artificial de forma segura, responsable y alineada con su marco de gobierno interno.

También ha tenido especial relevancia el impulso de la iniciativa corporativa Comprometidos con la Seguridad, orientada a reforzar la cultura de seguridad de la información y ciberseguridad en toda la organización. Las actuaciones desarrolladas han permitido avanzar en la concienciación de los empleados, la protección de los sistemas y datos corporativos, la prevención de amenazas y la mejora de las capacidades de monitorización y respuesta.

La Mutua ha continuado invirtiendo en su red de centros asistenciales, con actuaciones orientadas a disponer de infraestructuras más modernas, accesibles y funcionales, adaptadas a las necesidades de los pacientes, de los profesionales y de los nuevos modelos asistenciales.

La colaboración institucional y sectorial ha tenido igualmente un papel relevante. Los nuevos convenios con el INSS, comunidades autónomas y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, junto con la automatización de procesos y el desarrollo de herramientas de seguimiento y análisis, han contribuido a reforzar la trazabilidad, el control y la rendición de cuentas. En esta misma línea, la alianza +compromiso ha continuado consolidándose como un marco estable de cooperación entre mutuas, con avances en ámbitos asistenciales, tecnológicos, de gestión, innovación e intercambio de conocimiento.

En calidad, sostenibilidad y buen gobierno, Fraternidad-Muprespa ha renovado y mantenido sus principales certificaciones, ha verificado por noveno año consecutivo su huella de carbono conforme al GHG Protocol y ha continuado impulsando medidas de eficiencia energética, auditoría, cumplimiento y control interno. Todo ello refleja una gestión responsable, transparente y orientada al largo plazo.

Nuestro equipo humano ha sido, de nuevo, el principal motor de estos avances. En 2025 se han reforzado las políticas de inclusión y diversidad, se han mejorado los procesos de selección y cobertura de vacantes, se ha impulsado la promoción interna y se ha desarrollado la III Edición del Proyecto Releva 2025-

2026. La formación ha mantenido un papel estratégico, con nuevas acciones orientadas al liderazgo, las competencias digitales, la inteligencia artificial, el desarrollo profesional y la actualización de los distintos colectivos.

Durante el año también se ha mantenido el avance del V Plan Estratégico Corporativo, que ha alcanzado un grado de ejecución global del 69 %. La prórroga del Plan durante 2026 permitirá completar el desarrollo de sus proyectos, consolidar los avances alcanzados y preparar la elaboración del VI Plan Estratégico Corporativo.

Mirando hacia el futuro, la Mutua seguirá impulsando la mejora de la atención sanitaria y la eficiencia en la gestión de la incapacidad temporal, la transformación digital, la automatización de procesos y el uso responsable de la inteligencia artificial.

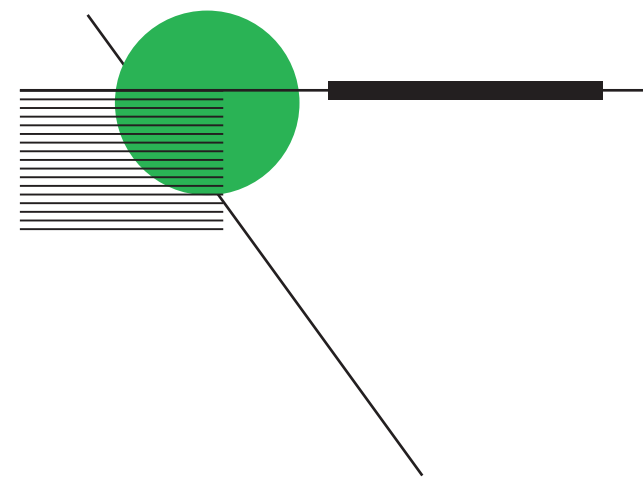
Si bien he asumido la Dirección de la Mutua recientemente, quiero agradecer la confianza depositada en Fraternidad-Muprespa por las empresas asociadas, los trabajadores protegidos y adheridos, las asesorías, la Administración, las entidades colaboradoras y la Junta Directiva. Nuestro compromiso con todos ellos nos exige seguir mejorando cada día y continuar ofreciendo un servicio riguroso, cercano y eficaz.

También quiero trasladar mi reconocimiento a todas las personas que forman parte de la Mutua. Los avances alcanzados son fruto de su profesionalidad, dedicación y capacidad para adaptarse a un entorno en permanente evolución. Su trabajo permite que Fraternidad-Muprespa siga avanzando como una entidad sólida, innovadora, responsable y comprometida con la sociedad.

Madrid, 16 de julio de 2026

Carmen Rueda Hernández
Directora Gerente de Fraternidad-Muprespa

	01		02		03
Pág. 14	CONOCER LA MUTUA	Pág. 56	GOBIERNO CORPORATIVO	Pág. 84	ESTRATEGIA Y CREACIÓN DE VALOR
	MISIÓN, VISIÓN Y VALORES ÁMBITO DE ACTUACIÓN RED DE CENTROS, INFRAESTRUCTURAS E INSTALACIONES RED ASISTENCIAL Y SANITARIA HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESA HABANA ACTIVIDAD PREVENTIVA DIÁLOGO Y SERVICIO COMUNICACIÓN, DIVULGACIÓN Y PRESENCIA PÚBLICA SISTEMAS DE INFORMACIÓN LOGROS 2025 LA MUTUA DEL MAÑANA		RÉGIMEN DE PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA ÓRGANOS DE GOBIERNO ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN ÓRGANOS DE CONSULTA ÓRGANOS DE GESTIÓN INTERNA ÓRGANOS COLEGIADOS PARTICIPACIÓN EN OTROS ORGANISMOS DIVERSIDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA COMPENSACIONES DE LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, PARTICIPACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN REGULACIÓN INTERNA CUMPLIMIENTO ÉTICO Y PENAL TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS CADENA DE SUMINISTRO SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN		V PLAN ESTRATÉGICO CORPORATIVO PLAN DE EVOLUCIÓN DIGITAL - PIONEROS DIGITALES PLAN ESTRATÉGICO DEL HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESA HABANA MODELO DE INNOVACIÓN SANITARIA GRUPOS DE INTERÉS CAMBIOS NORMATIVOS CALIDAD DEL SERVICIO Y SATISFACCIÓN CERTIFICACIONES RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS



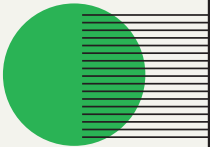
	04		05		RESPONSABILIDAD SOCIAL Y ODS
Pág. 106	INFORME DE GESTIÓN	Pág. 128	UN BUEN LUGAR DE TRABAJO	Pág. 148	LÍNEAS DIRECTRICES COMPROMISO CON EL PROGRESO DE LA SALUD Y EL BIENESTAR COMPROMISO CON LAS PERSONAS COMPROMISO AMBIENTAL COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA Y EL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO
	EMPRESAS AFILIADAS TRABAJADORES PROTEGIDOS AFILIACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS RECAUDACIÓN ACTIVIDAD EN CONTINGENCIA PROFESIONAL ACTIVIDAD EN CONTINGENCIA COMÚN PRESTACIONES EXTRAORDINARIAS RESUMEN ECONÓMICO FINANCIERO INFORME SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA REALIZACIÓN DE INVERSIONES TEMPORALES CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS		PLANTILLA PROMOCIÓN Y DESARROLLO FORMACIÓN RETRIBUCIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO SALUD Y PREVENCIÓN REPRESENTACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA		
					ANEXOS
				Pág. 178	CUENTAS ANUALES OTROS DATOS DATOS DE LA PLANTILLA PROCESO DE REALIZACIÓN Y PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME ANUAL Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD INDICADORES GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE) INDICADORES GRI DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL: CAMBIO CLIMÁTICO, ENERGÍA, MATERIALES, AGUA, RESIDUOS Y PROVEEDORES DETALLE DE INDICADORES GRI DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL GLOSARIO

CIFRAS DEL EJERCICIO 2025



En 2025, Fraternidad-Muprespa **ha seguido creciendo en actividad y servicio**, con más de 1,6 millones de trabajadores protegidos, 1,17 millones de asistencias sanitarias y 600 ayudas especiales concedidas.



DATOS ECONÓMICOS (EN MILLONES DE EUROS)	DATOS DE LA CARTERA	COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES
1.898,68 ▲ 121,17 Total ingresos de gestión 1.898,11 ▲ 203,86 Ingresos / cuotas 276,18 ▼ 0,74 Dotación de las reservas 	EMPRESAS MUTUALISTAS 119.083 ▼ 51 Contingencia profesional 83.145 ▼ 1.288 Contingencia común AUTÓNOMOS 214.223 ▲ 505 Contingencia profesional 214.478 ▲ 1.642 Contingencia común TRABAJADORES PROTEGIDOS (incluidos autónomos) 1.617.041 ▲ 40.588 Contingencia profesional 1.301.809 ▲ 18.636 Contingencia común	807.450,96 ▲ 88.834 Importe de las ayudas (en euros) 600 ▼ 57 Número de ayudas CALIDAD > 5.300 Encuestas a pacientes 7,37 ▼ 0,43 Valoración del servicio recibido (sobre 10)
SINIESTRALIDAD LABORAL	RECURSOS HUMANOS	PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS
47.109 ▼ 484 Accidentes con baja 35.577 ▼ 1.652 Accidentes sin baja 1.170.707 ▼ 33.618 Asistencias sanitarias 82.686 ▼ 2.136 Pacientes	1.186 ▲ 50 Sanitario 1.002 ▼ 32 Gestión 55 = Prevención 2.243 ▲ 64 Total plantilla 2,14 % ▲ 0,03 % Personas con alguna discapacidad	3.253 ▲ 47 Empresas actuadas 
CONTINGENCIAS COMUNES	INSTALACIONES	MEDIOAMBIENTE
160.409 ▲ 5.286 Con cargo a la Mutua 324.561 ▲ 15.821 Ajenos a la Mutua 718.038 ▲ 83.945 Actuaciones sanitarias 205.385 ▲ 16.788 Control y seguimiento	114 ▼ 1 Centros de Fraternidad-Muprespa CENTROS DE ATENCIÓN SANITARIA 106 ▲ 2 Fraternidad-Muprespa 2.093 ▲ 75 Conciertos y acuerdos	39.728.327,69 ▲ 9,23 % Consumo energético (MJ) 1.265,66 ▲ 29,61 % Huella de carbono (t CO ₂ eq) 

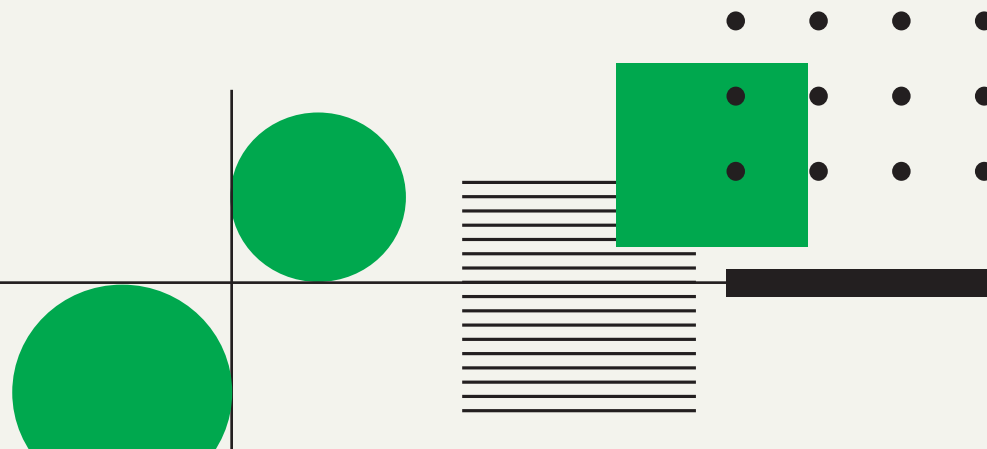
* Acompañando a la cifra de cada indicador para el año 2025 se incluye el incremento o decremento de esta respecto al ejercicio 2024.

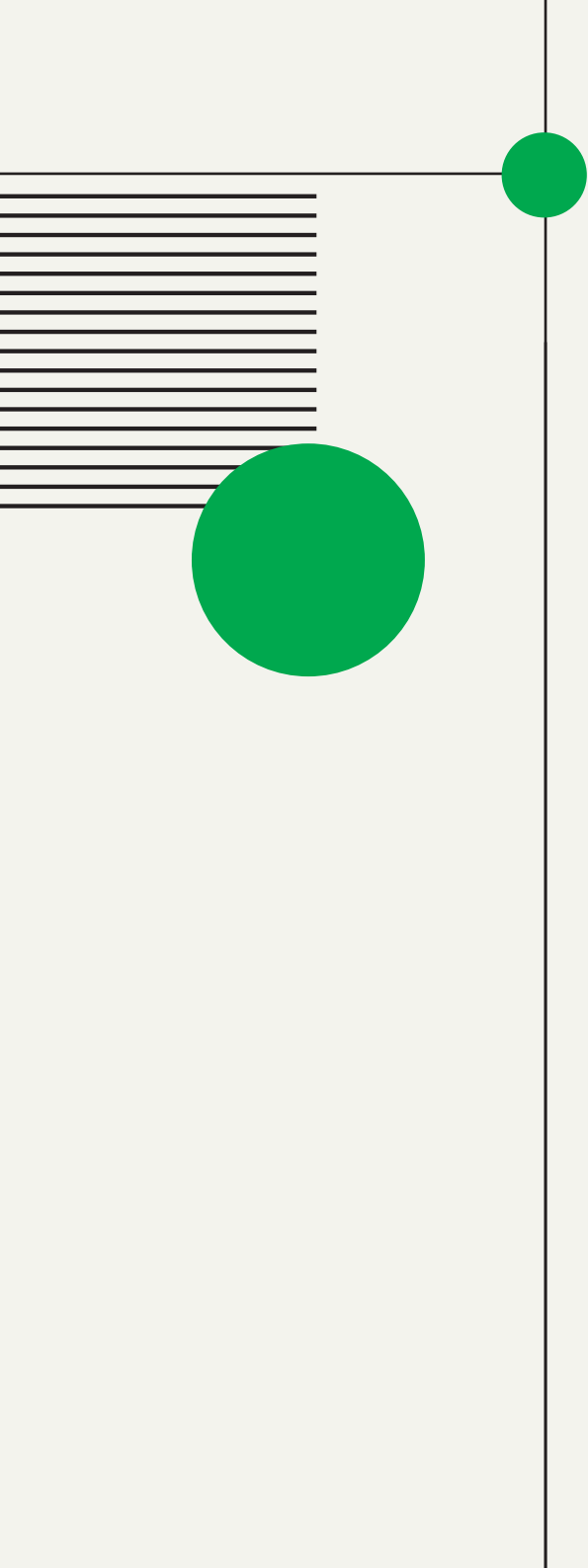
01

CONOCER LA MUTUA

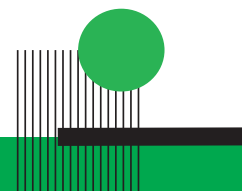


Edificio ubicado en la plaza de Cánovas del Castillo, 3 (Madrid)





MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	16
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	17
RED DE CENTROS, INFRAESTRUCTURAS E INSTALACIONES	18
RED ASISTENCIAL Y SANITARIA	24
HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESA HABANA	26
ACTIVIDAD PREVENTIVA	32
DIÁLOGO Y SERVICIO	35
COMUNICACIÓN, DIVULGACIÓN Y PRESENCIA PÚBLICA	39
SISTEMAS DE INFORMACIÓN	42
LOGROS 2025	47
LA MUTUA DEL MAÑANA	52



Fraternidad-Muprespa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social número 275, mantiene la quinta posición del sector en cuanto a volumen de cuotas. Fundada en 1929, tiene su sede social en la plaza de Cánovas del Castillo, 3 (Madrid).

La entidad centra su actividad en el tratamiento integral de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: ofrece atención sanitaria y servicios de rehabilitación, gestiona las prestaciones económicas, impulsa acciones preventivas y cubre todas las prestaciones legalmente atribuidas como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

Fraternidad-Muprespa ha puesto a disposición de trabajadores y empresas mutualistas, al cierre del ejercicio 2025, una red formada por 114 centros propios (106 de los cuales con atención sanitaria), 1.135 centros ajenos a través de concertos autorizados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y 958 centros fruto de los acuerdos con otras mutuas. Su plantilla ha estado formada por 2.243 profesionales: 1.558 mujeres y 685 hombres.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Fraternidad-Muprespa tiene como misión

“Restablecer la salud de los trabajadores protegidos y proporcionar las prestaciones económicas con la mejor atención y garantía”.

Asimismo, concibe su visión estratégica de futuro en torno al servicio que proporciona a sus clientes, para

“Ofrecer un servicio cercano, ágil y profesional a los trabajadores, empresarios y autónomos de nuestra Mutua”.

La Mutua, plenamente consciente de su papel como entidad colaboradora con la Seguridad Social y de su naturaleza sin ánimo de lucro, persigue un funcionamiento impecable, honesto y riguroso, comprometido con los principios de las Naciones Unidas. Para ello, ha implementado sistemas de gestión, control y auditoría que refuerzan su gobierno corporativo.

Los valores que declara y guían su actuación son:

Servicio a los clientes

- Rapidez y agilidad en la atención a los trabajadores protegidos, buscando siempre la excelencia sanitaria.
- Igualdad de trato a todos los asociados y adheridos.
- Capacidad de resolución.
- Transparencia sobre los motivos que nos llevan a tomar decisiones.

Compromiso de los empleados

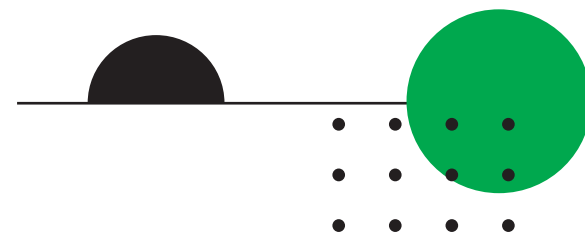
- Transparencia y comunicación entre los empleados para alcanzar los objetivos de la entidad.
- Trabajo en equipo con el fin de garantizar un mejor servicio y una mayor calidad del mismo.
- Aportación, por parte de cada empleado, de su conocimiento con el fin de alcanzar una mayor eficiencia en la gestión.
- Respeto e igualdad de trato entre y a todos los empleados.

Sentido de lo público

- La ágil aplicación de las normas y políticas dictadas por la Seguridad Social.
- La transparencia en la gestión.
- La protección y defensa de los bienes e ingresos públicos gestionados.

Eficiencia, calidad e innovación

- Aprovechar y optimizar los recursos de que dispone para la prestación de los servicios y el logro de los objetivos corporativos.
- Garantizar las prestaciones de acuerdo a los criterios de la Seguridad Social en unos plazos razonables y con unos costes adecuados y proporcionados.
- Fomentar la innovación, la mejora, la creatividad y la aplicación de las mejores tecnologías para progresar en la gestión y en la calidad.
- Apostar por la máxima calidad sanitaria.
- Impulsar la adquisición de conocimientos por parte de los empleados y de la propia organización (gestión del conocimiento).



Ética y responsabilidad social corporativa

- Honestidad por parte de todos los empleados y de la propia institución con todos los grupos de interés.
- Respeto a la confidencialidad de la información tratada por la empresa, especialmente cuando se trate de la gestión de datos de carácter sanitario.
- Fomento de la Responsabilidad Social Corporativa como entidad enmarcada en el sector público y con vocación de servicio a la sociedad.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, Fraternidad-Muprespa lleva a cabo las siguientes actividades de gestión del sistema de la Seguridad Social para sus mutualistas:

- Gestión de las prestaciones económicas y de la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, comprendidas en la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
- Gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
- Gestión de las prestaciones económicas por cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia.
- Gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Ayuda a la prevención de contingencias.

Durante el ejercicio 2025, la actividad de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social se ha desarrollado en un contexto de adaptación normativa en materias como la cotización y financiación de la colaboración, la gestión de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, la incapacidad

permanente, el acceso a información clínica, la planificación de actividades preventivas y la gestión de prestaciones extraordinarias vinculadas a situaciones excepcionales. En este marco, las Mutuas han continuado trabajando en la revisión de las prestaciones reconocidas a las personas trabajadoras autónomas con motivo de las restricciones de actividad derivadas de la COVID-19, iniciadas en 2023. Asimismo, Fraternidad-Muprespa ha adaptado su gestión a la nueva situación especial de incapacidad temporal introducida por la Ley 6/2024, de 20 de diciembre, dirigida a las personas trabajadoras donantes de órganos o tejidos para su trasplante.

Los recursos, herramientas y mecanismos de funcionamiento que se describen en el presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad han sustentado la actividad de la Mutua durante el ejercicio 2025, dando lugar a los resultados detallados en el capítulo “Informe de gestión”.



La Mutua, plenamente consciente de su papel como entidad colaboradora con la Seguridad Social y de su naturaleza sin ánimo de lucro, persigue un **funcionamiento impecable, honesto y riguroso**, comprometido con los principios de las Naciones Unidas



Instalaciones del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana

RED DE CENTROS, INFRAESTRUCTURAS E INSTALACIONES

Infraestructuras e instalaciones

Fraternidad-Muprespa ha llevado a cabo su actividad desde 114 centros propios (número registrado al cierre del ejercicio 2025) distribuidos por toda la geografía nacional, cuya superficie total es de 95.176 metros cuadrados.

Distribución de los centros de la Mutua por comunidad autónoma

	NÚM. DE CENTROS DE TRABAJO
Andalucía	28
Aragón	3
Asturias, Principado de	3
Baleares, Islas	3
Canarias	3
Cantabria	1
Castilla-La Mancha	9
Castilla y León	12
Cataluña	7
Ceuta, C. autónoma de	0
Extremadura	3
Galicia	9 (i)
La Rioja	1
Madrid, Comunidad de	14
Melilla, C. autónoma de	1
Murcia, Región de	4
Navarra, Com. foral de	2
País Vasco	5
Valenciana, Comunidad	6
TOTAL	114

i El centro de Cee ha recibido autorización del Ministerio para su cierre, el 30 de septiembre de 2025.

Entre los anteriores, Fraternidad-Muprespa cuenta con 4 centros que constituyen sus servicios centrales, ubicados en Madrid, además del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, desde el que ofrece servicio quirúrgico a toda la red de atención.

Inversiones y autorizaciones

A lo largo de 2025, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) ha autorizado la ejecución de las siguientes inversiones y autorizaciones de modificación, creación o traslado de centros asistenciales que gestiona Fraternidad-Muprespa:

- Autorización para la modificación del centro asistencial, administrativo y de control y seguimiento de la incapacidad temporal por contingencias comunes que la Mutua gestiona en Bilbao, situado en la calle Autonomía, 53, así como para la realización de inversiones consistentes en obras de reforma del inmueble y adquisición de equipamiento sanitario y mobiliario, por un importe total de 1.558.604,41 euros, IVA incluido, mediante oficio de 9 de enero de 2025.
- Autorización para la ampliación del centro asistencial de Ibiza, mediante el arrendamiento del inmueble colindante situado en la avenida de España, 84, la realización de obras de adecuación para la unión de ambos inmuebles, y la adquisición de equipamiento sanitario, mobiliario e informático, por un importe total de 672.689,81 euros, IVA incluido, mediante oficio de 7 de febrero de 2025.
- Autorización para la creación de un centro asistencial en el centro administrativo y de control y seguimiento de la incapacidad temporal por contingencias comunes que la Mutua gestiona en Pulpí (Almería), situado en un inmueble arrendado en la avenida de Andalucía, 16, bajo izquierda, local 2, mediante oficio de 24 de febrero de 2025.
- Autorización para la celebración del contrato de ejecución de las obras de adaptación del local situado

en la avenida de Ansite, 9, de Las Palmas de Gran Canaria, para su transformación en centro asistencial y de oficinas, por un valor estimado de 2.640.893,99 euros, IGIC excluido, mediante oficio de 27 de marzo de 2025.

- Autorización para la celebración del contrato de ejecución de las obras de reforma del edificio de Fraternidad-Muprespa situado en la calle Autonomía, 53, de Bilbao, que afectan a la planta baja, envolvente, iluminación y subsanación de patologías, por un valor estimado de 1.028.912,21 euros, IVA excluido, mediante oficio de 19 de mayo de 2025.
- Toma de razón por parte de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de la enajenación de un local del patrimonio histórico de la Mutua situado en Pantoja (Toledo), operación formalizada mediante escritura pública de compraventa por un importe de 49.900 euros, mediante oficio de 4 de agosto de 2025.
- Autorización para el cierre del centro asistencial, de rehabilitación y de control de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes que la Mutua gestiona en un inmueble arrendado situado en la avenida Fernando Blanco, s/n, bajo, en el municipio de Cee (A Coruña), mediante oficio de 30 de septiembre de 2025.
- Autorización para la creación de un centro asistencial para el traslado temporal del centro asistencial de Bilbao, durante el tiempo de ejecución de las obras de reforma autorizadas, mediante la cesión de espacio temporal en la Clínica Guimón, S.A., situada en la calle Allende, 24, de Bilbao, mediante oficio de 5 de noviembre de 2025.

Durante el ejercicio 2025 se han tramitado las siguientes solicitudes de autorización ante la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social:

- Solicitud de autorización para la modificación del centro asistencial, administrativo y de control

y seguimiento de contingencias comunes que la Mutua gestiona en Pinto (Madrid), así como para la ejecución de inversiones destinadas a la adquisición de un equipo de resonancia magnética y a la realización de las obras necesarias para su instalación y funcionamiento en el centro, con el fin de mantener la prestación del servicio de diagnóstico por imagen a los trabajadores protegidos de la Comunidad de Madrid, por un importe total de 2.146.343 euros, IVA incluido, iniciada el 11 de febrero de 2025.

- Solicitud de autorización para la modificación del centro asistencial, administrativo y de control y seguimiento de la incapacidad temporal que la Mutua gestiona en Toledo, mediante la ampliación del mismo a través del arrendamiento de un local situado en el mismo edificio, así como para la ejecución de las inversiones necesarias para la adecuación del centro y la dotación de equipamiento sanitario, mobiliario e informático, por un importe total de 618.639,55 euros, IVA incluido, iniciada mediante escrito remitido el 17 de julio de 2025, al que se incorporó posteriormente la documentación complementaria necesaria para continuar la tramitación del expediente de autorización.

Adecuación y mejora mediante actuaciones de ejecución directa

El desarrollo del plan de adecuación y mejora de la red de centros mediante actuaciones de ejecución directa persigue reformar de forma generalizada los centros para mejorar las condiciones de uso e imagen en los mismos. Dentro de este plan, a lo largo de 2025 se han iniciado las siguientes reformas:

- Reforma parcial del centro de Cartagena, situado en la plaza Puertas de San José, 4, mediante obras de sustitución de la instalación de climatización y ventilación en la zona administrativa, consultas y

rehabilitación, así como la legalización integral del sistema de climatización del centro.

- Reforma parcial del centro de Almansa, situado en la avenida Carlos III, 2, mediante obras de mejora de la funcionalidad y acabados de la zona asistencial y del aula de formación, la accesibilidad de esta, y la eliminación de humedades, trasdosado de paredes y nuevos revestimientos del gimnasio.
- Reforma parcial del centro de Málaga, situado en la avenida Pacífico, 62, mediante obras de modificación de consultas, sala de espera, sala de reuniones y despacho de la planta 1, así como actuaciones vinculadas al proyecto Recupera, nuevos boxes y mejora de la accesibilidad de vestuarios.
- Reforma parcial del centro de Manzanares, situado en la calle Reyes Católicos, 17, bajo, mediante obras de sustitución del sistema de climatización del área de administración y rehabilitación, así como la consolidación de soleras y trasdosados para la eliminación de los problemas de humedad por capilaridad en el centro, junto con la legalización integral del sistema de climatización.
- Inicio de las obras de reforma parcial en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, Paseo de la Habana, 83-85, de Madrid, para la implantación del laboratorio de biomecánica en la planta segunda.

Además, durante 2025 se ha trabajado en los proyectos de adecuación y mejora de los siguientes centros, estando previsto el inicio de su ejecución en 2026:

- Reforma parcial del aula de formación del centro de A Coruña, para su transformación en tres nuevas consultas y una sala de espera.
- Reforma integral del nuevo local arrendado en Toledo, para el traslado del gimnasio del centro actual.
- Reforma del centro de Cánovas para la mejora de su accesibilidad.
- Reforma del centro de Cánovas para la restauración de fachadas y la sustitución de carpinterías exteriores.

- Reforma parcial del centro de Lleida, en el área de administración y gimnasio, así como para la mejora de la accesibilidad de aseos y vestuarios.
- Reforma parcial del centro de Badajoz, en las áreas de admisión y administración, así como para la mejora de la accesibilidad de vestuarios y la adaptación del proyecto Recupera en el gimnasio.

Además, durante 2025 se ha trabajado en las actuaciones necesarias para la subsanación e integración de los distintos requerimientos formulados por la Comisión de Patrimonio de la Comunidad de Madrid en relación con la obtención de la licencia de obras del centro de Madre de Dios, en Madrid, quedando pendiente, a la fecha actual, la finalización del proyecto de ejecución, así como la confirmación o, en su caso, la ampliación de la inversión requerida para acometer su reforma integral.

En línea con el plan de adecuación y mejora de la red de centros, en el presente ejercicio se han acometido reformas menores de acuerdo con los siguientes criterios de actuación:

- Mejora de la accesibilidad a los centros en favor de las personas con movilidad reducida.
- Adaptación de baños y vestuarios en favor de las personas con movilidad reducida.
- Potenciación de la eficiencia energética de las instalaciones.
- Sustitución de gases que contribuyen al efecto invernadero.
- Reestructuración y modernización de los espacios a las necesidades actuales.
- Actuaciones en gimnasios para la implementación del proyecto Recupera de la entidad.
- Mejora de la imagen y visibilidad exterior de los centros.

Bajo estos criterios se ha actuado en los centros de Abanto, Almansa, Almería, Ávila, Barcelona, Burgos, Cáceres, Cádiz, Cánovas, Castellón, Ciudad Real, Guadalajara, Hospitalet de Llobregat, Jerez de la Frontera, León, Lucena, Lugo, Plasencia, Pontevedra, Ripollet, San Agustín (Madrid), San Sebastián, San Sebastián de los Reyes, Santander, Segovia, Tres Cantos, Valladolid y Vigo.

Asimismo, durante 2025 Fraternidad-Muprespa ha llevado a cabo diversas mejoras en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, orientadas a reforzar la accesibilidad, la eficiencia y la calidad del servicio. Entre las principales actuaciones destacan:

- Mantenimiento conductivo, con hasta 41.700 acciones de inspección, limpieza, ajuste, toma de lecturas (presión, temperatura, entre otros), realizadas diariamente.
- Mantenimiento preventivo, con hasta 5.915 procesos en las distintas instalaciones de climatización, electricidad, fontanería, saneamiento, protección contra incendios, legionela, etc.
- Mantenimiento correctivo, con hasta 1.767 pequeñas actuaciones reportadas de todo ámbito y solucionadas.

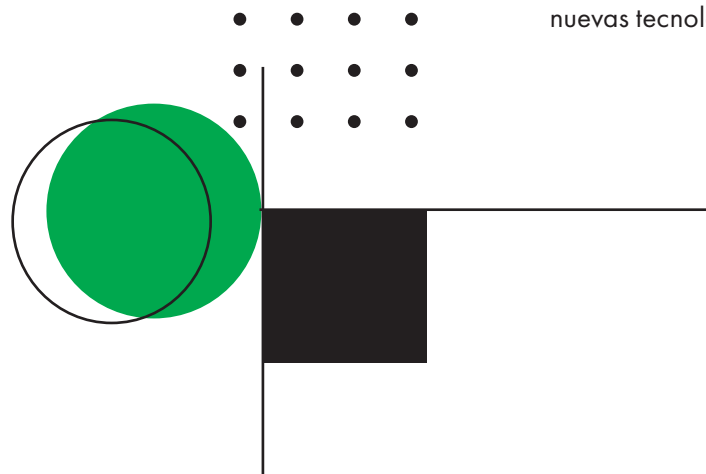
Eficiencia energética y accesibilidad

Fraternidad-Muprespa asume el compromiso de integrar y fomentar la sostenibilidad en todas sus operaciones y procesos, apostando por la implementación de medidas sostenibles con impacto a largo plazo que garanticen un desarrollo sostenible y respetuoso con el medioambiente.

Eficiencia energética

A lo largo de 2025, la Mutua ha continuado adoptando medidas de ahorro energético (MAE) para la mejora de la eficiencia de las instalaciones, mediante la sustitución de equipos de iluminación por tecnología led, la implantación de la nueva instalación fotovoltaica de Murcia, el cambio de sistemas de climatización obsoletos y la mejora de las carpinterías exteriores de los centros, con el fin de optimizar el consumo de energía eléctrica e incrementar la eficiencia energética de las instalaciones.

El contrato para el suministro de energía eléctrica, servicio de eficiencia energética y mantenimiento de equipos energéticos que Fraternidad-Muprespa adjudicó en 2023 a Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España S.A.U., por un periodo de 4 años, establece medidas de ahorro y eficiencia energética, siendo uno de los principales objetivos la reducción del consumo a través de la aplicación de las nuevas tecnologías de control y gestión eficiente.



Evolución del consumo de energía de los centros de Fraternidad-Muprespa

AÑO	CONSUMO (kWh)
2023	7.481.890
2024	7.366.093
2025	7.834.130

A lo largo del ejercicio 2025, el consumo de energía de los centros ha aumentado un 6,3 %. Entre los factores que han contribuido a ello destacan unas condiciones climatológicas más extremas, tanto en verano como en invierno, circunstancia que se ha visto refrendada por el crecimiento sostenido del consumo eléctrico global en España durante el año.

En las 20 sedes con gestión energética, el ahorro alcanzado ha sido del 20,32 %, lo que representa un descenso del 25 % respecto a 2024, motivado principalmente por el mismo factor climático.

Como resultado de las auditorías energéticas iniciales realizadas en los 20 centros con gestión energética, se han establecido distintas medidas de ahorro energético para su implantación durante el periodo 2023-2027:



Comparativa entre el consumo real y el consumo estimado en caso de no haber aplicado medidas

MEDIDAS DE AHORRO ENERGÉTICO	CONSUMO (kWh)		AHORRO ESTIMADO	
	REAL	ESTIMADO	MEDIDAS (kWh)	PORCENTAJE (%)
Telegestión	691.477,86	715.178,79	23.700,93	3,31
Tecnología led	249.380,49	334.742,70	85.362,21	25,50
Autotransformador (autotrafo)	449.868,26	465.473,59	15.605,33	3,35
Telegestión y led	796.255,06	922.269,72	126.014,66	13,66
Telegestión, led y autotrafo	169.030,82	382.238,35	213.207,53	55,78
TOTAL	2.356.012,49	2.819.903,14	463.890,65	20,32

En el resto de centros de la red de la Mutua, durante el ejercicio 2025 se ha continuado, como en años anteriores, con la sustitución progresiva de las luminarias existentes que han ido quedando fuera de servicio por pantallas led, avanzando así en el objetivo de alcanzar una iluminación 100 % led en todos los centros.

Asimismo, se ha mantenido la actualización de los CEE (Certificados de Eficiencia Energética) que han ido caducando, así como la obtención de nuevos certificados para los centros de nueva apertura.

Producción de energía solar fotovoltaica

Desde 2019, Fraternidad-Muprespa ha orientado sus actuaciones hacia la sostenibilidad energética para hacer frente al creciente consumo de recursos finitos y contaminantes. En línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, durante 2025 ha seguido impulsando un plan de instalación de sistemas fotovoltaicos con el objetivo de cubrir parte de la

demanda energética de sus centros, reduciendo la huella de carbono y los costes de explotación.

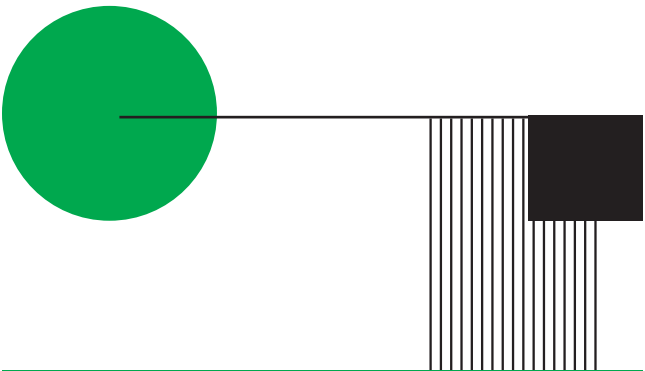
Centros de la Mutua con instalaciones fotovoltaicas en servicio en 2025:

- Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. 370 paneles (0,27 kWp unitaria). 99,99 kWp total.
- Alcorcón (Madrid). 36 paneles (0,41 kWp unitaria). 14,76 kWp total.
- Almansa (Albacete). 34 paneles (0,46 kWp unitaria). 15,64 kWp total.
- Málaga. 93 paneles (0,55 kWp unitaria). 51,15 kWp total.
- Osuna (Sevilla). 31 paneles (0,46 kWp unitaria). 14,26 kWp total.
- Pinto (Madrid). 56 paneles (0,505 kWp unitaria). 28,28 kWp total.
- Plasencia (Cáceres). 28 paneles (0,55 kWp unitaria). 15,40 kWp total.

Nuevas instalaciones añadidas en 2025:

- Murcia. 93 paneles (0,575 kWp unitaria). 52,5 kWp total.

La inversión en energía solar fotovoltaica no solo aporta un beneficio medioambiental significativo, sino que también se amortiza en un plazo razonable para la entidad, como evidencian los siguientes datos y estimaciones.



i * Datos de noviembre a diciembre por inicio de funcionamiento.
** Error en la base de datos.
*** De septiembre a diciembre desconectada por obras.
**** Datos de agosto a diciembre por inicio de funcionamiento.

Los datos de producción fotovoltaica incluidos en la tabla proceden de la plataforma de control activa de la instalación y se encuentran actualizados conforme a la información disponible actualmente en dicha herramienta. No obstante, la plataforma puede incorporar ajustes posteriores, por lo que podrían existir diferencias respecto a los datos recogidos en ejercicios anteriores.

Evolución del consumo de energía y producción fotovoltaica

CENTRO	AÑO	PRODUCCIÓN ENERGÍA FOTOVOLTAICA (kWh)			CONSUMO ENERGÍA	
		PRODUCCIÓN PARA CONSUMO PROPIO	PRODUCCIÓN VERTIDA A LA RED	TOTAL PRODUCIDO	PORCENTAJE DE ENERGÍA AUTOPRODUCIDA (%)	ENERGÍA CONSUMIDA (kWh)
HFMH	2023	120.945,00	--	--	7,52	1.607.642,00
	2024	114.339,00	--	--	6,69	1.708.674,00
	2025	102.457,00	--	--	6,02	1.702.681,00
Alcorcón	2024	9.350	660	10.010	44,63	20.950
	2025	18.220	190	18.410	30,60	59.550
Almansa	2023 ***	5.649,70	13,40	5.663,10	23,30	24.246,70
	2024	6.980,60	14,20	6.994,80	30,87	22.613,30
	2025	5.513,30	9,90	5.523,20	30,20	18.254,30
Málaga	2023 ****	32.225,29	11.678,99	43.904,28	39,74	81.091,89
	2024	50.794,79	25.909,79	76.704,58	38,06	133.452,43
	2025	58.103,18	16.460,30	74.563,48	27,03	214.974,69
Osuna	2023	10.835,31	12.888,77	23.724,08	45,82	23.647,87
	2024	10.435,81	9.854,44	20.290,25	41,42	25.194,92
	2025	8.548	4.754,50	13.302,50	30,39	28.125,96
Pinto	2023 *	535	601	1.136	3,19	16.772,40
	2024	27.257,10	3.009,10	30.266,20	37,01	73.653,60
	2025	29.315	3.185,90	32.500,90	29,76	98.517,10
Plasencia	2023 **	274,84	397,48	672,32	58,74	467,89
	2024	10.703,63	11.960,17	22.663,80	41,92	25.531,25
	2025 **	8.083,74	8.170,56	16.254,30	41,33	19.560,72
TOTAL		630.567,29	109.758,50	740.325,79	10,68	5.905.603,02

Confort climático

Dentro de las actuaciones llevadas a cabo en 2025 se han sustituido o mejorado los equipos de climatización en varios centros para optimizar la eficiencia energética y el confort climático:

- Almansa. Sustitución de la unidad exterior del equipo de climatización de la zona médica.
- Aranda de Duero. Adecuación de la instalación de climatización del gimnasio y mejora de la envolvente del centro.
- Ávila. Sustitución del equipo de climatización del gimnasio y optimización del sistema de recuperación y ventilación existente.
- Cádiz. Sustitución del equipo de climatización de administración.
- Guadalajara. Sustitución del equipo de climatización de administración, consultas y sala de curas y yesos, y reordenación de equipos.
- Hospitalet de Llobregat. Sustitución del equipo de climatización de admisión, administración y dirección, y refuerzo de la ventilación en esas zonas.
- Jerez. Sustitución del equipo de climatización del gimnasio y optimización del sistema.
- Lucena. Sustitución de la unidad exterior del equipo de climatización de admisión, despachos de dirección, sala de espera, consulta y sala de curas y yesos.
- Plasencia. Sustitución del equipo de climatización del gimnasio e incorporación de recuperación de calor en esa zona.
- San Sebastián de los Reyes. Sustitución del equipo de climatización de consultas y sala de espera.
- Santander. Sustitución del sistema de climatización de consultas, sala de curas y yesos, rayos X y vestuarios.
- Tres Cantos. Sustitución de la enfriadora exterior del centro.

Todos los equipos nuevos utilizan gas refrigerante ecológico y ofrecen un rendimiento estacional significativamente superior al de los anteriores, contribuyendo a mejorar la eficiencia energética de los centros.

Asimismo, se han llevado a cabo las siguientes actuaciones dirigidas a la mejora de la eficiencia energética y del confort climático de los centros, mediante intervenciones sobre la envolvente y la iluminación:

- Cervantes (Madrid). Sustitución de la iluminación fluorescente por pantallas led en toda la planta primera del centro.
- Hospital Fraternidad-Muprespa Habana (Madrid). Sustitución de toda la iluminación de emergencia del centro.
- San Agustín (Madrid). Sustitución de la iluminación fluorescente por pantallas led en la admisión y el vestíbulo de la planta baja.
- Santander. Sustitución de la iluminación fluorescente por pantallas led en todo el centro.
- Vigo. Sustitución de todas las carpinterías exteriores del centro por otras con rotura de puente térmico.

Accesibilidad

Durante el ejercicio 2025, Fraternidad-Muprespa ha llevado a cabo las siguientes actuaciones para mejorar la accesibilidad y el confort de sus instalaciones:

- Suministro y colocación de puerta automática en el acceso al gimnasio del centro asistencial de Barcelona.
- Sustitución de la puerta abatible de acceso por una puerta automática y eliminación de peldaño en el centro asistencial de Cáceres.
- Adaptación de los vestuarios del gimnasio en el centro asistencial de Plasencia.
- Sustitución de las puertas abatibles de acceso por dos puertas automáticas y mejora de la rampa de entrada

en los centros asistenciales de Ciudad Real y Tres Cantos.

- Sustitución de las puertas abatibles de acceso por dos puertas automáticas en el centro asistencial de Segovia.

Estas iniciativas se sustentan en el trabajo previo desarrollado tras la auditoría integral realizada en 2017 en el 100 % de los centros, conforme al Distintivo de Grado de Accesibilidad (DIGA). Aquella evaluación identificó barreras arquitectónicas y funcionales, impulsando un plan progresivo de medidas correctoras para asegurar a los mutualistas un acceso en igualdad de condiciones.

Posteriormente, en 2019 se asumió la adaptación de los estándares DIGA al Accessibility Indicator System (AIS) de la Fundación para la Accesibilidad y Responsabilidad Social y a las especificaciones técnicas ET-IMQ-AIS del Instituto Italiano del Marchio di Qualità. Gracias a este marco normativo, la Mutua ha podido auditar y verificar de forma continua el grado de accesibilidad de las instalaciones y servicios existentes, además de emitir precalificaciones en fase de proyecto para nuevos centros, garantizando que todos ellos cumplan con los más exigentes criterios de accesibilidad y diseño inclusivo.

Seguridad electrónica de los centros

Fraternidad-Muprespa cuenta con un servicio integral de seguridad en sus centros de trabajo, gestionado de forma centralizada para garantizar la vigilancia remota de los sistemas de alarma y la protección contra incendios. Este servicio incluye sistemas de seguridad electrónica, control remoto de alarmas, servicio de acuda y custodia de llaves, así como sistemas de detección y alarma contra incendios.

La empresa adjudicataria del contrato ha sido Securitas Seguridad España, S.A., responsable de la prestación de este servicio integral de seguridad.

Durante 2025, el servicio ha continuado dando cobertura a los sistemas de protección contra incendios y a los sistemas de seguridad electrónica de los centros de trabajo de la Mutua. En este periodo se han gestionado 422 incidencias relacionadas con protección contra incendios, 317 incidencias vinculadas a sistemas de antiintrusión y 167 servicios de acuda a los centros.

RED ASISTENCIAL Y SANITARIA

La red asistencial propia, formada por 106 centros de atención sanitaria, ha permitido a Fraternidad-Muprespa garantizar la asistencia de sus trabajadores protegidos durante el ejercicio 2025. Entre estos recursos destaca el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, un centro traumatológico con resonancia magnética y tomografía axial computarizada (TAC), dotado de un equipo multidisciplinar especializado en patología traumatológica.

Junto a la red propia, la Mutua cuenta con los Hospitales Intermutuales de Euskadi y Levante, compartidos con otras Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, y con una red de asistencia concertada que complementa la cobertura asistencial en todo el territorio.

En paralelo, Fraternidad-Muprespa ha puesto a disposición 1.135 conciertos con 897 centros concertados. Junto a las instalaciones de otras mutuas colaboradoras, se configura una red exclusiva y singular en el sector, con 2.199 puntos de atención sanitaria distribuidos por todo el territorio. Este despliegue facilita la proximidad del servicio al trabajador, asegurando una atención accesible, ágil y eficiente.

Distribución de los centros de atención sanitaria por comunidad autónoma

	FRATERNIDAD-MUPRESPA	CONCIERTOS	OTRAS MUTUAS	TOTAL
Andalucía	24	279	129	432
Aragón	3	25	38	66
Asturias, Principado de	3	46	21	70
Baleares, Islas	3	23	22	48
Canarias	3	36	54	93
Cantabria	1	26	12	39
Castilla-La Mancha	9	62	43	114
Castilla y León	11	114	57	182
Cataluña	8	114	196	318
Ceuta, C. autónoma de	0	0	1	1
Extremadura	3	37	23	63
Galicia	10	96	50	156
La Rioja	1	17	11	29
Madrid, Comunidad de	10	90	86	186
Melilla, C. autónoma de	0	1	3	4
Murcia, Región de	4	45	20	69
Navarra, Com. foral de	2	14	18	34
País Vasco	6	42	48	96
Valenciana, Comunidad	5	68	126	199
TOTAL	106	1.135	958	2.199

- Para establecer comparativas con los datos de ejercicios anteriores es importante tener en cuenta que el número de centros indicado en la tabla se ha obtenido aplicando los siguientes criterios:
- No se recogen los transportes sanitarios, dado que no tienen centro y la provincia del proveedor del servicio no siempre coincide con la provincia donde se realiza el servicio.
 - Se consideran todos los centros que han tenido un concierto vigente en algún momento del año, no solo a cierre del ejercicio.

Gestión de la red concertada

Durante 2025 se ha mantenido el esfuerzo en la implementación de nuevos procedimientos de licitación. Paralelamente, se ha intensificado la colaboración con otras mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, así como con administraciones públicas. Gracias a este enfoque, ha sido posible seguir avanzando en la adaptación de la prestación sanitaria con proveedores

externos, cumpliendo lo dispuesto en la Ley de Contratos del Sector Público.

La incorporación de criterios de ejecución dirigidos a reducir tiempos muertos ha sido fundamental. Se han establecido plazos máximos para la citación de pacientes, el inicio de tratamientos y la entrega de informes. Además, la integración automática de imágenes e informes en las aplicaciones informáticas de la Mutua ha contribuido significativamente a la mejora del servicio. Estas medidas han permitido disponer de un servicio de la red concertada que se encuentra más alineado con los estándares de calidad de los centros propios de Fraternidad-Muprespa.

Convenios y acuerdos de colaboración asistencial

Siguiendo las directrices establecidas por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para optimizar la asistencia sanitaria a través de recursos mutuales, Fraternidad-Muprespa ha mantenido vigentes los convenios de colaboración firmados con Asepeyo, Cesma, Egarsat, Fremap, Ibermutua, MC Mutual, Mutua Intercomarcal, Mutua Montañesa, Mutua Navarra, Mutua Universal, Mutualia, Umivale Activa y Unión de Mutuas.

En 2025, Fraternidad-Muprespa ha formalizado y comunicado al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones adendas a los convenios de colaboración con Fremap, destinadas a la incorporación de nuevos centros para la asistencia recíproca de trabajadores.

Durante el ejercicio, Fraternidad-Muprespa ha continuado ampliando la red de centros compartidos con mutuas con las que ya mantenía convenio. Asimismo, ha formalizado y notificado al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones nuevos convenios de colaboración con Mutua Balear, en febrero de 2025; MAZ, en marzo de 2025; Solimat, en agosto de 2025; y Egarsat, en septiembre de 2025.

Se han mantenido vigentes durante el ejercicio los convenios de colaboración suscritos con los Servicios Públicos de Salud, formalizados con Osakidetza, el Hospital de Sant Pau i Santa Tecla y el Hospital Sant Joan de Déu Palma-Inca.

Además, durante 2025 se han incorporado nuevos convenios con Tortosa Salut, S.L., en Tortosa (Tarragona), y con la Fundació Institut Guttmann, en Badalona (Barcelona). Han continuado en vigor los contratos de cesión suscritos con MC Mutual para el uso de espacios de consultas, sala de curas y sala de fisioterapia en el centro de Fraternidad-Muprespa en Alcalá de Guadaira, así como para el uso de consultas en los centros de Ávila, Avilés y Motril. En paralelo, también ha permanecido vigente la cesión de espacio a Asepeyo en Zamora, motivada por las obras de adecuación llevadas a cabo en su centro.

Hospitales Intermutuales

Los Hospitales Intermutuales de Euskadi y Levante son centros sanitarios mancomunados de varias Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, entre ellas Fraternidad-Muprespa, cuyo objetivo es ofrecer asistencia sanitaria especializada a los trabajadores protegidos. Esta participación permite optimizar recursos, garantizar la calidad asistencial y ofrecer una respuesta rápida a las necesidades derivadas de accidentes laborales o enfermedades profesionales.

El Hospital Intermutual de Euskadi, ubicado en Bilbao, comenzó su actividad en octubre de 1996 tras la constitución de una Asociación Intermutual en 1995 formada por Asepeyo, Fraternidad-Muprespa, Fremap, MC Mutual, y Mutua Universal. El hospital ofrece una amplia cartera de servicios, entre los que destacan urgencias 24 horas, cirugía, hospitalización, consultas ambulatorias en especialidades como traumatología, oftalmología, cirugía plástica, rehabilitación y

psiquiatría, además de servicios de diagnóstico avanzado como resonancia magnética, ondas de choque y ecografía. Este hospital se ha convertido en un centro de referencia en traumatología para Vizcaya y provincias limítrofes.

El Hospital Intermutual de Levante, ubicado en San Antonio de Benagéber (Valencia), abrió sus puertas en 1972 bajo el nombre de Centro de Recuperación y Rehabilitación de Levante, fruto de la iniciativa de 22 mutuas patronales de la época. Actualmente, ofrece atención sanitaria especializada, destacando en cirugía plástica y reparadora, cirugía traumatológica y rehabilitación. El centro presta atención mayoritariamente a trabajadores protegidos de las provincias de la Comunidad Valenciana, Murcia, Albacete y Cuenca.

Actividad sanitaria

El detalle de la actividad sanitaria que la Mutua ha llevado a cabo durante 2025 está recogido en los apartados "Actividad en contingencia profesional" y "Actividad en contingencia común" del capítulo "Informe de gestión".



HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESA HABANA

Desde su apertura al público el 11 de marzo de 2019, tras la finalización de las obras en octubre de 2018, el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, ubicado en el paseo de La Habana, 83-85, en Madrid, se ha consolidado como centro traumatológico de referencia. El Hospital está equipado con resonancia magnética y tomografía axial computarizada (TAC) de última generación, y cuenta con un equipo multidisciplinar especializado en patología traumatológica que ofrece una atención integral a los trabajadores protegidos en cualquier punto de la geografía nacional.

La visión del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana se centra en el paciente: combina tecnología de vanguardia y cuidados de alta calidad, situándolo en el eje de todas las decisiones para restablecer su salud con la máxima garantía y agilidad. Asimismo, la experiencia asistencial en el centro se ha diseñado para que cada paciente comprenda con claridad su recorrido, conozca la respuesta asistencial prevista y reciba un trato personalizado y adaptado a sus necesidades.

Funcionamiento interno

Cuenta con un Comité de Dirección  y las siguientes comisiones de supervisión y coordinación que garantizan la alineación operativa y el seguimiento de cada área de actividad:

- Comité de Expertos. 
- Comisión de Docencia.
- Comisión de Farmacia e Infecciones.
- Comisión de Seguridad e Historias Clínicas.
- Comisión de Quirófano.

- Comisión de Heridas.
- Comisión de Calidad EFQM.
- Comisión de Experiencia del Paciente.
- Comité de Seguridad y Salud.
- Comité de Empresa.

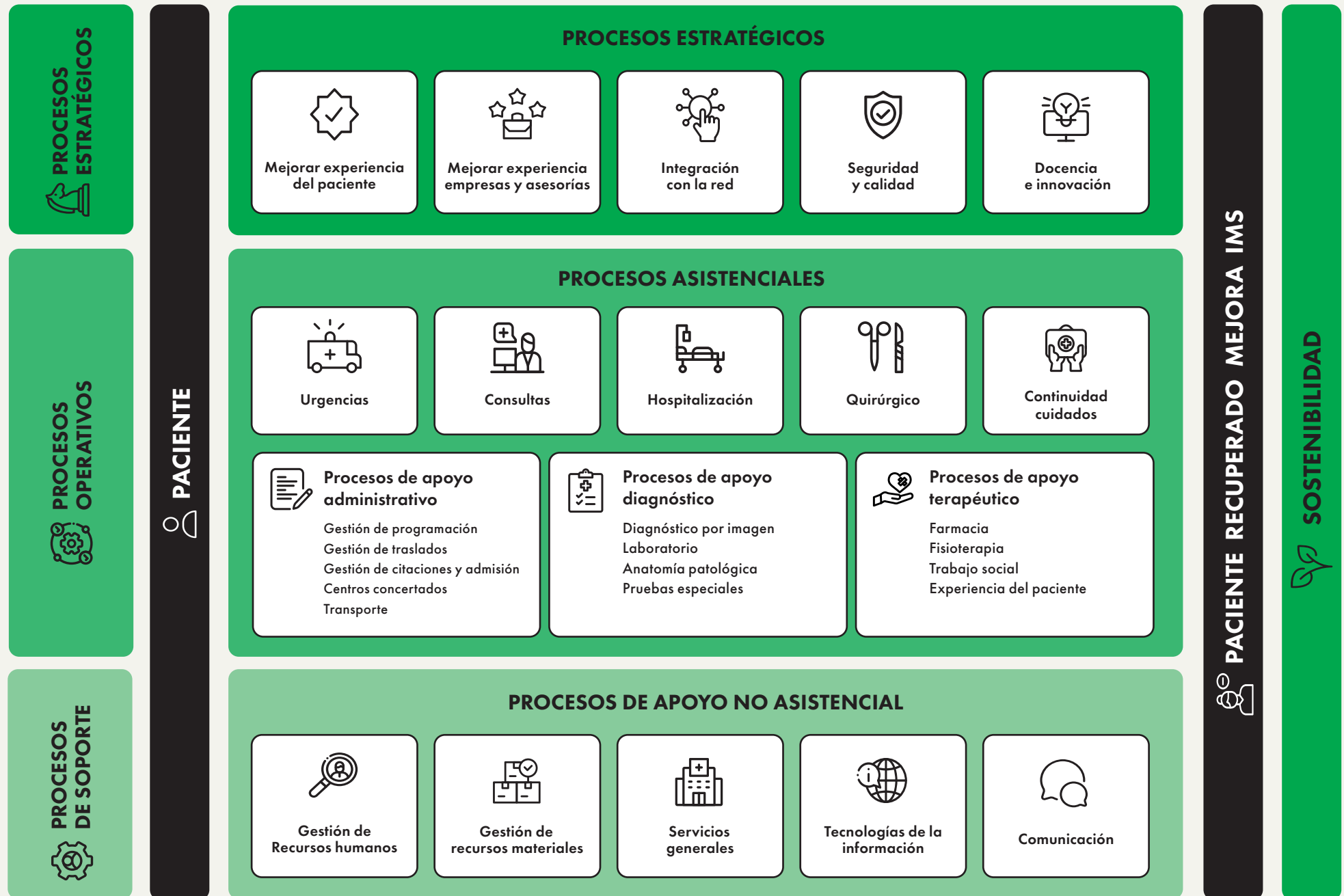
El hospital cuenta con un sistema de gestión por procesos dividido en tres niveles: procesos estratégicos, procesos operativos y procesos de soporte.



La experiencia asistencial en el centro se ha diseñado para que **cada paciente comprenda con claridad su recorrido**, conozca la respuesta asistencial prevista y reciba un trato personalizado y adaptado a sus necesidades.



MAPA DE PROCESOS DEL HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESPA HABANA



El edificio, con 14.000 m² distribuidos en cuatro plantas sobre rasante y otras cuatro de sótano, se construyó para dar respuesta a las necesidades de logística y movilidad identificadas durante la fase de análisis. Para ello, incorpora un esquema de doble circulación que separa los circuitos externos —pacientes ambulatorios y visitas— de los internos —personal, pacientes ingresados y suministros—.

Esta configuración permite el desarrollo de la actividad de sus más de 250 profesionales, entre facultativos, personal de enfermería y fisioterapia, administrativos y servicios generales, y alberga las siguientes áreas y dotaciones:

- Área de hospitalización:
 - 50 camas.
 - 35 de promedio de uso de camas.
 - 4 habitaciones de aislamiento.
- Área quirúrgica:
 - 3 quirófanos integrados de última tecnología.
 - 1 unidad de recuperación postanestésica (URPA) con 6 camas.
 - 4 puestos de adaptación al medio.
 - 3 respiradores de ventilación mecánica invasiva.
 - Unidad de esterilización.
- Área de diagnóstico por imagen:
 - Resonancia magnética.
 - Escáner TAC.
 - 3 equipos de radiología digital (RX).
- Área de urgencias:
 - 4 compartimentos de urgencias.
 - 1 compartimento de triaje.
 - 2 compartimentos de observación y 1 compartimento de urgencia vital.
 - 1 sala de curas y 1 sala de yesos.
- Área de consultas:

- 16 consultas ambulatorias.
- 1 sala de diagnóstico por imagen.
- 1 sala de preoperatorios.
- 1 sala de curas y 1 sala de yesos.
- Ecografía.

- Farmacia con sistema de dispensación automática de medicamentos.
- Gimnasio de rehabilitación para pacientes hospitalizados.
- Salón de actos (polivalente).
- Sala de juntas.
- Biblioteca.
- Cafetería.
- 200 plazas de aparcamiento (incluidas plazas de ecoparking y de bicicletas).

Entorno plenamente digital

La infraestructura para el diagnóstico por imagen es plenamente digital, contando con la última tecnología en resonancia magnética, escáner TAC (tomografía axial computarizada) y equipos de radiología digital, integrados con un PACS (Sistema de Archivado y Transmisión de Imágenes, del inglés, Picture Archiving and Communication System) en el que se almacenan las pruebas diagnósticas para su consulta desde los equipos informáticos del personal sanitario. A esta interconectividad se suma la del bloque quirúrgico, compuesto por tres quirófanos integrados que permiten la retransmisión al exterior de cirugías con fines formativos.

Cabe añadir al entorno digital el sistema de localización de pacientes y activos que permite trazarlos, localizarlos e identificarlos en tiempo real, mejorando su seguridad y proporcionando información relativa a la ocupación y el flujo de pacientes, que posteriormente es analizada para mejorar el funcionamiento del centro. También las mejoras en los aplicativos y sistemas de uso en planta, como la incorporación de las constantes vitales en la historia clínica electrónica del paciente, el acceso a la historia

clínica desde dispositivos móviles por parte del personal sanitario, la dispensación automática de medicamentos y el control del stock de material fungible.

Autorización sanitaria y oferta asistencial

La autorización sanitaria del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana como centro con internamiento corresponde a la categoría de hospital especializado (C.1.2), con código autonómico de autorización del centro CH0113. Se trata de un centro sanitario destinado a la asistencia especializada y continuada de pacientes en régimen de internamiento, cuya finalidad principal es el diagnóstico o tratamiento de los enfermos ingresados, sin perjuicio de que también preste atención de forma ambulatoria. Su oferta asistencial abarca: Enfermería (U.2); Medicina interna (U.13); Neurología (U.17); Neurofisiología (U.18); Anestesia y reanimación (U.35); Tratamiento del dolor (U.36); Angiología y Cirugía Vascular (U.39); Cirugía General y Digestivo (U.43); Cirugía Plástica y Reparadora (U.46); Oftalmología (U.50); Cirugía Ortopédica y Traumatología (U.55); Rehabilitación (U.57); Fisioterapia (U.59); Cirugía Mayor Ambulatoria (U.63); Cirugía Menor Ambulatoria (U.64); Urgencias (U.68); Psicología clínica (U.70); Obtención de muestras (U.72); Servicio de Transfusión (U.82); Farmacia (U.83); Radiodiagnóstico (U.88); Implantación de tejidos (U.96); Otras Unidades Asistenciales (Psicología Sanitaria) (U.900).

Eficiencia energética y respeto medioambiental

El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana ostenta el certificado LEED Healthcare Platino (el máximo nivel posible) que otorga la organización US Green Building Council. Se trata de una opción de certificación dentro de LEED (Leadership in Energy & Environmental Design), específica de hospitales.

El certificado LEED se concede a través de la suma de créditos por el cumplimiento de requisitos en el diseño y la construcción del edificio, en ámbitos de sostenibilidad, principalmente en eficiencia energética. Destacan del Hospital su enfoque a la eficiencia energética (cuenta con una cubierta de más de 600 metros cuadrados de paneles fotovoltaicos), la baja emisión de agentes contaminantes y la eficiencia en el uso del agua.

Durante el ejercicio 2025, la instalación fotovoltaica ha aportado el 6,04 % de la energía eléctrica consumida, cifra que, pese a mostrar un descenso de 0,65 puntos porcentuales respecto a 2024, mantiene una producción estable desde 2020. Asimismo, el consumo eléctrico se ha visto condicionado por las exigencias climatológicas de inviernos y veranos más duros.



Actividad hospitalaria

Evolución de la actividad hospitalaria

	2024	2025
Hospitalización		
Camas en funcionamiento	35	35
Ingresos de pacientes	2.301	2.420
Estancias (días)	7.668	8.251
Ocupación media por día	21,00	24,49
Estancia media por ingreso	3,3	3,41
Índice de ocupación (%)	47,11	49,81
Actividad quirúrgica		
Cirugía de urgencia	23	40
Cirugía programada	2.416	2.544
Cirugía con ingreso	2.261	2.406
Cirugía ambulatoria	178	175
Cirugía en turno de mañana	1.901	1.918
Cirugía en turno de tarde	537	658
Cirugía en turno de noche	1	5
Traumatología	1.964	2.010
Tratamiento del dolor	278	326
Cirugía general	45	21
Cirugía vascular	1	0
Cirugía plástica	151	184
TOTAL CIRUGÍAS	2.439	2.576

	2024	2025
Consultas ambulatorias		
27.643		
Consultas en urgencias	8.147	8.516
Consultas traumatológicas	18.054	22.611
Rehabilitación	2.245	1.913
Medicina interna	884	830
Preadnestesia	2.221	2.452
Oftalmología	878	1.252
Consultas propias		
Cirugía general	291	141
Cirugía Vascular	78	43
Cirugía plástica	1.063	1.205
Tratamiento del dolor	1.327	1.456
Neurología	418	516
Psicología	260	--
Pruebas diagnósticas		
RMN	4.553	7.394
Radiología convencional	14.061	13.647
Ecografía	4.039	3.456
EMG + Potenciales evocados		1.091
TAC	2.432	2.607

Ingresos por territorio

Una muestra del servicio global que el Hospital ofrece a toda la red de atención de la Mutua es que el 58 % de los pacientes ingresados durante 2025 se han desplazado desde fuera de la Comunidad de Madrid (62,6 % registrado en 2024).

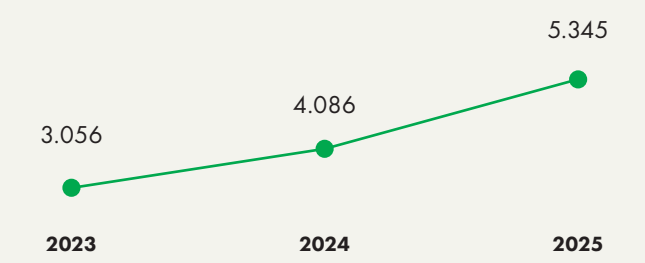
El desglose del número de pacientes ingresados en función de su territorio de origen, de acuerdo con la división por zonas en la que se organiza la Mutua, es el siguiente:

	2024	2025
TERRITORIO DE PROCEDENCIA	NÚM. DE PACIENTES	
Centro-Grandes Mutualistas	861	1.092
Meseta Sur	591	661
Noreste	129	162
Norte	236	250
Sur	484	441
TOTAL	2.301	2.606

Teleconsulta

Fraternidad-Muprespa ha continuado ampliando el uso de la teleconsulta durante el ejercicio 2025, consolidando este modelo de atención en su red asistencial. Durante el año se han atendido a través de teleconsultas un total de 5.345 pacientes, lo que supone un incremento del 30,8 % respecto a 2024 y del 74,90 % en comparación con 2023. Estos datos confirman la evolución creciente del servicio y su progresiva implantación como herramienta de apoyo a la atención sanitaria.

Evolución del número de teleconsultas



Formación y docencia

La generación de conocimiento constituye uno de los propósitos del Hospital, concretamente su Plan Estratégico ha fijado una línea de acción destinada a la docencia, la investigación y la innovación.

En este sentido, a lo largo de 2025 se ha promovido una cultura de aprendizaje permanente entre el personal sanitario, apoyada en la formación, la investigación, la docencia y el análisis de resultados, como motores de excelencia. Asimismo, se ha reforzado el papel estratégico de la innovación mediante planes específicos y la labor del Comité de Expertos, encargado de evaluar y autorizar nuevas actuaciones garantizando criterios de seguridad, evidencia y eficiencia. Este enfoque se ha complementado con acciones de benchmarking y redes de aprendizaje orientadas a comparar prácticas con otros hospitales e incorporar mejoras de valor contrastado.

Formación

En 2025 se ha celebrado la VII Reunión interanual de Traumatología, en la que los médicos traumatólogos de la Mutua compartieron, actualizaron y proyectaron su práctica clínica, reforzando así el intercambio de conocimiento y el aprendizaje continuo entre profesionales.

Otras acciones de formación llevadas a cabo en el ámbito interno han sido:

- Sesiones formativas en línea dirigidas a todo el personal de la Mutua.
- Sesiones médicas multidisciplinares semanales sobre traumatología.
- Sesiones formativas en protocolos posquirúrgicos, en modalidad presencial para el personal sanitario del Hospital y virtual para el de la red, entre ellas la formación en vendaje multicomponente, orientada a acelerar la cicatrización de heridas.
- Curso de suturas dirigido al personal de nueva incorporación de Enfermería.
- Curso de reanimación cardiopulmonar (RCP) básica dirigido al personal no sanitario.
- Formación en gestión de conflictos a través del trabajo colaborativo.
- Curso sobre el papel del técnico en cuidados auxiliares de enfermería en la unidad de recuperación postanestésica (URPA).
- Jornada con la policía orientada a fomentar un ambiente laboral seguro.
- VI edición del Curso básico de Patología de la Columna Vertebral, celebrada en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.

El personal del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana ha participado en 2025 en múltiples congresos, cursos y jornadas científicas de referencia, tanto nacionales como internacionales, entre ellos los organizados por las sociedades científicas AEA, GEER, SECA, SECOT, SETLA y SICOT, así como en acciones especializadas sobre cirugía de hombro, artroscopia, columna, fracturas, ecografía, rehabilitación, dolor e infección protésica. En este marco, los profesionales del hospital han intervenido como asistentes, ponentes, moderadores, instructores, directores de curso y evaluadores. Asimismo, la actividad formativa se ha complementado con formación presencial fuera del hospital y formación en línea, centrada

principalmente en conocimientos técnicos, corporativos y habilidades personales.

Durante 2025, un total de 228 profesionales han participado en acciones formativas en línea, entre cuyos contenidos destacan los relacionados con inteligencia artificial, ciberseguridad, protección de datos, prevención de riesgos laborales, código ético y de conducta, prevención penal, desconexión digital, gestión ambiental y formación sanitaria específica, como suturas, esterilización, vendajes e inmovilizaciones o terapia de presión negativa.

Docencia

En su compromiso con la formación de futuros profesionales sanitarios, durante 2025, el Hospital ha acogido las rotaciones de 5 médicos internos residentes (MIR) procedentes de los hospitales universitarios de Guadalajara, Orense, Pontevedra, Toledo y Palma de Mallorca. Asimismo, ha rotado en la especialidad de Medicina del Trabajo una médica del Hospital Virgen de la Luz de Cuenca.

Además, ha acogido estudiantes de distintas titulaciones: Grado en Enfermería de las universidades Nebrija, San Pablo CEU y Alfonso X El Sabio (17 alumnos), que realizaron sus prácticas rotando por los servicios de hospitalización, consultas externas, urgencias, quirófano y diagnóstico por imagen; TSID (Técnico Superior en Imagen para el Diagnóstico) de los institutos IFPS Claudio Galeno e Ilerna (4 alumnos), que realizaron sus prácticas en los servicios de resonancia magnética, TAC, radiología y quirófano; y TCAE (Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería) de las escuelas Javeriana y María Inmaculada (7 alumnos), que desarrollaron sus prácticas en hospitalización, urgencias y quirófano.

Investigación científica e innovación

En julio de 2025, el Hospital ha retransmitido en directo desde sus quirófanos dos cirugías en el contexto del Máster de cirugía de hombro organizado por Clínica CEMTRO (Madrid). Esta actuación se enmarca en la apuesta del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana por la innovación clínica, organizativa y tecnológica, orientada a generar valor en la atención al paciente, fomentar una cultura de mejora continua y favorecer la recuperación mediante soluciones asistenciales cada vez más eficaces.

En este mismo contexto, en 2025 se ha creado el buzón electrónico, innovacionsanitaria@fraternidad.com, como canal para la recepción estructurada de propuestas innovadoras por parte de los profesionales.

Asimismo, se ha impulsado el proyecto de innovación en terapias y organización sanitaria, orientado a generar e implementar nuevas soluciones de valor en el ámbito de la salud laboral y la gestión del absentismo. Entre las principales iniciativas desarrolladas destaca la reingeniería de la rehabilitación, concebida como un nuevo modelo integral de gestión del proceso rehabilitador, impulsado junto con Evolución Digital.

Publicaciones

Las contribuciones científicas del personal del Hospital ponen de manifiesto su actividad investigadora y generación de conocimiento. Entre los trabajos más relevantes publicados figuran: "Individualization of Donor Nerve Selection With Intraoperative Nerve Monitoring in Axillary Nerve Neurotization", de Guillermo José Tarnawski-Español, María Rosa Morro-Martí, Manuel Llusá-Pérez, Isabel Fernández-Conejero, Júlia Benítez-Flores, Aritz Ortega-Centol y Joaquim Casañas-Sintes; "Assessment of

Sonication for Diagnosing Implant-Associated Infections in Spinal Surgery Routine Practice". Torrecilla-Sádaba E., Gabardo S., Mahillo-Fernández I., Ferrer Pomares P., Tomé-Bermejo F., Álvarez-Galovich L., García-Cañete J., Esteban J. y Mengis C.; y "Management of Degenerative Spinal Conditions with Osteoporosis". Cuarental García J., Álvarez Galovich L., Tomé Bermejo F. y Duart Clemente J.M.



ACTIVIDAD PREVENTIVA

La prevención de las contingencias es uno de los servicios que la Mutua presta a las empresas asociadas, con el objetivo de eliminar o reducir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante asesoramiento, investigación e innovación.

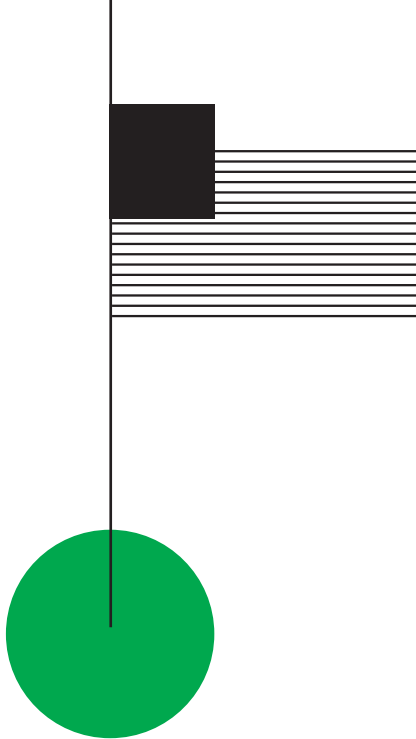
En el ejercicio 2025, se ha aplicado la Resolución de 19 de julio de 2024, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, que estableció la planificación general de actividades preventivas que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social debían incluir en sus respectivos planes de actuación para 2025.

Conforme al plan de acción establecido, a lo largo de 2025 la Mutua se ha dirigido a un total de 3.253 empresas (sin computar aquellas que han ido participando en el programa de investigación, desarrollo e innovación).

Desglose de las actuaciones del plan de acción en empresas de acuerdo a su número de trabajadores

DIVISIÓN POR NÚM. DE TRABAJADORES	NÚM. EMPRESAS			EVOLUCIÓN 2024/2025	
	2024	2025	PROPORCIÓN SOBRE EL TOTAL (%)	DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)
Hasta 25 trabajadores	1.120	1.147	35,2	27	2
Entre 26-49 trabajadores	1.032	994	30,6	-38	-4
Más de 50 trabajadores	1.054	1.112	34,2	58	6
TOTAL	3.206	3.253	100	47	1

Se contabiliza el número de empresas por diferente código de identificación fiscal (CIF).



Acciones para la reducción de siniestralidad

Las acciones destinadas a la reducción de la siniestralidad se han basado en el análisis de la evolución de la accidentalidad, el asesoramiento relacionado con accidentes, la sensibilización de mandos y la realización de talleres orientados a mejorar la comunicación en materia de seguridad. Estas actuaciones se han canalizado mediante 4.089 reuniones, de las cuales se han derivado 3.534 informes y 3.737 actas, centradas mayoritariamente en empresas con incremento de índices de siniestralidad o accidentes graves y mortales, así como de sectores con mayor siniestralidad.

El programa de actuaciones está fundamentado en la filosofía Vision Zero, que sostiene que todas las lesiones laborales son prevenibles y que ha sido incorporada a la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 y en la resolución que establece el Plan de Actividades Preventivas para 2025. Este programa ha contemplado la concienciación de los responsables de las empresas sobre su siniestralidad y las opciones de mejora, la revisión de la gestión y de las causas de los accidentes, la elaboración de informes de análisis, costes y evolución para facilitar el control de la siniestralidad, así como acciones generales de educación y mejora de la cultura preventiva.

Evolución de las empresas actuadas por número de trabajadores

DIVISIÓN POR NÚM. DE TRABAJADORES	NÚM. EMPRESAS		EVOLUCIÓN 2024/2025	
	2024	2025	DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)
Hasta 25 trabajadores	898	978	80	9
Entre 26-49 trabajadores	821	865	44	5
Más de 50 trabajadores	867	985	118	14
TOTAL	2.586	2.828	242	9,4

La eficacia del plan de acción en cada empresa está directamente relacionada con el número de visitas de asesoramiento realizadas, de modo que, a mayor número de visitas, mayor es su impacto positivo en la gestión de la prevención de riesgos laborales y en el desarrollo, a largo plazo, de una cultura preventiva.



Las acciones destinadas a la reducción de la siniestralidad se han canalizado mediante **4.089 reuniones**, de las cuales se han derivado **3.534 informes** y **3.737 actas**, centradas en empresas con incremento de índices de siniestralidad, accidentes graves y mortales.

Evolución de las empresas actuadas por número de visitas

DIVISIÓN POR NÚM. DE VISITAS	NÚM. DE VISITAS		EVOLUCIÓN 2024/2025	
	2024	2025	DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)
3 o más visitas	417	457	40	10
2 visitas	291	224	-67	-23
1 visita	1.860	2.147	287	15
TOTAL	2.568	2.828	260	10

Evolución del número de visitas en función del tamaño de la empresa según el número de trabajadores

DIVISIÓN POR NÚM. DE TRABAJADORES	NÚM. EMPRESAS		EVOLUCIÓN 2024/2025	
	2024	2025	DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)
Hasta 25 trabajadores	1.131	1.193	62	5
Entre 26-49 trabajadores	1.209	1.236	27	2
Más de 50 trabajadores	1.531	1.660	129	8
TOTAL	3.871	4.089	218	6

Informes de puesto de trabajo

Se han emitido 700 informes con el fin de analizar las tareas, enfermedades profesionales, valoración de secuelas, tipificación de la profesión, determinación de contingencias, propuestas de alta y prestaciones económicas en casos de riesgo durante el embarazo y la lactancia, a petición de la subdirección general de Gestión.

Educación y divulgación preventiva

Fraternidad-Muprespa ha continuado desarrollando su propuesta formativa en el espacio Campus Prevención, donde se han realizado 9 cursos webinar de cultura preventiva, 160 talleres técnicos presenciales –se han incluido talleres técnicos presenciales en delegaciones, talleres de Plan Refuerzo y talleres de seguridad vial–, 2 semanas temáticas y 9 Fratertalks, integrando en un único entorno las acciones de educación y divulgación con invitados expertos y temáticas de interés como la coordinación de actividades empresariales, la seguridad vial laboral, los riesgos derivados del amianto, la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, la comunicación positiva o la transformación tecnológica en la prevención de riesgos laborales.

En 2025 se ha registrado un descenso en las cifras de actividad formativa en materia preventiva respecto a 2024, motivado principalmente por la reducción del número de talleres de Seguridad Vial realizados, como consecuencia del retraso en la adquisición de nuevos equipos de realidad virtual hasta finales de año. En este contexto, el número de cursos y jornadas ha pasado de 534 en 2024 a 179 en 2025, lo que supone una disminución del 66 %, mientras que el número de alumnos/as ha descendido de 3.504 a 2.237, con una variación del 36 %.

Evolución del número de cursos, jornadas y alumnos/as

	2024	2025* ¹	VARIACIÓN (%)
Cursos, jornadas en materia preventiva	534	179	-66
Alumnos/as	3.504	2.237	-36

¹ En 2025 se ha reducido el número de talleres de Seguridad Vial realizados, debido al retraso en la adquisición de nuevos equipos de realidad virtual hasta finales de año.

Taller de seguridad vial con realidad virtual inmersiva

En 2025 se ha llevado a cabo la renovación de los equipos de realidad virtual dirigidos a las actividades de sensibilización en seguridad vial para empresas mutualistas, mediante la incorporación de un nuevo software de simulación de conducción y la adquisición de seis gafas de realidad virtual equipadas. Esta herramienta inmersiva permite a los trabajadores enfrentarse a situaciones críticas en un entorno seguro y controlado, como la conducción en condiciones adversas o bajo el efecto de distracciones y sustancias, favoreciendo la toma de conciencia sobre la fragilidad del control al volante. A lo largo del ejercicio se han impartido 38 talleres de seguridad vial con realidad virtual, con la participación de 379 trabajadores.

VIII Semana de la Seguridad Vial

Con el objetivo de seguir fomentando la seguridad vial, Fraternidad-Muprespa ha celebrado en 2025 la VIII Semana de la Seguridad Vial Laboral, del 10 al 16 de noviembre, coincidiendo con el Día Mundial en Recuerdo de las Víctimas de Accidentes de Tráfico, bajo el lema “Conducción segura, movilidad sostenible”. Esta iniciativa anual tiene como propósito contribuir a la

reducción de la siniestralidad vial en el ámbito laboral, incidiendo especialmente en la sensibilización y el cambio de la percepción del riesgo. A lo largo de la semana se han desarrollado 18 jornadas, con la participación de 22 ponentes expertos en la materia, logrando impactar a más de 400 asistentes.

Prevencion10.es

Fraternidad-Muprespa ha vuelto a celebrar a nivel nacional en 2025 la sesión en línea “Cómo asumir la prevención también para empleadas de hogar con Prevención10.es”, incluida en la oferta del Campus Prevención. Impartida por la Mutua, la jornada ha explicado el servicio público Prevención10.es, que facilita la gestión de riesgos laborales en empresas de hasta 25 trabajadores, asegura el cumplimiento de la coordinación de actividades empresariales e informa a los trabajadores autónomos sobre sus obligaciones y riesgos, abordando en esta ocasión de forma específica su aplicación en el ámbito de las empleadas de hogar. Actualmente cuenta con 3.500 visualizaciones en el canal de YouTube de la Mutua.

Aula Prevención

El Aula Prevención –área privada de formación digital integrada en el ecosistema de la Oficina Digital de Fraternidad-Muprespa– ha renovado de forma integral su identidad visual y ha ampliado su catálogo de contenidos con 7 nuevos vídeos webinar de cultura preventiva. Aunque el número de empresas mutualistas participantes se ha reducido respecto al año anterior, pasando de 235 en 2024 a 137 en 2025, el Aula ha registrado un incremento en el número de alumnos/as, que ha pasado de 2.122 a 2.424, lo que refleja un mayor uso de la plataforma por empresa participante. Diseñada para la sensibilización y educación en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, permite personalizar un itinerario formativo para cada alumno. El nuevo diseño, con una interfaz más clara y

profesional, ofrece a los mutualistas una navegación más intuitiva, facilitando el acceso a los contenidos.

Evolución del número de empresas, alumnos y cursos del Aula Prevención

	2024	2025	DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)
Empresas	235	137	-98	-42
Alumnos/as	2.122	2.424	302	14

Previene y boletín Campus Prevención

Los canales de difusión de prevención de Fraternidad-Muprespa —el portal público Previene y el boletín digital Campus Prevención— han difundido 125 noticias y 19 eventos con suscripción —Cultura Preventiva y Fratertalk—. Adicionalmente se han gestionado las consultas de mutualistas recibidas a través de Comunicación Web.

Rincón de la Salud

El portal público Rincón de la Salud, espacio digital dedicado a difundir conocimientos sobre salud y bienestar, ha incorporado en 2025 un total de 41 contenidos audiovisuales sobre actividad física, alimentación y nutrición, bienestar emocional, sueño y descanso, con el fin de seguir enriqueciendo la experiencia del usuario.

2025 ha venido marcado por el lanzamiento del nuevo espacio “QuidArte” donde, con la colaboración de profesionales del bienestar, se ofrecen contenidos prácticos y sencillos sobre: edadismo, sueño, salud mental, positividad, estilo de vida, límites, pausas activas, etc., enfocados en encontrar soluciones a los problemas de bienestar del día a día.

Publicaciones

Durante el ejercicio 2025, se han producido 23 nuevos vídeos formativos sobre temáticas diversas: golpes de calor en el trabajo, caídas, seguridad vial laboral, radiación UV, avisos de emergencia, prevención del ictus, filosofía Lean, neurocoaching, predicción de siniestralidad o liderazgo preventivo, entre otros.

Sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales (Bonus)

El 31 de julio de 2024, el Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos acordaron levantar la suspensión del incentivo Bonus, vigente desde 2019, y trabajar en un nuevo sistema de bonificación por reducción de la siniestralidad. Hasta la fecha, no se ha publicado la disposición legal que oficialice su activación.

DIÁLOGO Y SERVICIO

La comunicación bidireccional y efectiva entre Fraternidad-Muprespa y sus grupos de interés es un aspecto fundamental para el crecimiento sostenible. La posibilidad de dirigirse a estos, facilitarles el diálogo con la entidad o dotarles de la información de su interés, permite a la Mutua adaptarse a sus necesidades y mejorar el servicio que les ofrece.

Defensor del mutualista

El Defensor del mutualista de Fraternidad-Muprespa tiene la función de atender, canalizar y dar respuesta a las quejas, reclamaciones de pacientes, trabajadores protegidos, empresas, autónomos y asesores. 

Atención a las reclamaciones y quejas

Durante 2025, el Defensor del mutualista ha gestionado un total de 2.648 quejas y reclamaciones, con un tiempo medio de resolución de 12 días hábiles por expediente. De ellas, 365 han finalizado con resolución favorable a los reclamantes, evidenciando el compromiso de la Mutua con la justicia y la equidad.

El 92 % de las reclamaciones (2.440 casos) han procedido de trabajadores por cuenta ajena, el 7 % (185 casos) de trabajadores autónomos, el 0,7 % (19 casos) de empresas y el 0,2 % (4 casos) de asesores. Por tipología, el 63 % ha correspondido a contingencia profesional —1.629 por accidentes laborales y 39 por enfermedad profesional— y el 33 % a contingencia común —815 por enfermedad común y 62 por accidente no laboral—. El 4 % restante (103) se ha distribuido entre riesgo durante el embarazo (43), lactancia (5), cuidado de menores (16) y cese de actividad de autónomos (39).

En cuanto a los canales de presentación, la vía presencial se ha consolidado, mientras que los canales telemáticos han experimentado un crecimiento, pasando de 716 casos en 2024 a 871 en 2025, lo que refleja una mayor accesibilidad y comodidad para el usuario. 

Canales de atención a distancia

Centro de contacto

En 2025, Fraternidad-Muprespa ha mantenido a disposición de todos sus grupos de interés un centro de contacto multicanal (telefónico, correo electrónico, chat y WhatsApp) que proporciona soporte técnico e información sobre sus servicios digitales de forma accesible, cercana y ágil. Este servicio puede utilizarse a través de los teléfonos 914 183 240 y 933 369 275, del correo electrónico emutua@fraternidad.com, y del canal de WhatsApp 660 060 261. 

El número de comunicaciones telefónicas atendidas por el centro de contacto ha ascendido a 44.972, lo que representa un incremento del 5,1 % de llamadas recibidas respecto a 2024 (42.792 llamadas). Al igual que en el ejercicio anterior, el centro de contacto ha atendido también las llamadas dirigidas a la delegación principal de Barcelona, además de prestar soporte a distintos centros de la red asistencial en horario de tarde.

Las temáticas tratadas de manera más habitual han sido: la obtención de información general relacionada con la fecha de cobro de la prestación económica y su cuantía; la confirmación de citas médicas; el uso de las herramientas digitales proporcionadas por la Mutua; los datos de localización y contacto de los centros de atención de la Mutua; y los trámites para la solicitud de las prestaciones.

Distribución del número de llamadas recibidas por temática

	2024	PROPORCIÓN (%)	2025	PROPORCIÓN (%)	DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)
Información general	34.697	81,08	37.603	83,61	2.906	8,38
Oficina Digital	7.108	16,61	6.647	14,78	-461	-6,49
Delt@/AOC y e-Servicios	548	1,28	364	0,81	-184	-33,58
IRPF	358	0,84	299	0,66	-59	-16,48
Proveedores	81	0,19	59	0,13	-22	-27,16
TOTAL	42.792		44.972		2.180	5,09

Por grupos de interés, el colectivo de trabajadores protegidos es el que más uso ha hecho del servicio de atención telefónica, suponiendo el 90,7 % de las llamadas.

Distribución del número de llamadas recibidas por grupo de interés

GRUPO DE INTERÉS	2024	PROPORCIÓN (%)	2025	PROPORCIÓN (%)	DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)
Trabajadores	37.163	86,8	40.801	90,7	3.638	9,8
Empresas	3.672	8,6	2.962	6,6	-710	-19,3
Trabajadores autónomos	725	1,7	273	0,6	-452	-62,3
Asesores	1.232	2,9	913	2	-319	-25,9
Otros	0	-	23	0,1	23	-

Servicio telefónico para emergencias sanitarias

Fraternidad-Muprespa pone a disposición de los trabajadores protegidos y empresas mutualistas un servicio telefónico gratuito de atención para emergencias sanitarias, operativo las 24 horas en el número 900 269 269. Quienes se encuentren en el extranjero pueden acceder al mismo llamando al +34 913 896 398.

Los servicios que presta este centro telefónico de atención son:

- Información y atención sanitaria telefónica: recepción y gestión de llamadas destinadas a solicitar información general sobre los servicios proporcionados, tanto en los centros propios como concertados de Fraternidad-Muprespa. Asimismo, se atienden llamadas relacionadas con la demanda de asistencia sanitaria urgente en caso de accidente laboral o consultas que requieran evaluación por parte de un facultativo.
- Traslado en territorio nacional: coordinación y ejecución de traslados hacia centros sanitarios y entre hospitales dentro del ámbito territorial nacional.
- Seguimiento de pacientes hospitalizados y estudio de la viabilidad del traslado: seguimiento y evaluación de pacientes ingresados en hospitales, así como análisis de la posibilidad y conveniencia de su traslado a centros indicados por la Mutua.
- Asistencia a trabajadores accidentados en el extranjero: provisión de información y orientación hacia el centro sanitario más adecuado y cercano para la atención del trabajador accidentado en el extranjero. Se realiza un seguimiento continuo de la situación clínica del paciente y, si es necesario, se gestiona la repatriación del trabajador desde el país donde ocurrió el accidente hasta el lugar de destino designado.

A lo largo de 2025, Fraternidad-Muprespa ha contabilizado alrededor de 10.300 llamadas; se han comunicado 902 casos sanitarios, cifra que supone

un incremento respecto a los 540 casos registrados en 2024; se ha realizado el seguimiento de 97 pacientes ingresados y se ha gestionado 1 caso de accidente en el extranjero que requirió seguimiento y repatriación posterior en avión medicalizado.

Ventanilla digital, Contacte con nosotros

La ventanilla electrónica, accesible desde el portal web corporativo, permite a cualquier usuario enviar comunicaciones escritas que se dirigen automáticamente a las unidades responsables de la Mutua. Asimismo, se ofrecen webchat y WhatsApp como canales adicionales de atención en línea.

Durante el ejercicio 2025, se han recibido 1.563 comunicaciones, un 0,26 % menos que en 2024 (1.567), y el 96,35 % de ellas se ha gestionado en tiempo y forma.



Oficina digital

La Oficina Digital, la extranet disponible para empresas, asociadas, trabajadores protegidos, asesorías, proveedores, otras mutuas y los servicios provinciales de la Inspección Médica del INSS, tiene como objetivo ofrecer servicio a distancia en cualquier momento, ampliando el territorio de actuación de la entidad más allá de sus instalaciones físicas y horarios de atención.

En 2025, la Oficina Digital de Fraternidad-Muprespa ha seguido consolidándose como una herramienta estratégica para la prestación de servicios digitales, en línea con el Plan de Evolución Digital de la entidad. A lo largo del ejercicio, se han incorporado mejoras orientadas a optimizar la tramitación de prestaciones de incapacidad temporal y otras gestiones asociadas, reforzando la eficiencia operativa. Entre ellas, destaca la implantación de recordatorios automáticos para solicitudes de pago directo pendientes de completar su tramitación en FRAGUA, así como la renovación del servicio de deducciones en las cuotas, incorporando mejoras en el cálculo de las deducciones esperadas hasta final de mes y en la comunicación de incidencias a través de la aplicación Tareas Oficina Digital.

Asimismo, se ha desarrollado en fase piloto un nuevo servicio de gestión de incidencias de pago delegado, que permite a empresas y asesorías consultar incidencias, comunicar alegaciones, adjuntar documentación justificativa y realizar el seguimiento de su estado a través de la propia plataforma, sustituyendo progresivamente los medios tradicionales basados en papel, correo electrónico y comunicación telefónica.

La plataforma ha incorporado mejoras significativas en la consulta de partes médicos, ampliando el acceso a todos los tipos de partes —Parte Médico de Baja (PMB), Parte Médico de Confirmación de la Baja (PMCB) y Parte Médico de Alta (PMA) — tanto de contingencia común

como profesional, e incluyendo nuevas funcionalidades como la identificación visual de eliminaciones y la posibilidad de configurar suscripciones e informes a la carta. En paralelo, se ha seguido adecuando la comunicación de diversos servicios a las buenas prácticas en materia de protección de datos, eliminando datos personales de las notificaciones por correo electrónico e incorporando enlaces seguros a la Oficina Digital para la consulta detallada de la información. En este marco, se han adaptado los servicios ePMA y ePEP, este último acompañado de un nuevo servicio específico para la comunicación de datos de enfermedad profesional por parte de empresas y asesorías.

En materia de experiencia de usuario, se han implantado medidas orientadas a respetar el derecho a la desconexión digital de mutualistas, evitando el envío de notificaciones ordinarias del buzón personal durante los fines de semana, salvo aquellas derivadas de acciones inmediatas del usuario en la plataforma. También se han introducido mejoras en la encuesta NPS de la Oficina Digital, con un nuevo diseño, una gestión más flexible de la recurrencia y un acceso permanente desde el pie de página, con el fin de incrementar la participación y facilitar la recogida de opinión.

Asimismo, se han realizado otras actuaciones de mejora funcional, como el envío automático del ePAT (Parte de Accidente de Trabajo electrónico) para trabajadores autónomos, la visualización de códigos Delta en la consulta de accidentes sin baja médica, la exclusión automática de partes ya remitidos en relaciones anteriores de la RATSB, la actualización del servicio de presentación de la cédula de asistencia para la Junta General de 2025, la eliminación del acceso al servicio de solicitud de prestaciones DANA una vez finalizada su vigencia, y las adaptaciones necesarias a la nueva CNAE-2025.

En el ámbito de los proveedores sanitarios, se han introducido mejoras en la notificación de recepción de informes de rehabilitación, en la clasificación de determinadas asistencias como tratamientos de rehabilitación, en la prevención de envíos duplicados de informes y en la ampliación de la información disponible sobre el paciente.

Adicionalmente, en el ámbito de los proveedores, se ha habilitado un nuevo canal de presentación de facturas a través de la Oficina Digital, que mejora la seguridad y eficiencia del proceso mediante identificación del usuario, autenticación de doble factor (2FA), confirmación de recepción y consulta del histórico de facturas presentadas. Además, se han realizado ajustes en la búsqueda y visualización del estado de las facturas para facilitar su consulta y seguimiento.



Portal del paciente y App Mi Frater Paciente

En 2025, Fraternidad-Muprespa ha reforzado su compromiso con la digitalización de la relación con el paciente a través del Portal del Paciente de la Oficina Digital y la App Mi Frater Paciente. Ambas plataformas permiten a los pacientes realizar trámites a distancia, consultar información asistencial y económica, acceder a contenidos personalizados y utilizar nuevos canales

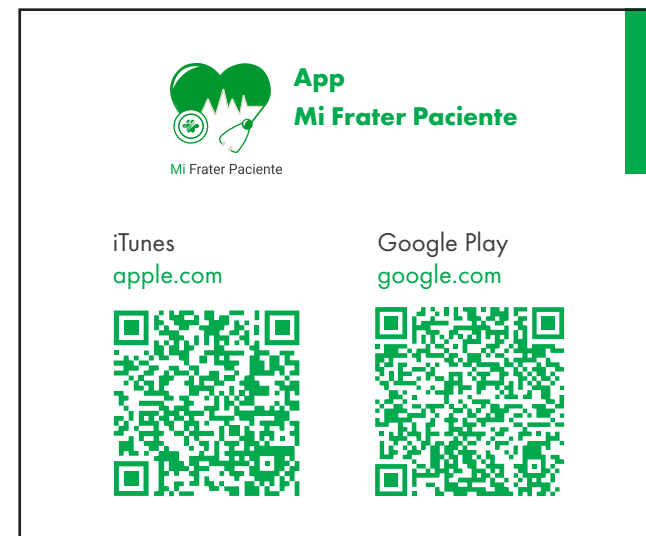
de relación con la Mutua, promoviendo una gestión más proactiva de su proceso de recuperación.

Entre las novedades introducidas destaca la reforma integral de la consulta de prestaciones económicas en la App Mi Frater Paciente, incorporando las mismas funcionalidades ya disponibles en la Oficina Digital, como la consulta detallada de prestaciones, el acceso a documentos de pago, el envío de documentación adicional y la solicitud de modificación de la cuenta bancaria desde la propia aplicación. Asimismo, la App ha pasado a estar disponible en castellano, inglés y lenguas cooficiales, reforzando así la accesibilidad y la atención personalizada a los pacientes.

Asimismo, en 2025 se ha finalizado el desarrollo, configuración e integración de la solución de videoconsulta en Mi Frater Paciente, en el Portal del Paciente y en FRAGUA-Asistencial, iniciándose su fase piloto con la incorporación progresiva de distintas provincias de la red y la realización de más de 950 videoconsultas. Esta nueva funcionalidad se incorpora como una herramienta adicional de relación sanitario-paciente, complementaria a la consulta presencial y la llamada telefónica, especialmente útil en situaciones de limitación geográfica o de movilidad.

Además, se han incorporado mejoras funcionales en el Portal del Paciente y en la App para adaptar la visualización de consultas telefónicas y teleinterconsultas, mejorar la presentación de resultados de pruebas diagnósticas y ajustar los criterios de acceso a determinadas imágenes e informes, especialmente en el caso de ecografías y pruebas diagnósticas realizadas por profesionales de la Mutua. Estas actuaciones han permitido reforzar la seguridad en la interpretación de resultados y ofrecer al paciente una información más clara y contextualizada sobre la disponibilidad de sus pruebas.

Por último, se han realizado mejoras técnicas adicionales, entre ellas la implantación de una página genérica de mantenimiento para la gestión temporal de funcionalidades en la App, así como diversas adaptaciones orientadas a facilitar la usabilidad, la comprensión de los servicios y la experiencia general del paciente en ambos entornos digitales.



Rincón del asesor

El portal Rincón del Asesor ofrece a los asesores de Fraternidad-Muprespa un espacio digital especializado en Seguridad Social, cuestiones laborales, resúmenes de nueva normativa, artículos de interés y análisis de sentencias para servir de referencia en litigios similares.

Durante el ejercicio 2025, las visitas al portal han disminuido un 9,94 %, pasando de 6.326 en 2024 a 5.697. El Foro de debate continúa siendo la sección más utilizada, con un aumento de sus accesos del 10,87 %, de 2.171 a 2.407 respecto a 2024.

COMUNICACIÓN, DIVULGACIÓN Y PRESENCIA PÚBLICA

La Mutua emplea diversos canales y estrategias para asegurar la difusión de información en el ámbito externo. Esto incluye la celebración de jornadas informativas para compartir conocimientos con los grupos de interés, la difusión de comunicados de prensa dirigidos a los medios de comunicación, la gestión de un portal web actualizado y el uso activo de redes sociales. Estas herramientas, combinadas, permiten una difusión efectiva y un alcance significativo de la información de la empresa.

En relación con la información difundida a través de estos canales, la organización no ha identificado ni recibido notificación alguna sobre incumplimientos de normativas, códigos voluntarios o el uso inapropiado de la imagen de personas con discapacidad.

Jornadas informativas y divulgativas

En el ejercicio de sus funciones como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, Fraternidad-Muprespa ha organizado y participado durante 2025 en 78 jornadas informativas y divulgativas, 16 de ellas virtuales y 9 en formato mixto. A través de estas actividades, se ha procurado dar respuesta a las dudas y necesidades planteadas por mutualistas y asesorías, centradas principalmente en cuestiones relacionadas con la prevención, las prestaciones económicas y la asistencia sanitaria.

Comunicación por correo electrónico

Durante el ejercicio 2025, el correo electrónico ha seguido siendo un canal esencial para la difusión de información y el refuerzo de la imagen corporativa, mediante campañas como “La Mutua que Cuida de Ti”, “Quiero Ser Verde” y “Asesores F-M”.

A lo largo del año, se han realizado 85 envíos, de los cuales 45 han correspondido al boletín Actualidad Laboral, con una media de 24.540 destinatarios por envío. Estos boletines han generado un promedio del 54,77 % de aperturas por envío, lo que ha supuesto un alcance estimado superior a los 2.000.000 de destinatarios.

Portales web

Portal web corporativo

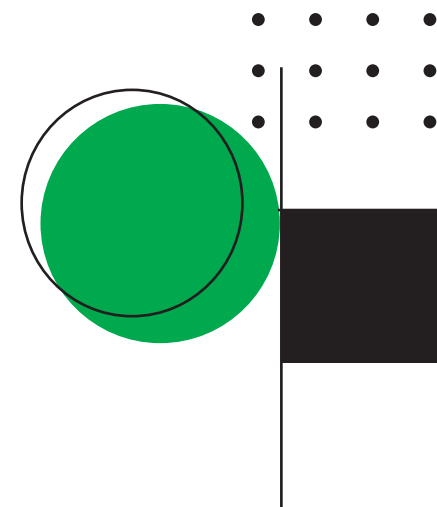
Durante 2025, el portal web corporativo de Fraternidad-Muprespa ha registrado un descenso en sus principales métricas respecto al año anterior, alcanzando los 881.100 usuarios, frente a los 1.423.433 de 2024, lo que supone una disminución del 38,1 %. Asimismo, se ha producido un descenso del 29,7 % en las sesiones, con 1.200.000 frente a 1.701.005, y del 20,7 % en las visitas a páginas, con 1.500.000 frente a 1.868.996. Además, el número de interacciones de usuarios se ha situado en 11.792.296, con una disminución del 22,5 %.

Esta evolución se enmarca en un contexto marcado por la irrupción de la inteligencia artificial integrada en los navegadores, que ha transformado de manera significativa los hábitos de acceso a la información y ha impulsado un cambio hacia búsquedas sin clic. En este escenario, se ha renovado la página de acceso al portal, primera página que visualizan los usuarios al acceder al portal, con un nuevo diseño que facilita un acceso

más accesible, estructurado y eficiente a la información, ofreciendo una experiencia ágil, intuitiva y orientada a las necesidades reales del usuario, al tiempo que contribuye al posicionamiento de la marca en buscadores y entornos de inteligencia artificial.

Los datos de 2025 confirman este efecto, con un menor volumen de clics en contenidos genéricos, pero con un incremento en la calidad del tráfico recibido y mayores niveles de interacción.

Los servicios más utilizados en el portal han sido la solicitud de botiquines, que ha registrado 64.430 visitas (un 8,08 % menos que en 2024); la consulta de la red de centros, con 73.078 visitas (un 20,55 % menos que el año anterior); y los contenidos informativos dirigidos a mutualistas sobre el pago directo, con 60.121 visitas (lo que representa un decremento del 6,46 % respecto a 2024).



Evolución del número de usuarios y proporción respecto al total de los distintos portales web

PORTAL	2024	PROPORCIÓN (%)	2025	PROPORCIÓN (%)	DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)
Corporativo	1.423.433	86,36	881.100	87,13	-542.333	-38,1
Previene	70.573	4,28	46.200	4,57	-24.373	-34,5
Rincón de la Salud	86.807	5,27	40.500	4	-46.307	-53,3
Hospital Habana	34.292	2,08	16.100	1,59	-18.192	-53,1
Emprendedores	23.465	1,42	18.700	1,85	-4.765	-20,3
Sala de prensa	6.382	0,39	5.400	0,53	-982	-15,4
Asesores	3.197	0,19	3.106	0,31	-91	-2,8
TOTAL	1.648.149	100	1.011.106	100	-637.043	-38,7

Portal Emprendedores

Lanzado en 2016, este portal ofrece al colectivo emprendedor contenidos especializados, noticias de actualidad, entrevistas, vídeo píldoras, artículos sobre pymes e informes comparativos de afiliación, concentrando en un único espacio toda la información necesaria.

En 2025, el portal Emprendedores ha mantenido su política de publicación periódica de información de actualidad, si bien ha registrado un descenso en sus principales métricas. El número de usuarios descendió un 20,1 %, pasando de 23.465 en 2024 a 18.700; las sesiones se redujeron un 17,7 %, de 25.871 a 21.300; y las páginas vistas bajaron un 42 %, de 51.255 a 29.700.

Durante el ejercicio se ha llevado a cabo una revisión integral de los contenidos con el objetivo de actualizar las ayudas nacionales dirigidas al ecosistema emprendedor. Asimismo, se han incorporado nuevos episodios en la sección El viaje de emprender y se ha renovado el diseño de la interfaz de portada, del apartado de noticias y del estilo de las entrevistas a personas influyentes del ámbito empresarial.



FraterZen

En 2025 se ha puesto en marcha un nuevo portal de bienestar, diseñado para ofrecer confort y serenidad tanto en formato físico como digital. Accesible mediante código QR y disponible en las salas de espera de los centros asistenciales, reúne 138 contenidos sobre relajación, gestión emocional, salud, prevención y recursos positivos para el día a día, dirigidos a pacientes y empresas.

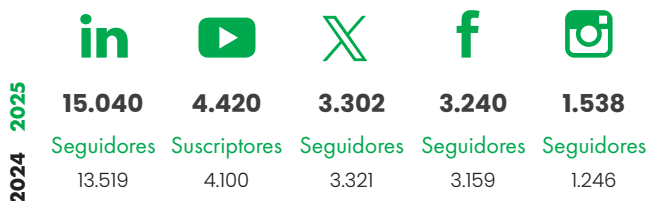
Durante el ejercicio, este nuevo espacio ha alcanzado los 3.200 usuarios y ha registrado 3.600 sesiones, con unos datos de uso coherentes con un portal concebido para un consumo puntual en estos espacios, lo que refleja un arranque sólido y un ritmo de crecimiento acelerado.



Redes sociales

Fraternidad-Muprespa ha reforzado su presencia en redes sociales durante el ejercicio 2025 con campañas permanentes como “La Mutua que Cuida de ti”, “Quiero Ser Verde” y “Asesores F-M”, complementadas por acciones puntuales dirigidas a distinguir a las empresas mutualistas con menor siniestralidad mediante la entrega de los “Distintivos Cero Accidentes”, el lanzamiento del espacio QuidArte para la divulgación del bienestar en El Rincón de la Salud y la presentación del Observatorio del Bienestar Digital-Laboral, en colaboración con la Fundación Personas y Empresas (Auren).

Las plataformas sociales corporativas han concentrado el 62 % de los casi 900.000 impactos generados a través de las más de 700 acciones de comunicación impulsadas por la Mutua, posicionándolas como un canal esencial de la estrategia de marca. De igual modo, en Google My Business se han recibido, gestionado y respondido cerca de 2.000 reseñas, reforzando la interacción directa y la atención a la experiencia de los usuarios.



Gabinete de prensa

Fraternidad-Muprespa, comprometida con la transparencia y la comunicación informativa, dispone de un gabinete de prensa que ofrece a los medios de comunicación información sobre su actividad, acontecimientos y logros.

En 2025, Fraternidad-Muprespa ha remitido 40 notas de prensa, logrando 582 apariciones en diferentes medios de comunicación. La mayor difusión se ha producido en medios digitales, destacando temas como los nuevos nombramientos, la prevención de riesgos laborales y la presentación del I Informe del Observatorio de Bienestar Digital-Laboral.

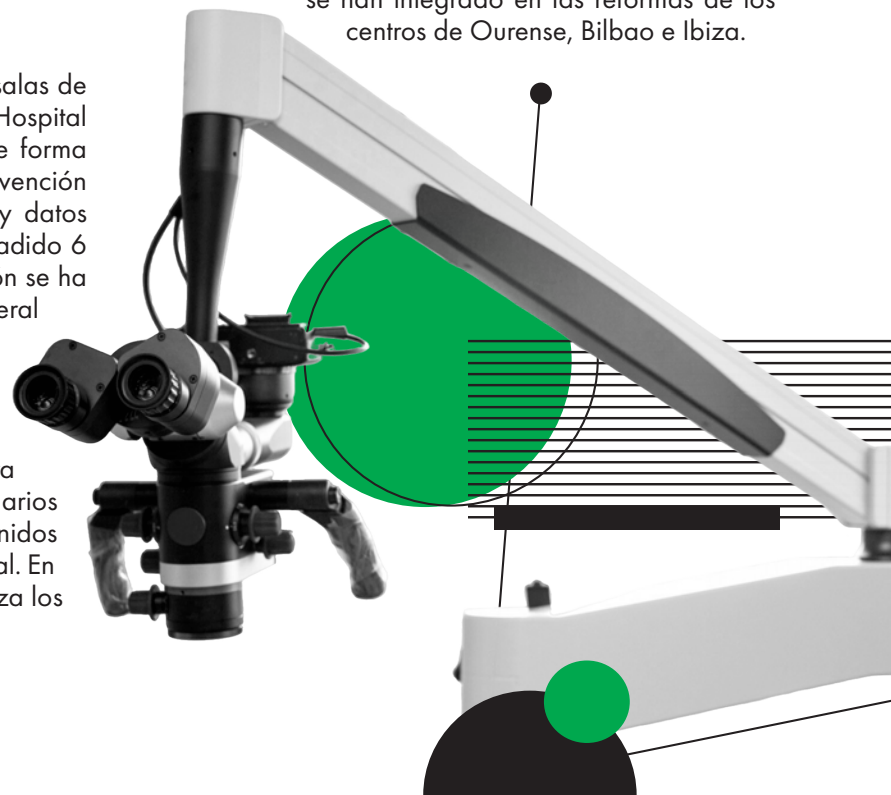
Cartelería virtual FMTV

Fraternidad-Muprespa opera 157 pantallas en salas de espera (146 en centros asistenciales y 11 en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana), que emiten de forma continua contenidos sobre salud laboral, prevención de riesgos, servicios, calidad, medioambiente y datos de interés. Durante el ejercicio 2025, se han añadido 6 contenidos de creación propia y la programación se ha distribuido en 147 contenidos en la parrilla general de centros de atención, con una duración aproximada de 3 h 7 min 18 s; 177 contenidos en la parrilla específica del Hospital, con una duración aproximada de 3 h 31 min 44 s, ambas en bucle durante el horario de apertura de los centros; 276 contenidos extraordinarios durante la Semana de la Prevención; y 83 contenidos extraordinarios en la Semana de la Seguridad Vial. En conjunto, el archivo multimedia disponible alcanza los 402 elementos.

Presencia de marca

Durante el ejercicio 2025, Fraternidad-Muprespa ha producido 564 elementos de comunicación gráfica —vinilos, cartelería y señalética personalizada— para avanzar en la implantación de la imagen corporativa en los centros asistenciales, reforzando la presencia y coherencia de la marca, en línea con las campañas “La Mutua que Cuida de Ti” y “Quiero Ser Verde”.

Asimismo, se ha mantenido el soporte operativo a la red de centros mediante la gestión de incidencias, la coordinación de nuevas instalaciones de vinilos decorativos y la actualización del catálogo de productos y del documento facilitador logístico. Estos elementos se han integrado en las reformas de los centros de Ourense, Bilbao e Ibiza.



SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Durante el ejercicio 2025, los sistemas de información de Fraternidad-Muprespa han continuado evolucionando como soporte esencial de la actividad asistencial, prescricional, administrativa y relacional de la Mutua, en el marco del V Plan Estratégico Corporativo 2024-2025 y del Plan de Evolución Digital de la entidad.

Asimismo, se han consolidado nuevas soluciones orientadas a la digitalización de procesos, la mejora de la experiencia de mutualistas, trabajadores protegidos, pacientes, empresas, asesorías y proveedores, y la modernización de las aplicaciones corporativas. Destacan, entre otros ámbitos, la evolución de la Oficina Digital y de las aplicaciones móviles, la extensión de la videoconsulta, la incorporación progresiva de capacidades de inteligencia artificial, la evolución de las arquitecturas Refrán y NEXOS, el refuerzo de la ciberseguridad y la mejora de las integraciones con administraciones públicas, proveedores sanitarios y otras mutuas.

A continuación, se recogen las principales novedades implantadas durante el ejercicio 2025 en los sistemas de información de la Mutua, agrupadas por ámbito de aplicación.

Atención sanitaria

Durante 2025, las actuaciones desarrolladas en el ámbito de la atención sanitaria se han orientado a reforzar la digitalización de los procesos asistenciales, mejorar la trazabilidad de la documentación clínica, incorporar herramientas de apoyo a la decisión y avanzar en nuevos modelos de atención, coordinación y rehabilitación.

Entre las principales mejoras implantadas destacan el despliegue de la videoconsulta con pacientes; la extensión de la firma con certificado digital a informes clínicos clave; la incorporación de nuevas herramientas en FRAGUA para la gestión asistencial, la calificación de contingencias, la justificación de derivaciones y la optimización de citaciones; y la introducción de mejoras en la solicitud de pruebas complementarias, en los cuestionarios asistenciales y en los procesos de seguimiento clínico.

Asimismo, se han impulsado pilotos de inteligencia artificial en procesos asistenciales, especialmente en interpretación radiológica y en la asistencia para la redacción de informes de seguimiento y propuestas de alta médica. También se ha avanzado en la coordinación con organismos y sistemas externos, mediante actuaciones como la incorporación de Cataluña al protocolo ATRIUM para el envío telemático de informes INSS de 12 meses y la ampliación de la derivación temprana IPAS a Valladolid, Salamanca y Plasencia.

En el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana se han incorporado mejoras específicas en la gestión quirúrgica, la solicitud de TAC y RM, la revisión de consentimientos informados y listados de verificación, y la priorización de teleconsultas con especialistas. Por último, se ha desarrollado y extendido NEXOS Rehabilitación en el marco del proyecto Recupera, con el objetivo de optimizar la gestión digital del proceso rehabilitador, incorporar la telerrehabilitación y avanzar hacia nuevos modelos organizativos orientados a la eficiencia asistencial.

Prestaciones Económicas y Asesoría Jurídica

Durante 2025, las actuaciones desarrolladas en el ámbito de prestaciones económicas y asesoría jurídica se han orientado a mejorar la coordinación con el INSS, los Servicios Públicos de Salud y otras administraciones, optimizar la gestión de las prestaciones, reforzar los controles internos y avanzar en la automatización de procesos, la calidad del dato y la protección de la información personal.

Entre las principales mejoras implantadas destaca la adaptación de FRAGUA - Prestaciones a nuevos protocolos y funcionalidades de comunicación con administraciones públicas, como ATRIUM, SIGIT, CRETA, OSALAN y la Tarjeta Social Digital, incluyendo nuevas versiones de protocolos, automatización de comunicaciones, explotación de información recibida a través del Sistema RED y reducción de incidencias en la gestión.

Asimismo, se han incorporado mejoras en los procesos de pago directo, incapacidad temporal, incapacidad permanente, cese de actividad de trabajadores autónomos y otras prestaciones especiales. Estas actuaciones han incluido nuevos controles de coherencia económica y de bases reguladoras, mejoras en la tramitación de trabajadores fijos-discontinuos durante periodos de inactividad, refuerzo del seguimiento de procesos de larga duración, asignación automática de responsables y adaptaciones específicas en prestaciones REL, CUME y CATA.

En el marco de las prestaciones extraordinarias y de situaciones especiales, Fraternidad-Muprespa ha adaptado sus sistemas a la nueva situación especial de incapacidad temporal por donación de órganos y tejidos, ha finalizado durante 2025 los trabajos de revisión de las prestaciones extraordinarias por cese de actividad de

trabajadores autónomos reguladas durante la pandemia —incluidas las modalidades PECANE, POECATA y PETECATA— y ha incorporado la gestión del cese de actividad por DANA mediante el nuevo protocolo CRC DANA - AMAT.

También se han adecuado las eNotificaciones ePMA y ePEP a las buenas prácticas en materia de protección de datos, mediante la eliminación de referencias a datos personales y la incorporación de enlaces seguros para consultar la información completa a través de la Oficina Digital. Además, se han introducido mejoras en la gestión de reclamaciones, responsabilidad empresarial, ingresos de gestión, procesos judiciales y Defensor del Mutualista, así como una integración con la AEAT para el cálculo de retenciones por IRPF en prestaciones especiales.

Por último, se ha actualizado la aplicación de gestión de desplazamientos de asegurados, con su evolución a NEXOS Core, nuevas funcionalidades operativas y automatización del envío de solicitudes a proveedores.

Gestión de empresas y mutualistas

Durante 2025, las actuaciones desarrolladas en el ámbito de la gestión de empresas y mutualistas se han orientado a mejorar el seguimiento de la asociación, reforzar la calidad de la información disponible, adaptar los sistemas a los cambios normativos y facilitar la relación operativa con empresas, trabajadores autónomos, asesorías y otros interlocutores de la Mutua.

Entre las principales mejoras implantadas destacan las adaptaciones realizadas en la aplicación de Asociación para facilitar la vinculación de empresas con trabajadores autónomos, el seguimiento de solicitudes de asociación futura, la incorporación de

nuevos criterios de búsqueda y avisos sobre vencimientos, así como la mejora de la gestión documental asociada a estos procesos. También se han introducido mejoras en la asignación de interlocutores de empresas y asesorías, teniendo en cuenta la distribución territorial y la gestión de carteras.

Asimismo, se han adaptado las aplicaciones y procesos a la nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025), aprobada por el Real Decreto 10/2025, mediante la carga de la nueva clasificación y sus tarifas. En paralelo, se han incorporado nuevos campos e indicadores procedentes de la información de afiliación y recaudación, incluidas señales vinculadas a exoneraciones por DANA y por el Mecanismo RED, así como mejoras en el cálculo de señales de recaudación y

en la generación de informes para la gestión contable y de prestaciones indebidas.

En el ámbito de la atención a los mutualistas, se han incorporado nuevas tareas y automatizaciones en REMO para facilitar la comunicación y relación con los grupos de interés. También se han optimizado las tareas de seguimiento, los cierres automáticos, los criterios de búsqueda y la integración de información con Zoho Desk, mediante la importación de cuentas y contactos de empresas, asesorías y trabajadores asegurados.

Por último, se ha avanzado en la digitalización de la actividad preventiva dirigida a empresas mutualistas mediante el nuevo módulo Campus Prevención, integrado con el Portal Previene para registrar automáticamente las inscripciones a formaciones en línea y presenciales. Esta evolución ha permitido centralizar la gestión de la formación preventiva, descargar diplomas de cursos realizados en Aula Prevención, ampliar el acceso a la información de acciones preventivas, cargar el Plan de Actividades Preventivas 2025, el Plan de Refuerzo y el plan Visión Zero, e integrar las actuaciones preventivas en el registro general de acciones realizadas a mutualistas en REMO.



Gestión de personal e intranet

Durante 2025, las actuaciones desarrolladas en el ámbito de gestión de personal e intranet se han centrado en la actualización de aplicaciones corporativas, la adaptación de procesos laborales y retributivos, la digitalización de trámites internos, la mejora de la gestión documental y la evolución de distintos servicios disponibles en FraterNet.

En el ámbito de Gesper y la gestión de nómina, se ha actualizado la aplicación al framework Microsoft .NET 4.8 para la invocación del nuevo servicio web de la AEAT de cálculo del porcentaje de retención por IRPF. Asimismo, se ha implantado el cálculo mensual del porcentaje de IRPF aplicable a los trabajadores, se han actualizado tablas salariales y se han incorporado adaptaciones vinculadas a la nueva contribución solidaria en la cotización de salarios altos, incluyendo su cálculo, aplicación e inclusión en SILTRA, Modelo 190 e informes de nómina. También se han incorporado mejoras para el registro y liquidación de retribuciones por unidades.

En materia de contratación, datos laborales y gestión documental, se han implantado avisos y validaciones en el alta de empleados, el sistema de firma digital de contratos para nuevas altas, la firma digital de acuerdos de teletrabajo y modificaciones contractuales, y la integración del portafirmas con la Gestión Documental de Refrán. Asimismo, se han realizado adaptaciones en Contrat@, se ha incorporado el anexo obligatorio de contrato de relevo para contratos indefinidos, se han optimizado los flujos de altas y bajas de empleados y se han introducido mejoras en la ficha de personal, los informes de datos laborales y la Relación de Puestos de Trabajo. También se han desarrollado adaptaciones para el envío de altas, bajas y modificaciones al Registro Estatal de Personal Sanitario.

En relación con otros procesos internos de personal, se han introducido mejoras en control de presencia, en la aplicación de Formación, en el proceso Releva 2025 y en la gestión de beneficios de empleado, incluyendo ajustes en el plan de pensiones y nuevas funcionalidades para la gestión de ayudas de acción social.

En FraterNet, la intranet corporativa, se han publicado los certificados de retenciones correspondientes al ejercicio 2024 y se han incorporado nuevas plantillas para la comunicación de reconocimientos médicos del Servicio de Prevención Propio, un nuevo apartado para nombramientos y convocatorias internas, el acceso a la aplicación de seguimiento de expedientes de contratación y al agente IA corporativo LaIA. También se ha reubicado y cambiado la denominación del blog del Servicio de Prevención Propio como "Prevención y Promoción de la Salud", y se han actualizado funcionalidades de seguridad, incluyendo la caducidad de contraseñas por política de seguridad y una nueva política de fortaleza de contraseñas.

Por último, se ha renovado la aplicación Conocimiento en FraterNet, con nueva interfaz, buscador inteligente, favoritos, etiquetas, navegación por migas y mejoras en la gestión documental interna. Además, se han incorporado mejoras en CAU multi-departamental, nuevos indicadores y visualizaciones en Mi Gestión Directivos, indicadores de cartera en FraterNet y la automatización del reenvío de encuestas a pacientes que no hayan respondido en cinco días, mediante correo electrónico o SMS según los datos disponibles.

Gestión económica, contabilidad y presupuestos

Durante 2025, las actuaciones desarrolladas en el ámbito de gestión económica, contabilidad y presupuestos se han centrado en la evolución de las aplicaciones contables y presupuestarias, la mejora del control de expedientes de contratación, la optimización de procesos de compras y facturación, y el refuerzo de los controles asociados a terceros, cuentas bancarias y compromisos presupuestarios.

En el ámbito presupuestario, se ha completado la migración a la arquitectura Refrán del servicio web de Presupuesto, eliminando el último componente de la arquitectura antigua en las aplicaciones contables y presupuestarias. Asimismo, se ha desarrollado una librería de funciones en Refrán para que las aplicaciones integradas en el control presupuestario puedan invocar de forma nativa las funcionalidades de Presupuesto, y se ha implantado un nuevo servicio web para aplicaciones desarrolladas sobre otras arquitecturas, como Contaweb y SICOFRAT.

En materia de contratación, se han incorporado mejoras en PICA y PICA-Contrata, como un nuevo campo de descripción específica de lotes para expedientes multilote, la fecha prevista de contratación para ajustar el cálculo del compromiso presupuestario plurianual, la fecha de ampliación de importe del contrato, un nuevo apartado documental para documentación aneja y mejoras en el reparto presupuestario de compromisos plurianuales.

También se han introducido mejoras en procesos de compras, suministros y facturación. Entre ellas, la automatización de la invitación a la Oficina Digital de Proveedores para nuevos proveedores sanitarios con contratos de asistencia sanitaria; la modificación de Botica para que los pedidos de parafarmacia para

pacientes crónicos sean validados por el Departamento de Compras y Servicios; la adaptación de Botica para permitir la validación de pedidos de medicamentos y la firma de la Orden médica de adquisición por médicos de la provincia en centros sin médico asignado; y el soporte a la facturación de contratos de transporte no urgente de pacientes.

En Servix se han implantado controles para exigir la imputación obligatoria a contrato en facturas de prótesis y adaptaciones personalizadas, así como una solución específica para la tramitación de facturas del contrato de suministro de banco de sangre y tejidos, con nuevos tipos de factura, conceptos y cadena específica de validación.

Por último, se han atendido requerimientos vinculados a informes de auditoría 2024 solicitados por la Intervención General de la Seguridad Social en materia de contratación, gasto, botiquines y conciliación de información. Además, se ha prestado soporte al Centro Financiero Contable en el cuadro y presentación de modelos informativos de la Agencia Tributaria desde Contaweb, se ha implantado un sistema de verificación en tiempo real de la titularidad de cuentas bancarias de proveedores y otros terceros, se ha adaptado el sistema de pagos para impedir pagos asociados a cuentas bancarias no verificadas y se han incorporado mejoras en el mantenimiento de terceros de tipo Clínica y en el mantenimiento de nodos de cuentas en Contaweb.

Arquitectura

Durante 2025, las actuaciones desarrolladas en el ámbito de arquitectura tecnológica se han orientado a actualizar las principales arquitecturas corporativas, reforzar la seguridad y la trazabilidad de los procesos, mejorar los mecanismos de integración y consolidar nuevas capacidades de automatización, certificación y uso de inteligencia artificial.



En 2025 se ha avanzado en la modernización de la gestión de personal y de FraterNet mediante la actualización de aplicaciones corporativas, la digitalización de trámites internos, la mejora de la gestión documental y la incorporación de nuevas funcionalidades orientadas a optimizar los procesos laborales, retributivos y de comunicación interna.

En este contexto, se ha actualizado de forma transversal la arquitectura Refrán al framework Microsoft .NET 4.8, con intervención en aplicaciones, servicios y procesos batch, y adaptación para soportar la apertura de aplicaciones NEXOS desde Refrán. Esta evolución se ha acompañado de la actualización de librerías y servicios asociados, así como de la sustitución del gestor de acceso a bases de datos DB2 por una nueva solución con registro de actividad, reforzando la seguridad y la trazabilidad.

Asimismo, se ha continuado ampliando la arquitectura NEXOS, con nuevos controles, mejoras de rendimiento, generación de documentos editables, exportación a PDF, optimización de consultas, gestión documental, seguridad en elementos HTML, navegación, trazabilidad y gestión de tiempos de espera. En paralelo, se ha iniciado la migración y adaptación desde Microsoft .NET MVC 5 a Microsoft .NET 8, incluyendo la adecuación de servidores, scripts de despliegue, procesos batch, herramientas de soporte y primeras aplicaciones preparadas para su despliegue en producción.

También se han implantado y evolucionado mecanismos de integración y seguridad, entre ellos Open SAML, el servicio de validación de titularidad de cuentas bancarias en tiempo real —con registro de errores para mejorar la trazabilidad y el diagnóstico— y la actualización de los canales de integración Mirth Connect al nuevo servidor Windows Server 2022 y a la versión Mirth Connect 4.

En materia de certificación, despliegue y control de calidad, se ha consolidado la Oficina de Certificación y ha evolucionado el Gestor de pasos de versión, junto con la actualización de GitLab y SonarQube, la estandarización del versionado de código, la implantación de pruebas automatizadas y la definición de nuevos procedimientos de despliegue para proyectos de inteligencia artificial.

Por último, se ha avanzado en el desarrollo de una plataforma corporativa de inteligencia artificial, con

agentes genéricos y especializados integrados en procesos de negocio. Entre las actuaciones realizadas destacan los agentes integrados en la historia clínica de FRAGUA para asistir al facultativo en seguimientos SOAP y propuestas de alta, las mejoras en el agente conversacional LaIA, la apertura del agente ExpertA en Protección de Datos y la dotación de GitHub Copilot como asistente de inteligencia artificial para el desarrollo.

Ciberseguridad y seguridad de los sistemas de información

Durante 2025, las actuaciones desarrolladas en el ámbito de ciberseguridad se han orientado a reforzar la prevención, detección y respuesta ante amenazas, mejorar el control del intercambio de información y de los dispositivos conectados, incrementar la protección de la red corporativa y consolidar la formación y concienciación de los empleados.

Entre las principales actuaciones implantadas destaca el proyecto Deborah, destinado al análisis automatizado de correos sospechosos de phishing reportados por los empleados, mediante la integración de inteligencia de amenazas, plataformas de ciberseguridad e inteligencia artificial. Asimismo, se ha definido el proyecto Sandbox, orientado al análisis seguro y aislado de dispositivos USB aportados por pacientes antes de acceder a su contenido, con despliegue previsto en 2026.

También se ha avanzado en el control del uso de dispositivos y en el intercambio seguro de información, mediante la implantación progresiva de políticas de control y bloqueo de puertos USB en los ordenadores personales de servicios centrales y delegaciones con excepciones de negocio justificadas y autorizadas, y el despliegue de Tranxfer como herramienta corporativa para compartir información con terceros a través de enlaces seguros con control de accesos, caducidad y trazabilidad.

En el ámbito de monitorización, respuesta y validación de medidas de seguridad, se ha realizado una prueba piloto de tecnologías Breach and Attack Simulation para simular ataques automatizados, validar controles e identificar vulnerabilidades. Además, se han reforzado las capacidades de monitorización y respuesta mediante nuevas correlaciones en el SIEM, bloqueo automatizado de IP maliciosas y análisis automatizado de alertas.

La protección de la red corporativa se ha reforzado mediante el despliegue de un firewall interno para la microsegmentación de red, la gestión de VLAN y el aislamiento de entornos del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana y otros centros. Asimismo, se han intensificado las auditorías sobre cuentas privilegiadas y se ha creado un entorno de pruebas para simular ataques e identificar vulnerabilidades.

Por último, se ha contratado la plataforma KASAP para reforzar la formación, concienciación y cultura

de seguridad de los empleados mediante campañas, contenidos formativos, simulaciones de phishing y análisis de resultados. Esta actuación se ha complementado con la difusión de materiales bajo el lema “Comprometidos con la Seguridad”, centrados en phishing, contraseñas, navegación segura y protección de datos.

Relación con otras mutuas

Implantación del envío inmediato de estudios de radiografía desde el centro asistencial de Vigo a Asepeyo, en el marco de la colaboración entre mutuas, para agilizar la atención de pacientes derivados únicamente para pruebas radiológicas y evitar la entrega de resultados en CD al propio paciente. Esta mejora permite una comunicación más fluida y eficiente entre ambas entidades, y se trabaja en su futura habilitación en sentido bidireccional.



LOGROS 2025

Fraternidad-Muprespa ha afrontado el año con un enfoque proactivo y capaz de responder tanto a los retos imprevistos como a las oportunidades de innovación y mejora continua. Bajo esta premisa, durante 2025 la Mutua ha alcanzado varios logros clave que han reforzado su capacidad de servicio, su resiliencia interna y su posición de vanguardia en el sector.



Inteligencia artificial aplicada a la gestión y al servicio

Durante 2025, Fraternidad-Muprespa ha avanzado en la incorporación de soluciones de inteligencia artificial en distintos ámbitos de actividad, con el objetivo de mejorar la eficiencia de los procesos, facilitar la toma de decisiones, reforzar la calidad del servicio y apoyar la labor de los profesionales.

Entre las actuaciones desarrolladas destacan la evolución de agentes corporativos de inteligencia artificial, su integración progresiva en procesos asistenciales, jurídicos, tecnológicos y de atención, así como la dotación de herramientas de apoyo para el análisis, la redacción, la consulta de información y la automatización de tareas.

Estas iniciativas sitúan a la Mutua en una posición avanzada para seguir incorporando la inteligencia artificial de forma segura, responsable y alineada con sus necesidades operativas, su marco de gobierno interno y la mejora del servicio a sus grupos de interés.

Proyectos estratégicos de seguridad - Comprometidos con la Seguridad

La Mutua ha impulsado la iniciativa corporativa Comprometidos con la Seguridad, orientada a reforzar la cultura de seguridad de la información y ciberseguridad en toda la organización.

Bajo este marco se han desarrollado proyectos centrados en la concienciación de los empleados, la automatización de la detección de amenazas, la protección frente al uso de dispositivos externos, el intercambio seguro de información y la mejora de las capacidades técnicas de prevención, monitorización y respuesta.

Estas actuaciones contribuyen a reducir riesgos, proteger los sistemas y datos corporativos, y consolidar una cultura de seguridad más preventiva, transversal y alineada con las necesidades actuales de la entidad.

Proyecto Recupera

El proyecto Recupera se ha consolidado como iniciativa estratégica orientada a la reingeniería del proceso de rehabilitación y a la evolución del modelo de atención fisioterapéutica en la red de centros asistenciales.

A lo largo del ejercicio se ha avanzado en la implantación de nuevas herramientas de gestión, en la incorporación de NEXOS Rehabilitación, en la definición de procedimientos comunes y en la preparación organizativa y tecnológica necesaria para extender el modelo a la red asistencial.

El trabajo desarrollado durante 2025 ha permitido sentar las bases para que, en 2026, el proyecto alcance una implantación nacional, contribuyendo a una gestión más homogénea, eficiente y trazable del proceso rehabilitador, así como a la mejora de la atención prestada a los trabajadores protegidos.

V Plan Estratégico Corporativo

Fraternidad-Muprespa puso en marcha en 2024 su V Plan Estratégico Corporativo, con una vigencia inicial de dos años, correspondiente al periodo 2024-2025, y con posibilidad de ampliación a un tercer ejercicio, hasta 2026. Durante 2025, el grado de avance global del Plan ha alcanzado el 69 %, reflejando el desarrollo progresivo de los proyectos e iniciativas previstos.

Como consecuencia de la prórroga del Plan durante el año 2026, la entidad continuará impulsando el desarrollo, implantación y seguimiento de los proyectos incluidos en el V Plan Estratégico Corporativo, con el objetivo de completar su ejecución y consolidar los avances alcanzados en el marco de sus líneas estratégicas.

A continuación, se detallan los restantes logros destacados que la Mutua ha alcanzado durante el ejercicio 2025, organizados según el grupo de interés que más se ha beneficiado de cada iniciativa:

Trabajador protegido

- Consolidación de la labor médica orientada a la excelencia clínica y la eficiencia asistencial, con mejoras en la calidad de los historiales clínicos, refuerzo del cumplimiento normativo mediante la obligatoriedad del informe de alta médica en contingencia profesional, incorporación de mensajes informativos en FRAGUA e implantación del informe de actualización de ATRIUM como canal estándar de comunicación en los periodos de prórroga de incapacidad temporal.
- Impulso de la excelencia en la gestión de los procesos de ITCC e ITCP, promoviendo la primera llamada rápida, una primera consulta eficaz, propuestas de alta pertinentes y de calidad, una gestión eficiente

de la puerta asistencial y la potenciación de la exploración física como acto clínico esencial para la calidad asistencial y la seguridad del paciente.

- Fortalecimiento del papel de la enfermería, con la consolidación del proyecto piloto de consulta presencial de enfermería en ITCC en seis centros asistenciales, el impulso del Proyecto de Reingeniería de la Enfermería y la puesta en marcha del buzón Consultacuras_HFMH para la resolución coordinada de dudas e incidencias relacionadas con el manejo de heridas.
- Transformación del modelo de rehabilitación, con la implantación progresiva de ReHub como plataforma de telerehabilitación, la ampliación y consolidación del proyecto Recupera mediante la incorporación de Nexos en nueve centros asistenciales, la elaboración de un manual de procedimiento, el avance en las obras de los gimnasios y la modernización del catálogo de materiales de fisioterapia.
- Trabajo en la implantación de la receta electrónica tras la formalización del acuerdo con el Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacia, como avance hacia una gestión sanitaria más segura, eficiente y alineada con el futuro digital.
- Aumento del número de teleconsultas, realización de auditoría sobre consentimiento informado, reducción de los casos de incapacidad permanente, muerte y supervivencia frente a cirugías realizadas fuera del Hospital Habana, y continuidad del boletín interno de seguridad del paciente.
- Seguimiento del proyecto de revisión de casos de síndrome de dolor regional complejo, con el objetivo de disminuir el número de consultas en la Unidad del Dolor conforme a los criterios de Budapest.
- Mejora de la atención telefónica prestada por la red de atención, con un incremento de más de 10 puntos en la ratio de llamadas atendidas, pasando del 57,52 % en 2024 al 67,70 % en 2025.
- Medición de la satisfacción de los pacientes mediante 5.306 encuestas realizadas, con obtención de una

puntuación de 8,09 en contingencia profesional y de 6,22 en contingencia común.

- Mantenimiento de los buenos resultados de satisfacción de los pacientes del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, con una valoración del 94,92 %, y continuidad de la consulta telefónica a los tres días de solicitar una prueba diagnóstica para explicar resultados y evitar traslados innecesarios.
- Continuidad de la figura de la enfermera de experiencia del paciente en el Hospital, orientada a mejorar la calidad percibida por pacientes y acompañantes, optimizar tiempos de espera y detectar áreas de mejora en la experiencia hospitalaria.
- Inicio y desarrollo de actuaciones relevantes en infraestructuras asistenciales, con las obras de los centros de Sevilla y Tomelloso, ambos de nueva planta, y reformas en los centros de Ibiza y Bilbao, orientadas a la mejora, ampliación y modernización de la red de centros asistenciales.
- Actualización del conocimiento sanitario y mejora de la práctica clínica mediante la revisión de procedimientos asistenciales, la elaboración de infografías y decálogos de apoyo, la creación de la Guía de Materiales para la Consulta de Curas, la incorporación del Test de Budapest en la aplicación informática y la mejora de los sistemas de Business Intelligence vinculados a la información sanitaria.
- Desarrollo de acciones formativas específicas para los colectivos sanitarios, con formación en vendaje multicomponente, exploración física para enfermería, manejo de presión negativa, suturas, reuniones de acogida para nuevos médicos asistenciales y webinars sobre síndrome de dolor regional complejo y simulación o exageración en procesos de incapacidad.
- Participación activa en espacios de intercambio científico y profesional, con presencia en jornadas intermutuales, congresos de calidad asistencial, encuentros sobre enfermedades profesionales y comunicaciones, pósteres y mesas redondas vinculadas al 24.º Congreso de SETLA.

- Impulso de la actividad investigadora y docente del Hospital, con un proyecto de tesis doctoral y la retransmisión de dos cirugías en directo en el contexto del Máster de Cirugía de Hombro.

Empresas asociadas

- Incremento de la actividad preventiva, con un 8 % más de empresas con asesoramiento preventivo y un 10 % más de empresas con tres o más visitas.
- Liderazgo en el sector de mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en la promoción del modelo Visión Cero.
- Elaboración de 12 nuevos modelos de informes del Plan de Actividades Preventivas, con mejora de objetivos, criterios de diseño y textos.
- Puesta en marcha del nuevo informe Cuadro de Mandos Prevención, orientado a mejorar la gestión preventiva.
- Creación de un nuevo aplicativo para la gestión de Campus Prevención, destinado al reporte y gestión de la actividad formativa en modalidad webinar, online y presencial.
- Adquisición de nuevas gafas de realidad virtual equipadas con software de simulación de conducción, para reforzar la concienciación en materia de seguridad vial laboral.
- Consolidación de las semanas temáticas, con la X Semana de la Prevención y la VIII Semana de la Seguridad Vial Laboral.
- Participación activa en 51 foros, eventos digitales, congresos y colaboraciones con centros de prevención autonómicos.
- Nueva edición de la campaña Cero Accidentes, destinada a reconocer y fidelizar a más de 6.000 empresas mutualistas con nula siniestralidad durante 15, 10 o 5 años.
- Renovación del Portal de emprendimiento SuMutua.com, reforzando su posicionamiento como espacio de apoyo y orientación para autónomos y emprendedores.

Asesorías

- Medición de la satisfacción del colectivo de asesores, con obtención de una valoración de 9,23 en satisfacción global con interlocutor y de 8,88 con Oficina Digital.
- Lanzamiento del nuevo ciclo de webinars "Encuentros con la Mutua", orientado a acercar temas de actualidad laboral y de Seguridad Social al colectivo asesor.
- Desarrollo del programa de actualización para asesores técnicos, orientado a reforzar conocimientos, actualizar contenidos y dotar al colectivo de herramientas útiles para afrontar con mayor eficacia los retos actuales y futuros de su actividad.
- Incorporación de la formación "Planificación y acercamiento a los asesores. Nuevos productos", dirigida a ofrecer a los directores de red una síntesis estructurada de los contenidos trabajados previamente con los asesores técnicos, con el objetivo de reforzar la relación y el servicio prestado al colectivo asesor.

Administración pública

- Firma de nuevos convenios de colaboración entre INSS, comunidades autónomas y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
- Inclusión de nuevos procesos automatizados en el entorno de robotización y actualización de los ya existentes, motivada por cambios en las aplicaciones externas con las que interactúan, como las sedes electrónicas de la Seguridad Social, la Dirección Electrónica Habilitada Única, el Registro Electrónico General y la Plataforma de Contratación del Estado.
- Desarrollo de herramientas de seguimiento y análisis que refuerzan la trazabilidad, el control y la rendición de cuentas en la gestión de expedientes, facilitando la detección de posibles facturas duplicadas y el control de reintegros vinculados al expediente y al proveedor.

Otras mutuas y entidades

- Fortalecimiento de la alianza +compromiso como marco estable de colaboración estratégica entre mutuas, con avances en ámbitos asistenciales, tecnológicos y de gestión. Durante 2025, esta colaboración se ha reforzado mediante la creación del Grupo Hospitalario, el desarrollo de actividades de innovación y radar tecnológico, y el impulso de grupos de trabajo en comunicación, contratación, gestión sanitaria, información para la gestión, prestaciones, red de centros y tecnologías de la información y comunicación, contribuyendo a mejorar la calidad asistencial, la eficiencia y la coordinación en problemáticas compartidas.
- Avance en proyectos comunes de alto impacto, destacando la evolución de la receta electrónica, el desarrollo y despliegue de soluciones de inteligencia artificial aplicadas al ámbito clínico y de gestión, y el intercambio efectivo de información sanitaria entre mutuas.
- Progresos en interoperabilidad y colaboración asistencial, con escenarios reales de intercambio de información sanitaria, uso compartido de imágenes diagnósticas DICOM y soporte tecnológico a la colaboración entre centros de distintas mutuas.
- Impulso del intercambio de conocimiento y aprendizaje compartido entre profesionales mediante reuniones periódicas, sesiones conjuntas y jornadas específicas.

Sociedad

- Continuidad de la colaboración con el programa 4.º ESO+Empresa de la Comunidad de Madrid, acogiendo a estudiantes jóvenes con el objetivo de acercarles a la realidad laboral.
- Realización de prácticas formativas en centros de trabajo por 163 alumnos procedentes de 42 centros formativos, entre universidades y centros de formación profesional.

- Creación del I Observatorio del bienestar digital-laboral en colaboración con Fundación Personas y Empresas.
- Creación del espacio QuidArte en el portal El Rincón de la Salud, destinado a la reflexión y promoción del bienestar, ampliando el catálogo de contenidos sobre vida saludable disponible en este entorno digital.
- Optimización del portal para personas con discapacidad, mediante mejoras semánticas, estructura interna, tonos accesibles y navegación más clara a través de teclado, focus y tabulaciones.
- Disponibilidad de la web corporativa en inglés, incorporando herramientas de inteligencia artificial al proceso de traducción.

Medioambiente

- Verificación, por noveno año consecutivo, de la huella de carbono según los requisitos de la norma de referencia GHG Protocol, como muestra de responsabilidad y compromiso con el medioambiente.
- Certificación de 75 centros en ISO 14001:2015.
- Continuación de la implantación de medidas de ahorro energético en los centros de la Mutua.
- Divulgación medioambiental acorde a la línea 5 de la Estrategia de Calidad y al lema permanente de la Mutua "Quiero ser verde".
- Implantación del proyecto "¡Vinilízate YA!", iniciativa para la instalación de vinilos fotográficos de alta calidad en centros asistenciales, en el marco de la campaña "Quiero ser verde".

La Mutua

- Renovación del certificado de calidad UNE EN ISO 9001:2015, ampliando su alcance a la Gestión de las Actividades Preventivas de la Seguridad Social, con 100 centros certificados.
- Mantenimiento del certificado ISO 10002:2015 de gestión de quejas y reclamaciones en todos los centros asistenciales y en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, así como del Reconocimiento QH** de Excelencia en Calidad Asistencial.
- Realización de 38 auditorías internas con medios propios, requisito de los sistemas de gestión ISO 9001 y 14001, así como auditorías internas del sistema ISO 10002:2015 y del sistema ISO 9001 en el Centro de Sistemas de Información.
- Realización satisfactoria de la auditoría interna del sistema de gestión de compliance penal basado en la norma UNE 19601:2017.
- Revisión del canal de cumplimiento para posibilitar comunicaciones sin registrar datos que puedan relacionar la comunicación con su remitente, y revisión de los controles existentes para prevenir posibles delitos, organizándolos de forma más ágil y sencilla por control y unidad responsable.
- Continuidad de la formación del personal de nueva incorporación en el Código Ético y de Conducta y en el Modelo de Prevención Penal, como parte del refuerzo del sistema interno de cumplimiento de la entidad.
- Mantenimiento de los grupos de trabajo interdisciplinares entre el Centro de Asesoría y Servicios Jurídicos y el Departamento de Prestaciones Económicas para unificar criterios en la gestión de prestaciones y procedimientos, incorporando un nuevo grupo sobre desplazamientos de autónomos.
- Formación específica de los letrados del Centro de Asesoría y Servicios Jurídicos en el uso de la inteligencia artificial de Aranzadi La Ley, a través del asistente legal K+, orientada a reforzar la eficiencia, la

seguridad jurídica y la actualización en jurisprudencia, normativa y criterios doctrinales.

- Celebración de 2.454 juicios, 511 demandas propias realizadas y 2.818 juicios resueltos, con un 38,58 % de demandas propias con resultado favorable y un 76,84 % de demandas ajenas con resultado favorable.
- Difusión continuada de las novedades legislativas publicadas en el BOE que afectan a la actividad de la Mutua, mediante notas-resumen dirigidas a facilitar su comprensión.
- Tramitación de 154 expedientes por el Departamento de Contratación para la contratación de servicios, suministros y obras requeridos por la entidad, consolidando la tendencia alcista en el volumen anual de expedientes gestionados.
- Revisión y mejora de informes FraterData, así como desarrollo de un informe para detectar posibles facturas duplicadas e incorporar información de reintegros vinculada al expediente y al proveedor.
- Finalización de la migración del entorno de robotización hacia un modelo con orquestador, facilitando la operación de los procesos automatizados y permitiendo optimizar los recursos disponibles.
- Tratamiento de los correos devueltos remitidos a los grupos de interés, con el objetivo de mejorar el mantenimiento del CRM corporativo.
- Mejora de la respuesta a los correos recibidos en la red de atención, mediante la implantación en casi todo el territorio nacional de una herramienta de gestión de tickets que permite trazabilidad completa, acuerdos de nivel de servicio, homogeneización de respuestas e integración de un agente de ayuda basado en inteligencia artificial.
- Renovación de la landing page corporativa, con una experiencia más ágil, intuitiva y orientada a las necesidades del usuario, reforzando el posicionamiento digital de la entidad en buscadores y entornos de inteligencia artificial.

Plantilla

- Refuerzo de las políticas de inclusión y diversidad, con mayor presencia femenina en puestos directivos.
- Revisión, actualización y ampliación de la descripción de puestos de trabajo de la Mutua de acuerdo con el Diccionario de Competencias corporativo.
- Actualización del sistema de valoración de puestos de trabajo.
- Incremento de la cobertura de vacantes en la plantilla en un 2,17 % respecto al ejercicio anterior, acompañado de una reducción del 18,5 % en los tiempos de cobertura.
- Mejora de los procesos de selección mediante herramientas avanzadas de evaluación que agilizan y precisan la identificación del talento.
- Lanzamiento y desarrollo de la III Edición del Proyecto Releva 2025-2026, ampliando su alcance a posiciones clave de Servicios Centrales, directivos y mandos intermedios, y consolidando esta iniciativa como eje estratégico para la identificación y promoción del talento interno.
- Lanzamiento de las pruebas de promoción interna para acceder a los niveles 4 y 5, favoreciendo el desarrollo interno de los empleados.
- Desarrollo de nuevas guías de desarrollo competencial específicas para optimizar la formación y el crecimiento profesional de los empleados.
- Diseño e implementación del Programa de Liderazgo y Desarrollo Funcional en Recursos Humanos dirigido a directivos de la red, con el objetivo de reforzar competencias de liderazgo y conocimiento de las funciones clave de Recursos Humanos.
- Implantación de itinerarios de onboarding más estructurados, integrando el proceso de selección con la incorporación efectiva de nuevas personas trabajadoras.
- Actualización y revisión de las acciones formativas incluidas en los planes de acogida del personal de nueva incorporación, con especial atención a

colectivos médicos, asistenciales, técnicos, territoriales, directivos y de prestaciones.

- Consolidación de un modelo formativo estable y de alto rendimiento, con un indicador Fraterifor que alcanza en 2025 las 33,81 horas por empleado.
- Consolidación de un desempeño de excelencia en los índices de calidad Fraterical y Frateriform, que se mantienen en valores sobresalientes por encima de 9, con puntuaciones de 9,07 y 9,08, respectivamente.
- Incremento del número de acciones formativas de catálogo impartidas en un 7,9 % respecto a 2024, especialmente en formación en línea y mixta.
- Impulso de la capacitación y desarrollo continuo de los empleados de Fraternidad-Muprespa mediante una solución innovadora de formación en competencias clave y soft skills, que facilita un aprendizaje flexible y personalizado.
- Desarrollo de capacidades digitales en la organización mediante el lanzamiento de un programa formativo sobre implantación de la inteligencia artificial en Fraternidad-Muprespa.
- Incorporación de acciones formativas dirigidas al personal sanitario de la Mutua, principalmente en modalidad online o por videoconferencia, orientadas a mantener actualizados sus conocimientos y facilitar la continuidad de la actividad asistencial.
- Impulso del intercambio de conocimiento clínico entre profesionales mediante las sesiones clínicas del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, con la incorporación en 2025 de 41 nuevos casos relevantes en la plataforma UNICO.
- Clausura del Proyecto Releva 23-24, celebración de la novena promoción del Experto Universitario en Valoración de Incapacidades Laborales,

lanzamiento de la tercera promoción del Experto Universitario para Enfermería en Urgencias Frecuentes en Atención Primaria, cuarta edición del Curso Superior de Seguridad Social y Derecho Laboral, inicio de la segunda promoción de fisioterapeutas en punción seca y formación en suturas para enfermería de la red.



LA MUTUA DEL MAÑANA

Fraternidad-Muprespa mantiene un firme compromiso con la excelencia, la innovación y la mejora continua. En este marco, la entidad seguirá impulsando una ejecución ordenada de proyectos orientados a reforzar su capacidad de servicio, consolidar su modelo de gestión y avanzar en los objetivos estratégicos definidos para los próximos ejercicios.

Entre los principales hitos previstos destacan los siguientes:

- Continuar con el desarrollo, implantación y seguimiento de los proyectos del V Plan Estratégico Corporativo (PEC), realizar las mediciones correspondientes a lo largo de 2026 y elaborar el VI Plan Estratégico Corporativo.
- Seguir incorporando al catálogo de servicios automatizados los procesos demandados por las unidades funcionales, incluyendo la gestión en SICOMAT de amortizaciones, la grabación parcial o completa de facturación de proveedores y la presentación de documentación ante la Seguridad Social; avanzar en la optimización de los procesos robotizados mediante interfaces con los sistemas de información; y mantener los procesos actualmente robotizados.
- Desarrollar la aplicación de herramientas de inteligencia artificial en distintos ámbitos de la actividad de la Mutua, mediante la integración en FRAGUA de soluciones para seguimientos SOAP e informes de propuesta de alta de contingencia común, el estudio y las pruebas simuladas y reales de herramientas para la transcripción de consultas y generación de resúmenes de historias clínicas, y la continuidad de herramientas que faciliten el

acceso al conocimiento sanitario mediante lenguaje natural.

- Licitar el servicio multicanal del centro de contactos y una herramienta multicanal que incorpore agentes de inteligencia artificial, con capacidad para responder a los grupos de interés, derivar la atención al personal correspondiente y ampliar el horario de atención de primer nivel a 24 horas los 7 días de la semana.
- Adaptar plenamente la prestación sanitaria realizada con proveedores ajenos a la Ley de Contratos del Sector Público, reforzando la transparencia, la libre concurrencia, la calidad asistencial y la seguridad jurídica en la relación con proveedores.
- Avanzar en la eficiencia de la contratación pública mediante el uso de herramientas tecnológicas específicas, continuar la implantación de una herramienta de gestión de expedientes de contratación que facilite su tramitación y la explotación de

datos asociados, e impulsar el uso de sistemas de racionalización de la contratación pública, con especial atención al acuerdo marco para el suministro de prótesis de cadera y sistemas de artroplastia de rodilla para el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.

- Desarrollar e implantar medidas para reducir ineficiencias y tiempos muertos asistenciales en contingencia profesional y contingencia común, definiendo indicadores de impacto, realizando revisiones periódicas y garantizando la sostenibilidad de las mejoras.
- Implantar pautas específicas para la optimización de procesos en contingencia común, incluyendo la estandarización de la primera llamada telefónica, el control de plazos internos y de proveedores, la revisión de la cadencia de seguimiento y la difusión de nuevas pautas de actuación.



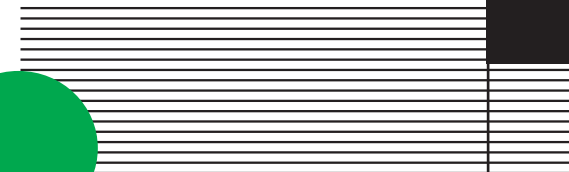
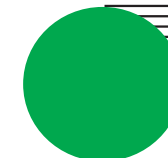


- Desarrollar el Mapa de incapacidad temporal por contingencia profesional, con el objetivo de identificar patrones, causas, costes y estrategias de mejora, optimizando la asignación de recursos y los procesos de intervención y recuperación.
- Consolidar el modelo enfermero en contingencia común, extendiendo la consulta presencial de enfermería en ITCC y reforzando su seguimiento, evaluación y homogeneización en la red asistencial; y desarrollar el Proyecto de Reingeniería de la Enfermería, incorporando herramientas tecnológicas de apoyo a la toma de decisiones y continuando la unificación de criterios en el abordaje de heridas y en la calidad del registro enfermero.
- Avanzar en la implantación nacional de ReHub, consolidar el despliegue de Recupera y Nexos en rehabilitación, implantar el servicio de telerehabilitación a nivel nacional e impulsar la formación para la implantación del proyecto Recupera en los centros asistenciales de la red.
- Impulsar la mejora de la gestión sanitaria de la invalidez, muerte y supervivencia mediante el análisis y desarrollo del concepto de secuelabilidad; mantener la reunión de los 180 días, orientándola a la detección precoz de posibles secuelas, la monitorización de casos de riesgo y la definición de actuaciones preventivas y correctoras; y desarrollar un nuevo procedimiento para el manejo de la patología de los manguitos rotadores y medir los resultados obtenidos tras la implantación definitiva del proyecto.
- Crear nuevos modelos de atención al paciente mediante videoconsulta, teleconsulta de enfermería y traslados de pacientes desde otras comunidades autónomas, con el objetivo de reducir demoras en la atención; incorporar ecógrafos en consulta para evitar demoras en citación y traslados y facilitar el diagnóstico; y continuar con las mejoras del circuito de traslados para reducir demoras en la atención y evitar visitas sin valor.
- Seleccionar materiales adecuados y de interés para su incorporación al Portal del Paciente y a Mi Frater Paciente.
- Mantener la participación en el Comité Científico Asistencial y en el Comité de Innovación Sanitaria para la valoración y seguimiento de proyectos presentados por el personal de la Mutua.
- Reforzar los canales de comunicación con el colectivo sanitario mediante noticias en FraterNet, el Boletín Sanitario y las Ágoras de cada colectivo; y crear vídeos informativos y materiales formativos, como decálogos y programas de mentorización, ajustados a las necesidades de los profesionales de la red.
- Avanzar en procesos y protocolos de patologías, así como en la gestión de la información mediante cuadros de mando, análisis de tendencias y gestión documental.
- Mantener el nivel de investigación en los servicios médicos e impulsar la investigación en enfermería y fisioterapia, promoviendo al menos un estudio anual por disciplina.
- Trabajar en la obtención de la primera acreditación EFQM del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, como herramienta para evaluar la gestión integral e identificar fortalezas y oportunidades de mejora.
- Poner en marcha el laboratorio de simulación y realidad virtual en quirófano y rehabilitación.
- Posicionar a la Mutua como referente en actividades preventivas de la Seguridad Social, integrando innovación tecnológica, asesoramiento especializado y acciones de cultura preventiva.
- Optimizar el desempeño del consultor de prevención mediante especialización técnica, innovación, herramientas tecnológicas y formación específica.
- Incrementar el impacto de las actuaciones preventivas mediante transformación digital e innovación, incorporando inteligencia artificial, realidad virtual y big data para el análisis de siniestralidad, tareas y readaptación de puestos.
- Asesorar a grandes empresas en el análisis epidemiológico y en estrategias de prevención de las patologías más relevantes en incapacidad temporal, en colaboración con la DT Centro-Grandes Mutualistas.
- Fortalecer la relación con mutualistas y colectivo asesor, garantizando un servicio uniforme y actualizado en la cartera de actividades preventivas de la Seguridad Social.
- Continuar la participación en los webinars “Encuentros con la Mutua”, aportando asesoramiento en materia de Seguridad Social.
- Renovar el Rincón del Asesor dentro de la Oficina Digital como espacio especializado para dar servicio al colectivo asesor.
- Lanzar una nueva campaña de reconocimiento a los asesores por la excelencia en el asesoramiento laboral y de Seguridad Social a las empresas mutualistas.
- Renovar integralmente el portal web del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, mejorando su diseño, navegación y experiencia de usuario, orientado a los servicios ofrecidos a pacientes y profesionales.
- Incorporar el idioma chino simplificado en el portal web corporativo, ampliando su alcance internacional y mejorando la accesibilidad.
- Potenciar el GEO mediante nuevos recursos y configuraciones, e integrar herramientas de inteligencia artificial en el gestor de contenidos para optimizar la creación, edición y mantenimiento de contenidos web.
- Poner en marcha un nuevo canal de empresa en WhatsApp para la difusión de información útil y relevante a empresas mutualistas, trabajadores protegidos, asesorías, profesionales de la prevención y salud laboral, administraciones públicas y sociedad en general.
- Mantener la certificación de los centros asistenciales conforme a las normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 10002, continuar la certificación de centros de atención y ampliar la certificación conforme a la norma ISO 45001.

- Mantener la certificación de los centros asistenciales conforme a la norma UNE-ISO 10002:2018.
- Verificar la huella de carbono de cada ejercicio conforme al GHG Protocol, continuar su registro y optar al sello "Calculo, Reduzco y Compenso" del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.
- Continuar la sensibilización en calidad y medioambiente mediante formación, compromisos corporativos, espacios de relación y presencia en diferentes canales de comunicación.
- Implantar sistemas fotovoltaicos en los centros de Toledo y Tordera, e incorporar instalaciones fotovoltaicas en los futuros centros de Tomelloso y Sevilla.
- Prever la apertura y/o traslado a los nuevos centros de Burgos, Badajoz, Orihuela, Lérida, Gerona y León, con actuaciones de reforma, accesibilidad, climatización, adaptación al proyecto Recupera y mejora de espacios asistenciales.
- Iniciar las obras del nuevo centro de Las Palmas de Gran Canaria.
- Iniciar las obras de adecuación del centro de Pinto para la implantación de un nuevo equipo de resonancia magnética, ampliando su oferta asistencial.
- Iniciar las obras de traslado y ampliación del gimnasio de Toledo a un nuevo local completamente accesible.
- Integrar los riesgos y controles de cumplimiento penal en el sistema de gestión de riesgos global de la Mutua y adaptar el sistema de gestión de cumplimiento penal a los requisitos de la UNE 19601:2025.
- Crear el Área de Riesgos, tras la asunción por parte del Departamento de Control de Gestión y Auditoría de la gestión de riesgos de Fraternidad-Muprespa, para mantener el sistema de gestión de riesgos y realizar auditorías previas a auditorías externas.
- Avanzar en la medición de la satisfacción de los principales grupos de interés, encuestando directamente a empresas y asesores.
- Avanzar en los proyectos de satisfacción del cliente vinculados a los servicios ofrecidos por proveedores concertados.
- Revisar y actualizar el diccionario de competencias de la Mutua de acuerdo con el Plan Estratégico Corporativo vigente.
- Realizar las pruebas de promoción interna para acceder a los niveles 4 y 5.
- Diseñar y poner en marcha el plan de desarrollo profesional para las candidaturas finalistas de la III Edición del Proyecto Releva.
- Impulsar el Programa de Recursos Humanos dirigido a directivos, extendiendo el Programa de Liderazgo y Desarrollo Funcional en Recursos Humanos a nuevos colectivos, especialmente directores de delegación.
- Impulsar itinerarios de desarrollo profesional orientados a alinear las competencias de los empleados con las necesidades estratégicas de la entidad y los requerimientos específicos de cada puesto.
- Lanzar formación en Soporte Vital Avanzado.
- Continuar con las jornadas de formación sobre prueba pericial médica dirigidas a todas las direcciones provinciales.
- Continuar desarrollando +compromiso como marco de colaboración entre mutuas, favoreciendo sinergias, compartiendo recursos, reforzando la calidad asistencial y promoviendo el intercambio técnico y el conocimiento compartido.



Fraternidad-Muprespa mantiene un **firme compromiso con la excelencia, la innovación y la mejora continua.**

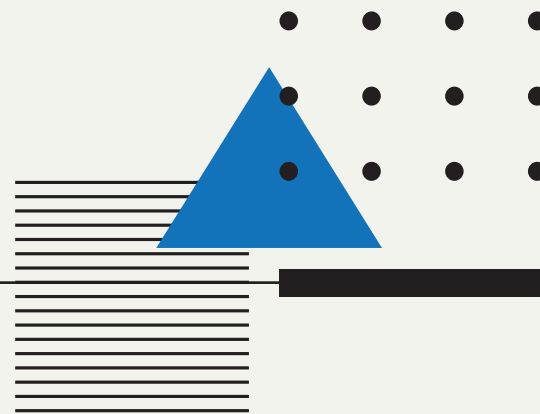


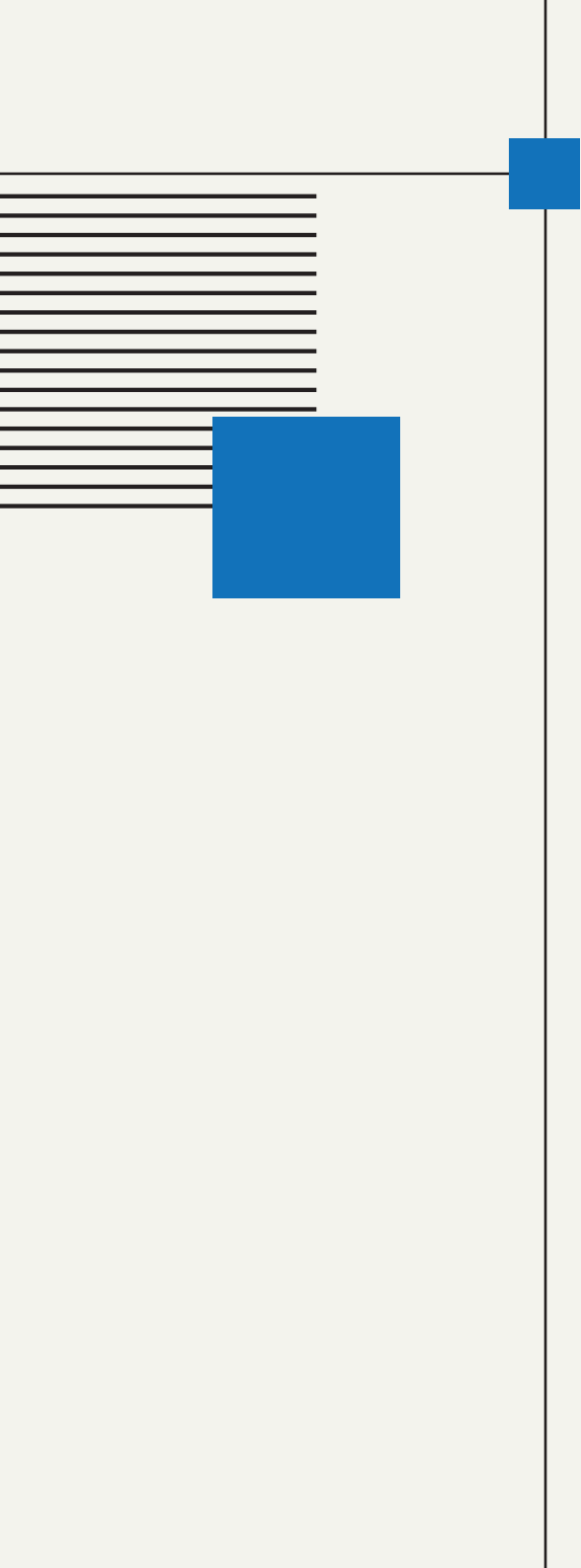


Edificio calle San Agustín, 10 (Madrid)

02

GOBIERNO CORPORATIVO





RÉGIMEN DE PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA	58
ÓRGANOS DE GOBIERNO	58
ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN	62
ÓRGANOS DE CONSULTA	64
ÓRGANOS DE GESTIÓN INTERNA	64
ÓRGANOS COLEGIADOS	68
PARTICIPACIÓN EN OTROS ORGANISMOS	69
DIVERSIDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA	71
COMPENSACIONES DE LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, PARTICIPACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN	72
REGULACIÓN INTERNA	72
CUMPLIMIENTO ÉTICO Y PENAL	73
TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN	76
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS	77
CADENA DE SUMINISTRO	80
SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN	81

RÉGIMEN DE PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA

Fraternidad-Muprespa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social número 275, es el resultado de la fusión de “La Fraternidad”, fundada en 1929, y “Muprespa”, constituida en 1991. La fusión fue autorizada por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social mediante Resolución de fecha 22 de febrero de 1999.

Como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, su régimen jurídico se encuentra regulado, además de en sus propios Estatutos, en los artículos 80 y siguientes del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como en el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Conforme a lo establecido en el artículo 80.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, son Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social las asociaciones privadas de empresarios constituidas mediante autorización del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones e inscripción en el registro especial dependiente de este, que tienen por finalidad colaborar en la gestión de la Seguridad Social, bajo la dirección y tutela del mismo, sin ánimo de lucro y asumiendo sus asociados responsabilidad mancomunada en los supuestos y con el alcance establecidos en dicha ley.

Fraternidad-Muprespa desarrolla su actividad en todo el territorio nacional y tiene como objeto la realización de las funciones previstas en el artículo 80.2 del citado Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social:

- La gestión de las prestaciones económicas y de la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, dentro del ámbito de la protección de las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como las actividades preventivas vinculadas a dichas contingencias.
- La gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
- La gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- La gestión de las prestaciones económicas por cese de actividad de los trabajadores autónomos.
- La gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Aquellas otras actividades que legalmente les sean atribuidas a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

Conforme queda recogido en el artículo 80.4 del referido Texto Refundido, Fraternidad-Muprespa forma parte del sector público estatal de carácter administrativo, de conformidad con la naturaleza pública de las funciones que desarrolla y de los recursos económicos que gestiona, sin perjuicio de la naturaleza privada de la entidad.

En relación con su régimen de contratación, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social están incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas 2014/23/UE y 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, que las configura como poder adjudicador que no tiene el carácter de Administración Pública.

El régimen económico-financiero, el sostenimiento y funcionamiento, así como las actividades, prestaciones y servicios de Fraternidad-Muprespa comprendidos en su objeto, se financian mediante las cuotas de la

Seguridad Social adscritas a la entidad, los rendimientos, incrementos, contraprestaciones y compensaciones obtenidos tanto de la inversión de dichos recursos como de la enajenación y cese de la adscripción, por cualquier título, de los bienes muebles e inmuebles de la Seguridad Social que tenga adscritos y, en general, mediante cualquier ingreso derivado del ejercicio de la colaboración o del empleo de los medios propios de la entidad.

La actividad de Fraternidad-Muprespa está sometida a mecanismos de supervisión interna y externa, descritos en el apartado “Supervisión de la gestión”, situado al final de este capítulo. [🔗](#)

ÓRGANOS DE GOBIERNO

Los órganos de gobierno de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 85 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, son la Junta General, la Junta Directiva y el director gerente.

Junta General

La Junta General es el órgano superior de gobierno de Fraternidad-Muprespa, integrado por todos los empresarios asociados, por una representación de los trabajadores por cuenta propia adheridos en los términos establecidos reglamentariamente, y por un representante de los trabajadores al servicio de la entidad, conforme a lo establecido.

Carecen de derecho a voto aquellos empresarios asociados, así como los representantes de los trabajadores por cuenta propia adheridos, que no estén al corriente en el pago de las cotizaciones sociales.

La junta se reúne con carácter ordinario una vez al año para aprobar el anteproyecto de presupuestos del ejercicio siguiente y las cuentas anuales, y con carácter extraordinario las veces que sea convocada por la Junta Directiva. La convocatoria es acordada por la Junta Directiva por propia iniciativa o a petición escrita del 10 % de los asociados que se encuentren al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones sociales.

Es competencia de la Junta General, en todo caso, la designación y renovación de los miembros de la Junta Directiva, ser informada sobre las dotaciones y aplicaciones del patrimonio histórico, la reforma de los estatutos, la fusión, absorción y disolución de la entidad, la designación de los liquidadores y la exigencia de responsabilidad a los miembros de la Junta Directiva.

Celebración de la Junta General Ordinaria 2024

La Junta General de Fraternidad-Muprespa correspondiente al ejercicio 2024 se ha celebrado en Madrid el 17 de julio de 2025 (jueves), en los salones del Hotel Villa Real, a las 12:30 horas en primera convocatoria y a las 13:00 horas del mismo día en segunda convocatoria. La convocatoria, realizada conforme a lo establecido en el artículo 24 de los Estatutos Sociales, fue publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 6 de junio de 2025, bajo el número de anuncio BOE-B-2025-21056.

A la sesión han asistido un total de 1.161 mutualistas, de los que 12 están presentes y los 1.149 restantes representados. Todos ellos tienen derecho a voto. Asimismo, se han anulado 409 cédulas de asistencia con delegación de voto por falta de asistencia del representante.



Celebración de la Junta General Ordinaria 2025

La Junta General de Fraternidad-Muprespa correspondiente al ejercicio 2025 ha sido convocada en Madrid el 16 de julio de 2026 (jueves), en los salones del Hotel Villa Real, a las 12:30 horas en primera convocatoria y a las 13:00 horas del mismo día en segunda convocatoria. La convocatoria, realizada conforme a lo establecido en el artículo 24 de los Estatutos sociales, fue publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 9 de junio de 2026, bajo el número de anuncio BOE-B-2026-19432.

Junta Directiva

La Junta Directiva es el órgano colegiado al que corresponde el gobierno directo de la Mutua. Los miembros de la Junta Directiva no podrán ser superiores a veinte, incluido el representante de los trabajadores, y son designados por la Junta General, por mayoría simple, si bien su nombramiento queda supeditado a la confirmación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a excepción del representante de los trabajadores. Entre sus miembros se designa al presidente, que es a su vez el presidente de la entidad y no ocupa puesto ejecutivo.

Los miembros de la Junta Directiva se hallan al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones como mutualistas y en las derivadas de la legislación social, y han certificado que no están incurso en ninguna de las incompatibilidades y prohibiciones contempladas en el

artículo 91.1 y 2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en el artículo 67 del Reglamento sobre colaboración de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

La Junta Directiva designa al director gerente como órgano ejecutivo superior de la Mutua, al que expresamente otorga los poderes que estime necesarios para el desempeño de sus funciones. Corresponde por tanto al director gerente la representación y dirección de la Mutua, sin perjuicio de las facultades exclusivas de la Junta Directiva y del presidente de la misma. Los miembros de la Junta responden de su gestión ante la Junta General y, de acuerdo a la normativa vigente, no perciben retribución alguna.

Es competencia de la Junta Directiva la ejecución de los acuerdos adoptados por la misma, la suscripción de los anteproyectos de presupuestos y cuentas anuales, antes de su remisión a la Junta General ordinaria para su aprobación, así como la exigencia de responsabilidad al director gerente. Asimismo, corresponden a la Junta Directiva las siguientes competencias:

- Convocar la Junta General y ejecutar sus acuerdos.
- Representar, dirigir y administrar la Mutua.
- Designar los asociados que han de formar parte de la Comisión de Prestaciones Especiales.
- Autorizar las operaciones financieras de la Mutua.
- Organizar, regir y reglamentar los servicios de la Mutua.
- Nombrar y revocar al director gerente, estableciendo sus funciones, obligaciones y retribución, y conferir al mismo los poderes necesarios para el desempeño de sus funciones.
- Acordar cuantas medidas ordinarias y extraordinarias estime necesarias para el funcionamiento de la Mutua, con las más amplias facultades para todo aquello que no esté especialmente reservado por la normativa o por estos Estatutos a la Junta General.

La Junta Directiva se ha reunido en seis ocasiones en 2025: 20 de febrero, 20 de marzo, 22 de mayo, 17 de julio (con motivo de la Junta General), 16 de octubre y 18 de diciembre, para tratar los principales asuntos de cada momento.

Durante 2025, en el marco de los órganos de seguimiento y planificación, se ha efectuado un análisis del impacto de las Órdenes de Cotización para el ejercicio en curso, el ejercicio previo y el proyecto previsto para 2026. También se ha realizado seguimiento de la aplicación de los convenios firmados en algunas comunidades autónomas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, los Servicios Públicos de Salud y las mutuas, para la mejora en la gestión de la incapacidad temporal y de la asistencia sanitaria.

Se han tratado igualmente los datos de afiliación, asistenciales y económicos más relevantes, así como los informes emitidos por los órganos de tutela. Asimismo, se ha informado sobre la incorporación de la inteligencia artificial en distintos proyectos, como apoyo al diagnóstico por imagen o a la mejora de la historia clínica. En el ámbito ambiental, se ha informado sobre la novena verificación de la huella de carbono y la puesta en funcionamiento de la instalación fotovoltaica en el centro de atención de Murcia. En el plano social, se ha compartido la actividad desarrollada por el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, con especial atención a su eficiencia en términos de actividad y al hecho de haber asumido más del 50 % de las intervenciones quirúrgicas de toda la entidad, así como a la renovación de certificaciones en materia de calidad, satisfacción y seguridad.

Asimismo, se ha revisado el informe de actividad de la Comisión Permanente, que recoge datos económicos y relativos a la gestión de prestaciones, con un seguimiento específico de la siniestralidad y el absentismo. Por último, se han revisado las actuaciones ejecutadas en materia de renovación y mejora de los centros propios de la red

de atención, destacando el inicio de las obras de dos nuevos centros de atención, por traslado de los actuales, en Sevilla y Tomelloso (Ciudad Real).

Al cierre del ejercicio 2025, la Junta Directiva ha estado compuesta por 18 empresas asociadas, además de un representante de los trabajadores de Fraternidad-Muprespa, con una composición paritaria del 50 % hombres (9) y el 50 % mujeres (9). Del conjunto de miembros integrantes no se tiene constancia de ninguna discapacidad.

Las empresas miembros de la Junta Directiva representaban al finalizar el año a 91.168 trabajadores, lo que equivale al 6,34 % del total de trabajadores por cuenta ajena a los que da protección la Mutua.

Los miembros que han conformado la Junta Directiva a 31 de diciembre de 2025 han sido:

PRESIDENCIA

MERCEDES-BENZ ESPAÑA, S.A. (Abril 1999) 

Carlos Espinosa de los Monteros y Bernaldo de Quirós (Abril 1999)

VICEPRESIDENCIAS

SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI) (Abril 1999)

Bartolomé Lora Toro (Octubre 2017)

REPSOL, S.A. (Abril 1999)

Jesús Fernández de la Vega Sanz (Abril 1999)

SECRETARÍA EN FUNCIONES

CONFEDERACIÓN DE CENTROS DE EDUCACIÓN Y GESTIÓN (Junio 2018)

Juan Manuel Ruiz Santana (Junio 2018)

VOCALÍAS

BODEGAS FARIÑA, S.L. (Enero 2021)

María Trinidad Cuesta Fernández (Enero 2021)

CALIDAD PASCUAL, S.A.U. (Abril 1999)

Marta Bárbara Correro Molero (Octubre 2023)

CEMEX ESPAÑA, S.A. (Enero 2003)

Joyce Vargas Peña (Marzo 2024)

C.S. DE LA COMISIÓN OBRERA NACIONAL DE CATALUÑA (Abril 1999)

Luisa Montes Pérez (Julio 2009)

EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A. (TRAGSA) (Abril 1999)

Paloma Mercedes López-Izquierdo Botín (Diciembre 2020)

ENDESA, S.A. (Abril 1999)

Jaime Sánchez-Cano Torres (Marzo 2023)

IBERIA L.A.E. OPERADORA S.A.U. (Abril 1999)

Ángel Fernández Sánchez (Abril 2018)

KYNDRYL ESPAÑA, S.A. (Febrero 2023)

Patricia Pardo Correas (Abril 2024)

REAL MADRID CLUB DE FÚTBOL (Abril 1999)

José María García Tomás (Junio 2019)

RENFE OPERADORA (Marzo 2015)

Francisco Javier Rubio Ferrer (Marzo 2025)

SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A. (Abril 1999)

Patricia Álvarez Sánchez (Enero 2023)

SOULSIGHT DESIGN STRATEGY, S.L. (Agosto 2021)

Carmen Bustos de la Torre (Agosto 2021)

TELFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (Octubre 1999)

José Luis Alonso Morales (Febrero 2021)

VERSA ASESORES, S.L. (Noviembre 2020)

Irene Rico Quiroga (Noviembre 2020)

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE FRATERNIDAD-MUPRESA

Noelia García-Baltasar Sánchez (Abril 2024)

 Tras el nombre de la empresa figura la fecha de su incorporación a la Junta Directiva, y tras el nombre del representante, la fecha en que se incorporó a este órgano.

Comisión permanente

La Comisión Permanente de Fraternidad-Muprespa está integrada por tres miembros de la Junta Directiva, designados por esta de entre sus componentes, y el presidente, que será el de la Junta Directiva.

La Comisión actúa por delegación de la Junta Directiva y las decisiones adoptadas en sus reuniones, convocadas por el presidente, deberán ser comunicadas y ratificadas posteriormente por esta. A sus miembros les será de aplicación el sistema de responsabilidades previsto en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), y estarán sometidos a las incompatibilidades y prohibiciones establecidas en el texto legal.

Durante el año 2025, la Comisión Permanente se ha reunido en seis ocasiones, y los miembros que la han conformado al cierre del año son:

PRESIDENCIA

MERCEDES-BENZ ESPAÑA, S.A. (Mayo 1999) ⓘ

Carlos Espinosa de los Monteros y Bernaldo de Quirós (Mayo 1999)

VOCALÍAS

REAL MADRID CLUB DE FÚTBOL (Enero 2023)

José María García Tomás (Enero 2023)

REPSOL, S.A. (Mayo 1999)

Jesús Fernández de la Vega Sanz (Mayo 1999)

SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI) (Mayo 1999)

Bartolomé Lora Toro (Diciembre 2017)

SECRETARÍA

FRATERNIDAD-MUPRESPA

Carlos Aranda Martín (Junio 2010)

El director gerente de la Mutua, aunque no forma parte de la Comisión Permanente como miembro designado, asiste a sus reuniones, ejerce su secretaría e informa a sus integrantes.

Del conjunto de miembros integrantes no se tiene constancia de ninguna discapacidad.

Director gerente

El director gerente ejerce la dirección ejecutiva de la Mutua y le corresponde desarrollar sus objetivos generales, y la dirección ordinaria de la entidad, sin perjuicio de estar sujeto a los criterios e instrucciones que, en su caso, le impartan la Junta Directiva y el presidente de esta.

El director gerente está vinculado mediante contrato de alta dirección, sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. Nombrado por la Junta Directiva, la eficacia del nombramiento y la del contrato de trabajo están supeditadas a la confirmación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

La remuneración del director gerente es pública y se encuentra publicada en el Portal de la Transparencia del Gobierno de España al que puede acceder cualquier ciudadano para su consulta.

El director gerente de Fraternidad-Muprespa, al cierre del ejercicio 2025, ha sido Carlos Aranda Martín.

ⓘ Tras el nombre de la empresa figura la fecha de su incorporación a la Comisión Permanente, y tras el nombre del representante, la fecha en que se incorporó a este órgano.



ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

Comisión de Control y Seguimiento

La Comisión de Control y Seguimiento es el órgano de participación al que corresponde, conforme a lo establecido en el artículo 37 del R.D. 1993/1995, de 7 de diciembre, y en el artículo 89 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, conocer los criterios de actuación de la entidad en las distintas modalidades de colaboración que tiene autorizadas, participar en la elaboración del anteproyecto de presupuestos de la Mutua, así como informar del proyecto de memoria anual, previo a su remisión a la Junta General, y, en general, proponer cuantas medidas se estimen necesarias para el mejor cumplimiento de los fines de la Mutua.

Es un órgano paritario compuesto por un máximo de 10 miembros designados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Su presidente es el de la Mutua, y el secretario es el director gerente. Las normas de funcionamiento, así como la designación de miembros, vienen establecidas en la Orden de 2 de agosto de 1995 y la Resolución de 14 de noviembre de 1995, de la Secretaría General para la Seguridad Social.

De los 10 miembros que integran la Comisión, el 70 % son hombres (7) y el 30 % son mujeres (3), y del conjunto de integrantes no se tiene constancia de ninguna discapacidad.

La Comisión se reúne trimestralmente a propuesta de su presidente, si bien puede ser convocada con carácter extraordinario a iniciativa del presidente o por solicitud de un tercio de sus miembros.

La Comisión de Control y Seguimiento se ha reunido en cuatro ocasiones durante el año 2025, siendo su composición a 31 de diciembre de 2025:

PRESIDENCIA

MERCEDES-BENZ ESPAÑA, S.A. (Junio 1999)

Carlos Espinosa de los Monteros y Bernaldo de Quirós (Junio 1999). Asiste a las reuniones la vicepresidencia en representación de la presidencia.

VICEPRESIDENCIA

SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI) (Junio 1999)

Bartolomé Lora Toro (Noviembre 2017)

SECRETARÍA

FRATERNIDAD-MUPRESA (Junio 2010)

Carlos Aranda Martín (Junio 2010)

VOCALÍAS

IBM GLOBAL SERVICES ESPAÑA, S.A. (Junio 2019)

Yolanda Casado Martín (Junio 2019)

RENFE OPERADORA (Junio 1999)

Estrella Soriano Cuervo (Marzo 2024)

CC.OO. (Junio 1999)

Carlos Giménez Caminero (Octubre 2025)

Ángel Cítores Gil (Noviembre 2021)

María José López Garrido (Febrero 2024)

UGT (Junio 1999)

Francisco Casado Galán (Julio 2004)

Victoriano Miravete Marín (Octubre 2025)

i Tras el nombre de la empresa figura la fecha de su incorporación a la Comisión de Control y Seguimiento, y tras el nombre del representante, la fecha en que se incorporó a este órgano.

Comisión de Prestaciones Especiales

La Comisión de Prestaciones Especiales es el órgano competente para la concesión de los beneficios derivados de la reserva de asistencia social, establecidos en los artículos 67 y 67 bis del Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, y se encuentra regulada en el artículo 91 de la Ley General de la Seguridad Social, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015.

De acuerdo con el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Prestaciones Especiales, este órgano está compuesto por un máximo de 16 miembros, distribuidos a partes iguales entre los representantes de los trabajadores de las empresas asociadas y los representantes de empresarios asociados, siendo estos últimos designados por la Junta Directiva. La designación de los representantes de los trabajadores les corresponde a las organizaciones sindicales con mayor representación. Ninguno de sus miembros tiene relación laboral con la Mutua.

En esta comisión están representados los grupos de interés de la Mutua, incluyendo 7 miembros de empresas asociadas (1 miembro pendiente de designar), 6 representantes de los trabajadores y 6 miembros suplentes.

Está compuesta por un total de 13 miembros, siendo 6 mujeres y 7 hombres, todos ellos titulares, además de los 6 miembros suplentes, 4 de ellos mujeres y 2 hombres. Del conjunto de miembros integrantes de esta comisión no se tiene constancia de ninguna discapacidad.

La Comisión de Prestaciones Especiales se ha reunido en once ocasiones durante el año 2025.

Los miembros que han conformado la Comisión de Prestaciones Especiales al cierre del año 2025 han sido:

PRESIDENCIA

IBERIA L.A.E. OPERADORA S.A.U.

María Teresa García Menéndez (Febrero 2013) 

SECRETARÍA

MINISTERIO DE HACIENDA

Francisco José Casado Galán – UGT (Noviembre 2013)

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

ADIF (ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS)

Carmen María González Través (Septiembre 2021)

AENA S.M.E., S.A.

Noelia Martínez Morato (Mayo 2020)

AUTOCARES JAVIER DE MIGUEL MORENO, S.A.

Laura Menor de Miguel (Febrero 2016)

DENIZEN GLOBAL FINANCIAL, S.A.U.

Sin representante

ENDESA, S.A.

Jaime Sánchez-Cano Torres (Enero 2023)

RENFE OPERADORA

Jesús Adiego Samper (Marzo 2017)

REPSOL, S.A.

María Jesús Álvarez Vázquez (Septiembre 2025)

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

CC.OO. INDUSTRIA

José Pablo Santiago Romero – CC.OO. (Febrero 2022)

FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CC.OO. (FSC CANTABRIA)

Sonia Martín Gallego (Julio 2025)

PLATAFORMA CABANILLAS, S.A.

Sergio López Pérez – CC.OO. (Febrero 2024)

REPSOL BUTANO, S.A.

Ángel David Moreno Quílez – UGT (Enero 2017)

SOUTH EUROPE GROUND SERVICES, S.L

Israel Quirós García – UGT (Diciembre 2022)

SUPLENTE DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

AXA MEDITERRANEAN HOLDING, S.A.

Victoria Núñez Grafía – UGT (Diciembre 2022)

BERSHKA LOGÍSTICA, S.A.

María del Mar Domínguez González – CC.OO. (Febrero 2024)

CEMEX ESPAÑA OPERACIONES, S.L.

Mario Martínez Pérez – UGT (Julio 2019)

CC.OO. INDUSTRIA

Adina Manzano Polo – CC.OO. (Febrero 2025)

MINISTERIO DE TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE

Salvador Sánchez Sevillano – UGT (Septiembre 2017)

SECRETARÍA INTERNACIONAL CONFEDERAL CC.OO.

Fátima Aguado Queipo – CC.OO. (Julio 2025)

 Tras el nombre del representante figura la fecha de su incorporación a la Comisión de Prestaciones Especiales.



La Comisión de Prestaciones Especiales es el órgano competente para la **concesión de los beneficios derivados** de la reserva de asistencia social.

ÓRGANOS DE CONSULTA

Junta Asesora Nacional

La Junta Asesora Nacional es un órgano consultivo que asesora a los órganos de gobierno de la Mutua, a petición de estos, sobre cualquier cuestión que pueda afectar a la entidad.

La Junta Asesora Nacional de Fraternidad-Muprespa está compuesta por un máximo de veinte miembros que no ostentan cargo alguno. A lo largo del año 2025, este órgano ha estado compuesto por 13 miembros de los cuales el 54 % son hombres (7) y el 46 % son mujeres (6). No se tiene constancia de ninguna discapacidad.

A lo largo del ejercicio la Junta Asesora Nacional se ha reunido en dos ocasiones, y su composición a 31 de diciembre de 2025 ha sido:

PRESIDENCIA

BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA (Diciembre 2002)

Francisco Rivillas Robles (Diciembre 2002)

VICEPRESIDENCIA

COMERCIAL GESTORA CORREDURÍA DE SEGUROS, S.A. (COGESA) (Julio 2019)

Carlos Galcerán Homet (Julio 2019)

SECRETARÍA

FUNDACIÓN EDUCACIÓN MARIANISTA DOMINGO LÁZARO (Diciembre 2018)

Héctor Manuel Checa Pérez (Diciembre 2018)

VOCALÍAS

ADIF (ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS) (Julio 2005)

Carmen María González Través (Septiembre 2021)

AENA S.M.E., S.A. (Octubre 2001)

Noelia Martínez Morato (Mayo 2020)

BOLUDA CORPORACIÓN MARÍTIMA, S.L. (Octubre 2002)

Tomás Barona de Guzmán (Octubre 2002)

CRUZ ROJA ESPAÑOLA (Julio 2019)

Paula Barrigá Martínez (Julio 2019)

EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A. (TRAGSA) (Julio 2013)

José Manuel Gallego Martín (Julio 2019)

ENAGAS (Diciembre 2008)

Mar Cuenca Roldán (Octubre 2017)

ENDESA, S.A. (Junio 2002)

Jaime Sánchez-Cano Torres (Marzo 2023)

IBERIA L.A.E. OPERADORA S.A.U. (Mayo 1999)

María Teresa García Menéndez (Julio 2013)

PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, S.A. (Noviembre 2010)

Sin representante

REPSOL QUIMICA, S.A. (Octubre 2002)

Rafael del Portillo García (Julio 2017)

TELFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (Julio 2003)

Pilar Campos Sánchez (Noviembre 2020)

 Tras el nombre de la empresa figura la fecha de su incorporación a la Junta Asesora Nacional, y tras el nombre del representante, la fecha en que se incorporó a este órgano.

ÓRGANOS DE GESTIÓN INTERNA

Los órganos de gestión interna de Fraternidad-Muprespa son los siguientes:

• Servicios centrales

- Secretaría general
- Subdirecciones generales
 - ~ Gestión
 - ~ Sistemas de información y servicios
 - ~ Prevención, calidad y comunicación

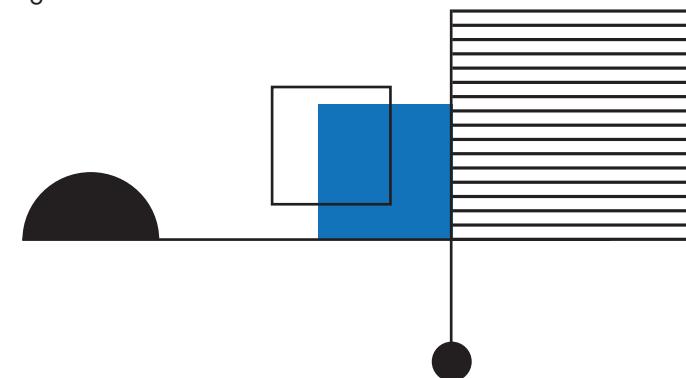
- Centros

- ~ Asesoría y Servicios jurídicos
- ~ Dirección médica
- ~ Financiero contable
- ~ Recursos humanos y RSC
- ~ Sistemas de información

- Hospital Fraternidad-Muprespa Habana
- Departamentos

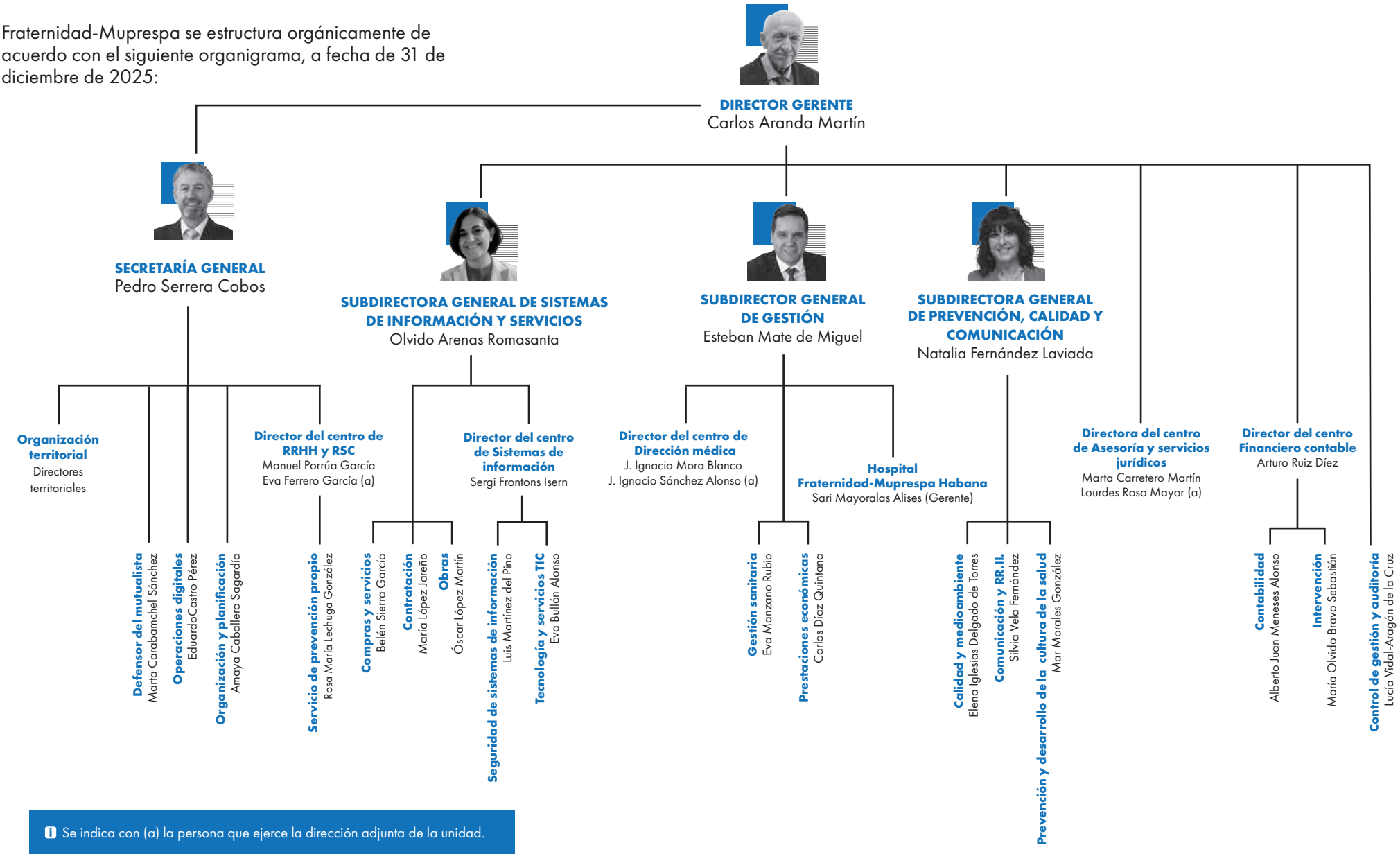
• Red territorial

- Direcciones territoriales
- Direcciones provinciales
- Delegaciones



Organización de los servicios centrales

Fraternidad-Muprespa se estructura orgánicamente de acuerdo con el siguiente organigrama, a fecha de 31 de diciembre de 2025:



Sedes y direcciones de los servicios centrales

La sede social, sita en plaza de Cánovas del Castillo, 3 de Madrid, acoge las siguientes unidades organizativas:

- Dirección general
- Secretaría general
- Centro Financiero contable
- Contabilidad
- Defensor del mutualista
- Intervención
- Obras
- Operaciones digitales
- Organización y planificación

El centro de trabajo sito en la calle San Agustín, 10 de Madrid, acoge las siguientes unidades organizativas:

- Subdirección general de Gestión
- Centro de Asesoría y servicios jurídicos
- Centro de Recursos humanos y RSC
- Centro de Dirección médica
- Compras y servicios
- Contratación
- Control de gestión y auditoría
- Gestión sanitaria
- Prestaciones económicas
- Servicio de prevención propio

El centro de trabajo sito en la calle José Abascal, 50 de Madrid, acoge las siguientes unidades organizativas:

- Subdirección general de Sistemas de información y servicios
- Centro de Sistemas de información
- Departamento de Seguridad de sistemas de información
- Departamento de Tecnología y servicios TIC

El centro de trabajo sito en la calle Cervantes, 44 de Madrid, acoge las siguientes unidades organizativas:

- Subdirección general de Prevención, calidad y comunicación
- Calidad y medioambiente
- Comunicación y relaciones institucionales
- Prevención y desarrollo de la cultura de la salud

Organización territorial

Fraternidad-Muprespa divide su red territorial en 5 zonas o direcciones territoriales en las que se agrupan las comunidades autónomas. Cada una de estas zonas queda bajo la dirección de un responsable territorial.

Al cierre del ejercicio 2025, la composición de las zonas, sus sedes y sus responsables han sido los siguientes:

- **Dirección territorial Centro – Grandes mutualistas:** Comunidad de Madrid, Castilla y León. Sede en Madrid.
- Carmen Rueda Hernández
- **Dirección territorial Noreste:** Cataluña, Aragón, Islas Baleares y La Rioja. Sede en Barcelona.
- Jordi Batalla Canyelles
- **Dirección territorial Sur:** Andalucía, Ceuta, Melilla y Canarias. Sede en Málaga.
- Sonia Medrano Pascual
- **Dirección territorial Meseta sur:** Castilla-La Mancha, Extremadura, Comunidad Valenciana y Región de Murcia. Sede en Guadalajara.
- Eduardo Sanz Murillo
- **Dirección territorial Norte:** País Vasco, Navarra, Cantabria, Asturias y Galicia. Sede en Pamplona.
- José Ignacio Díaz Lucas

Cada dirección territorial está compuesta por las direcciones provinciales de las comunidades autónomas que agrupa, y las direcciones provinciales, a su vez, por las delegaciones de cada provincia. El número de estas unidades territoriales al cierre del ejercicio 2025 ha sido el siguiente:

5
Direcciones
territoriales

50
Direcciones
provinciales

100
Delegaciones

Hospital Fraternidad-Muprespa Habana

La organización del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana se ha compuesto de las siguientes unidades y responsables al cierre de 2025:

GERENCIA

Sari Mayoralas Alises

DIRECCIÓN MÉDICA Y JEFATURA DEL SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA

Álvaro José Minuesa Asensio

UNIDAD DE COLUMNA

Félix Tomé Bermejo

UNIDAD DE MIEMBRO SUPERIOR

Ignacio González Gómez

UNIDAD DE MIEMBRO INFERIOR

Vicente Ángel Díez Vázquez

UNIDAD DE ANESTESIA Y REANIMACIÓN

Eduardo Mediano Weiker

UNIDAD DE MEDICINA INTERNA

Ruth Barrena Puertas

UNIDAD DE GESTIÓN DEL PACIENTE

José Luis Martín Martín

DIRECCIÓN DE ENFERMERÍA

Caridad Amador Lorente

ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES

Milagros Jiménez Giraldo

Cambios organizativos

Durante 2025, se han producido los siguientes cambios en la estructura de funcionamiento de la Mutua:

- Secretaría general:
 - Operaciones Digitales, nueva unidad dependiente de Secretaría general.

- Subdirección general de Sistemas de información y servicios
 - Centro de Sistemas de información, nuevo centro que depende de la subdirección.
 - Departamento de Seguridad de sistemas de información.
 - Departamento de Tecnología y servicios TIC, anterior departamento de Producción, sistemas y comunicaciones.
- Centro Financiero contable
 - Departamento de Contabilidad, fusión del departamento de Contabilidad y auditorías externas, y el de Pagos, presupuestos y operaciones contables.
 - Departamento de Intervención, anteriormente dependiente de la Secretaría General, pasa a adscribirse a este centro.
- Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.
 - Unidad de Anestesia y reanimación, nueva unidad dependiente de la Dirección Médica y jefatura del Servicio de Traumatología.

A nivel de organización territorial, se ha cerrado el centro de atención de Cee (A Coruña), por lo que el número de delegaciones pasa de 101 a 100.

Asimismo, se han producido cambios en la titularidad de las siguientes unidades organizativas:

- Secretaría general: Pedro Serrera Cobos ha sido nombrado nuevo secretario general, ocupando el lugar dejado por Antero Fernández de la Mela Muñoz.
- Subdirección general de Sistemas de información y servicios: Olvido Arenas Romasanta ha sido nombrada subdirectora general, ocupando el lugar dejado por Pedro Serrera Cobos.
- Centro de Sistemas de información: Sergi Frontons Isern ha sido nombrado nuevo director de este centro de nueva creación.
- Departamento de Tecnología y servicios TIC: Eva Bullón Alonso ha sido nombrada nueva directora de

departamento, ocupando el lugar dejado por Olvido Arenas Romasanta.

- Departamento de Operaciones digitales: Eduardo Castro Pérez ha sido nombrado director de este departamento de nueva creación.
- Departamento de Prestaciones económicas: Carlos Díaz Quintana ha sido nombrado director del departamento, ocupando el lugar dejado por Eduardo Castro Pérez.
- Departamento de Contabilidad: Alberto Meneses Alonso ha sido nombrado director de este departamento, resultado de la fusión de dos unidades citadas anteriormente, de una de las cuales ya era director.



ÓRGANOS COLEGIADOS

Comité de dirección

El Comité de dirección es el encargado de estudiar y deliberar las cuestiones que considere la Gerencia o que propongan los restantes miembros, para facilitar la coordinación de actuaciones o la decisión de asuntos no resueltos en cualquier otro órgano colegiado.

Sus integrantes son el director gerente, el secretario general, los subdirectores generales, los directores de los centros Financiero contable, Asesoría y Servicios jurídicos y de Recursos humanos y RSC y, en aquellas sesiones que sean convocados por el director gerente, los directores territoriales en representación de la red territorial.

El director gerente, el secretario general y los subdirectores generales ejercen funciones ejecutivas atribuidas por poderes notariales conferidos a su favor por acuerdo de la Junta Directiva y las funciones que les otorga la Instrucción de Organización de Fraternidad-Muprespa, bajo la dependencia del director gerente y vinculados por contratos de alta dirección.

Ejerce la secretaría, la titular de la subdirección general de Prevención, calidad y comunicación.

El Comité de Dirección se ha reunido en 10 ocasiones durante el año 2025 para tratar, más allá de la propia gestión de la Mutua, otros temas singulares entre los que han destacado:

- Alianza +compromiso.
- Reuniones de AMAT (Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo).
- Reuniones específicas con entidades como la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) o la Autoridad Independiente de

Responsabilidad Fiscal (AIReF), con motivo de la consulta realizada al sector sobre la gobernanza de la prestación de incapacidad temporal por contingencia común.

- Reuniones de la Junta Directiva de Fraternidad-Muprespa.
- Evolución de las principales ratios económicas, de afiliación, de movimientos asociativos y de gestión.
- La contingencia común y la financiación de las prestaciones económicas correspondientes.
- Convenios con el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y los Servicios Públicos de Salud (SPS).
- Cambios organizativos como consecuencia de la reestructuración de servicios centrales.
- Inteligencia artificial.
- Ciberseguridad.
- Responsabilidad social corporativa

Comité del Plan Estratégico Corporativo

El Plan Estratégico Corporativo (PEC) cuenta con un comité encargado de analizar, controlar y hacer el seguimiento de su ejecución, así como de elaborar propuestas relacionadas con este.

Este comité ha estado compuesto durante 2025 por el subdirector general de Sistemas de información y servicios, la dirección del departamento de Organización y planificación, y un representante de la secretaría general y de cada una de las subdirecciones generales.

El Comité del Plan Estratégico Corporativo (COPEC) se ha reunido en dos ocasiones durante 2025, supervisando tres mediciones realizadas sobre el grado de ejecución del plan.

A lo largo del ejercicio se han publicado noticias en la intranet corporativa con el avance de la implantación en global y de los proyectos más relevantes.

Comité de dirección del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana

El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana cuenta con un órgano colegiado encargado de asignar sus objetivos y criterios de gestión, supervisar su ejecución, así como aprobar sus instrucciones de funcionamiento. Sus integrantes son el subdirector general de Gestión, la directora gerente del Hospital, el director del centro de Dirección médica y la directora territorial de Madrid.

En 2025, el comité se ha reunido en 10 ocasiones -los días 8 de enero, 13 de febrero, 21 de marzo, 7 de mayo, 6 de junio, 23 de julio, 26 de septiembre, 24 de octubre, 1 de diciembre y 22 de diciembre-, más allá de la coordinación ordinaria.

Comisión de seguridad e historias clínicas

El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana cuenta con una Comisión de Seguridad e Historias clínicas como órgano colegiado interno de coordinación, seguimiento y mejora en materia de seguridad del paciente, seguridad de los profesionales y gestión de la información clínica.

Constituida en octubre de 2019, la comisión está integrada por la directora de Enfermería, que ejerce la presidencia; el jefe del Servicio de Traumatología; las supervisoras de Quirófano y de hospitalización; un especialista en Traumatología; un especialista en Anestesiología; la farmacéutica; y la coordinadora asistencial de Madrid.

Durante 2025, la comisión ha mantenido su actividad orientada a reforzar la cultura de seguridad del hospital, promover la mejora continua de los procesos asistenciales y favorecer la identificación, análisis y prevención de riesgos. En este marco, se han mantenido mecanismos internos de información y comunicación sobre seguridad del paciente, así como canales de notificación voluntaria,

anónima y no punitiva de incidentes o cuasi incidentes, dirigidos a facilitar su análisis y la implantación de medidas correctoras cuando proceda.

Otros comités y comisiones

En la gestión interna de la Mutua también participan otros comités y comisiones, no desarrollados de forma específica en los apartados anteriores, encargados de estudiar, analizar y proponer criterios de actuación en sus respectivos ámbitos. Durante 2025 han sido los siguientes:

- Comité TIC (Tecnología, informática y comunicaciones).
- Comité de Recursos humanos.
- Comité de Secuelas y sus consecuencias.
- Órgano de Cumplimiento penal. 
- Comisión Interna de Prestaciones (CIP).
- Grupo de Innovación sanitaria.
- Grupo de Responsabilidad social.
- Comité de Seguridad técnica.
- Comité de Expertos.
- Comisión de Farmacia e infecciones.
- Comisión de Quirófano.
- Comisión de Heridas.
- Comisión de Docencia.
- Comité de Empresa.

PARTICIPACIÓN EN OTROS ORGANISMOS

Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo

Fraternidad-Muprespa forma parte de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT). Se trata de una entidad sin ánimo de lucro regulada por la Ley 19/1977 y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación, y creada en

1986, por la unión de las voluntades de las Mutuas como herramienta de participación empresarial para la colaboración en la gestión de la Seguridad Social. Sus funciones son:

- Fomentar y defender la leal colaboración de los empresarios, a través de las mutuas, en la gestión de la Seguridad Social, y promover la expansión a otros campos de actividad.
- Promover el desarrollo mutualista propiciando el perfeccionamiento de la acción mutual en las distintas coberturas.

Sus órganos de gobierno son:

- La Asamblea General, como órgano superior de gobierno, compuesta por las dieciocho mutuas existentes, representadas por sus presidentes.
- La Junta de Gobierno, como órgano colegiado de gestión directa, presidida por el presidente de AMAT y compuesta por cuatro vicepresidentes y todos los directores gerentes de las mutuas.

Asimismo, cuenta con grupos de trabajo en materias específicas (jurídica, recursos humanos, prestaciones económicas, afiliación, financiero, prevención, seguridad, comunicación, etc.) que se reúnen cuando la actividad así lo requiere.

En 2025, la Junta de Gobierno de AMAT se ha reunido en diez ocasiones: 22 de enero, 26 de febrero, 26 de marzo, 30 de abril, 28 de mayo, 25 de junio, 17 de septiembre, 29 de octubre, 26 de noviembre y 10 de diciembre. Los principales temas tratados han sido las reuniones con diversos organismos e instituciones (DGOSS, IGSS, INSS, CEOE, etc.), el convenio colectivo de Entidades Aseguradoras, Reaseguradoras y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, los convenios para la mejora de la incapacidad temporal con los Servicios Públicos de Salud, revisión de proyectos o anteproyectos de ley y sus impactos -incluidas las órdenes de cotización y la financiación de la contingencia común- así como la evolución de las principales ratios del sector y las previsiones de cierre.



Alianza +compromiso

El 26 de marzo de 2019 nació +compromiso alianza de mutuas. Seis años después, la alianza avanza y se ha consolidado fiel a su compromiso inicial de llevar a cabo una gestión eficiente de los recursos públicos, gracias al esfuerzo conjunto de las tres entidades que la componen: Asepeyo, Fraternidad-Muprespa y MC Mutual.

Durante este tiempo, la alianza sigue progresando fiel a su compromiso inicial: la gestión eficiente de los recursos.

La alianza gestiona su funcionamiento a través de los siguientes comités y grupos de trabajo:

- Comité de seguimiento, anual, compuesto por los presidentes y los tres gerentes.
- Comisión ejecutiva trimestral, compuesta por los tres gerentes y los responsables de gestión.
- Ocho grupos de trabajo: Comunicación, Contratación, Control y gestión, Gestión sanitaria, Hospitalario, Prestaciones económicas, Red de centros e inversiones y grupo TIC.

+compromiso en cifras

- Población protegida (régimen general): 5.473.015
- Empresas asociadas (régimen general): 527.611
- Población protegida (régimen autónomo): adherida: 1.002.360
- Red de centros: 347 centros asistenciales propios.
- Hospitales: 4 hospitales y 1 hospital de día propios.
- Equipo humano: 7.436 profesionales.
- Nuevos espacios compartidos (de carácter temporal): Cáceres, Córdoba, Gijón, Ibiza, Melilla, Orense, Puertollano y Zamora.

Hitos conseguidos

Los principales objetivos cumplidos han contribuido a los siguientes logros:

- Fortalecimiento de la colaboración estratégica entre las tres mutuas en los ámbitos asistencial, tecnológico y de gestión, consolidando un modelo estable de trabajo conjunto orientado a mejorar la calidad asistencial y la eficiencia del sistema de la Seguridad Social.
- Avances en proyectos de impacto común, entre los que destacan la evolución de la receta electrónica, el desarrollo y despliegue de soluciones de inteligencia artificial aplicadas al ámbito clínico y a la gestión, y el intercambio de información sanitaria entre mutuas.
- Refuerzo del trabajo coordinado para abordar problemáticas compartidas, especialmente en la gestión de prestaciones, la contratación sanitaria, la participación de centros y recursos asistenciales y el desarrollo tecnológico.
- Impulso del intercambio de conocimiento y del aprendizaje compartido entre profesionales, mediante reuniones periódicas, sesiones conjuntas y jornadas específicas.
- Ampliación y fortalecimiento del alcance de la alianza +compromiso, con la creación del Grupo Hospitalario, el desarrollo de actividades de innovación y radar tecnológico, y la puesta en marcha de acciones de comunicación orientadas a reforzar su posicionamiento interno y externo como marco de cooperación y modernización.
- Mejora del posicionamiento y la visibilidad de la iniciativa +compromiso, tanto a nivel interno como externo, mediante acciones de comunicación, jornadas y actividades conjuntas.

Grupo Español para el Crecimiento Verde

Fraternidad-Muprespa forma parte del Grupo Español para el Crecimiento Verde (GECV), asociación creada para fomentar la colaboración público-privada y avanzar conjuntamente en la lucha contra el cambio climático a través de una economía sostenible y baja en carbono. La Mutua es miembro de este grupo desde 2016.

En 2025, Fraternidad-Muprespa ha asistido a la Asamblea General Ordinaria, en la que se ha analizado el conjunto de las actividades principales del grupo y se han establecido las siguientes líneas de actuación, así como al encuentro anual de socios.

Asociación Española de Servicios de Prevención Laboral

Fraternidad-Muprespa forma parte de la Asociación Española de Servicios de Prevención Laboral (AESPLA). Esta asociación sin ánimo de lucro tiene como fin colaborar en la mejora de la gestión de los servicios de prevención laboral, a través de la compartición de experiencias en el campo de la prevención, participación en foros, estudio de la aplicación de requerimientos legales al ámbito de la prevención o la presentación de planteamientos y realización de consultas a la Administración.

Esta asociación celebra reuniones con fines formativos e informativos que tratan de temas actuales de la prevención de riesgos laborales.

Durante el ejercicio 2025 se han celebrado siete asambleas y tres juntas directivas. En ellas se han abordado, entre otras cuestiones, la creación de una guía práctica para empresas sobre la incapacidad laboral, mediante la constitución de un grupo de trabajo; la nueva legislación sobre mediciones de radón en los centros de trabajo; el estudio de riesgos psicosociales en las empresas; el análisis del anteproyecto de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con la colaboración de la CEOE; la formación en liderazgo en prevención de riesgos; y la participación en representaciones y jornadas en materia de PRL orientadas a la mejora de la prevención en las empresas.

Otras adhesiones, participaciones y colaboraciones institucionales

Además de la participación detallada en los organismos anteriores, Fraternidad-Muprespa mantiene otras adhesiones, compromisos y colaboraciones con redes, pactos, entidades e iniciativas de carácter institucional, sectorial, social, ambiental, técnico y de buen gobierno.

Figuran en este ámbito iniciativas como el Pacto Mundial de Naciones Unidas, la Declaración de Luxemburgo, la Asociación Española para la Calidad, el Pacto Digital para la Protección de las Personas promovido por la Agencia Española de Protección de Datos, la Asociación Internacional de la Seguridad Social, el Chárter del Teletrabajo y la Flexibilidad, BeFlex, la Carta de la Diversidad, el Convenio Inserta con Fundación ONCE, la Red DIE, la Red Canaria de Responsabilidad Social Corporativa, la Mesa de Responsabilidad Social de Castellón y Empresas #PorElClima y Sanidad #PorElClima.

El detalle de estas adhesiones, participaciones, colaboraciones y actuaciones desarrolladas durante el ejercicio se recoge de forma específica en el capítulo 6, dedicado a Responsabilidad Social y Objetivos de Desarrollo Sostenible.



DIVERSIDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA

En 2019, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social instó al sector de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social a tomar las medidas oportunas con el fin de equilibrar el número de mujeres y hombres que componen tanto la Junta Directiva como los órganos de dirección y participación de dichas entidades.

La situación de la diversidad en los órganos de Fraternidad-Muprespa a cierre de ejercicio 2025 y su evolución respecto a 2024 es la siguiente:

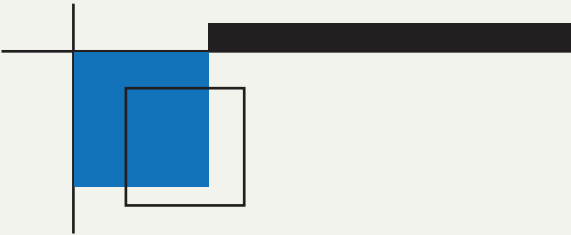
Al cierre del ejercicio 2025, la Junta Directiva ha mantenido la paridad respecto al ejercicio anterior, con un 50 % de mujeres y un 50 % de hombres.

La Comisión de Control y Seguimiento ha reducido la presencia femenina respecto a 2024, pasando de una composición paritaria a un 30 % de mujeres y un 70 %

de hombres, lo que supone un alejamiento de la paridad de 20 puntos porcentuales.

Por su parte, la Comisión Permanente y la Junta Asesora Nacional han mantenido inalterada su composición respecto al ejercicio anterior. En el caso de la Comisión Permanente, continúa sin presencia femenina, mientras que la Junta Asesora Nacional conserva una composición del 46,15 % de mujeres y del 53,85 % de hombres.

Finalmente, la Comisión de Prestaciones Especiales ha mejorado su equilibrio de género respecto a 2024, al acercarse a la paridad en 7,69 puntos porcentuales, pasando del 38,46 % al 46,15 % de representación femenina.



ÓRGANOS DE GOBIERNO	2025			2024			MEJORA HACIA LA PARIDAD (%)	
	NÚM. DE MIEMBROS		PROPORCIÓN (%)	NÚM. DE MIEMBROS				
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
Junta Directiva	9	9	18	50	50	9	9	0
Comisión Permanente	4	0	4	100	0	4	0	0
Comisión de Control y Seguimiento	7	3	10	70	30	5	5	-20
Comisión de Prestaciones Especiales	7	6	13	53,85	46,15	8	5	7,69
Junta Asesora Nacional	7	6	13	53,85	46,15	7	6	0

COMPENSACIONES DE LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, PARTICIPACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN

Los miembros de los órganos de gobierno de la Mutua o sus representantes, no perciben retribuciones de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente. Asimismo, las compensaciones que, en su caso, puedan percibir se ajustan a lo previsto en la Orden TIN/246/2010, de 4 de febrero.

Retribución de la alta dirección

Las retribuciones del director gerente y el personal que ejerza funciones ejecutivas vinculadas por contratos de alta dirección, se regulan en el artículo 88.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que remite a los límites máximos fijados por el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, y a la clasificación aprobada por Orden comunicada de 2 de enero de 2015.

Al cierre del ejercicio de 2025, la Mutua ha estado retribuyendo a través de contratos de alta dirección a 5 de sus miembros: el director gerente, el secretario general y los tres subdirectores generales. La remuneración del director gerente es pública y se encuentra publicada en el Portal de la Transparencia del Gobierno de España al que puede acceder cualquier ciudadano para su consulta.

REGULACIÓN INTERNA

La regulación interna de una entidad es fundamental para garantizar su buen funcionamiento y éxito en su desempeño. Para lograrlo, Fraternidad-Muprespa cuenta con una serie de documentos en forma de instrucciones y políticas que rigen la manera de llevar a cabo sus actividades y procesos. Estos documentos vienen acompañados, a otro nivel, de procedimientos, protocolos, guías, manuales y modelos, entre otros, que proporcionan una orientación clara y precisa sobre cómo se deben realizar las tareas y operaciones.

La implementación efectiva de estos documentos contribuye a garantizar el correcto funcionamiento, mejorar la eficacia, la eficiencia y la transparencia de la organización, así como a fomentar una cultura de trabajo basada en la calidad y la excelencia.

Instrucciones

La Instrucción interna de Gerencia 01/037, de octubre de 2008, define el sistema de normas reguladoras de la actividad interna de Fraternidad-Muprespa, tanto para los servicios centrales como para la red. Establece la tipología de las normas internas, así como la regulación del proceso de elaboración, aprobación, difusión y custodia de estas. Las normas reguladoras de la actividad de Fraternidad-Muprespa se dividen en las instrucciones de gerencia y las instrucciones operativas.

Las instrucciones de gerencia regulan la estructura organizativa, los procedimientos generales de gestión de la Mutua y aquellas actividades que sean de interés y carácter general. La iniciativa del proceso de aprobación corresponde a la propia Gerencia y, con carácter general, a partir de las directrices impartidas por esta, el departamento de Organización y planificación elabora y/o coordina la elaboración de las instrucciones.

Las instrucciones operativas desarrollan en detalle, y en caso de ser necesario, las instrucciones de gerencia. Igualmente, la secretaría general y las subdirecciones generales, en función de su especificidad técnica, pueden proponer la elaboración de nuevas instrucciones operativas con el fin de garantizar el correcto funcionamiento y la homogeneidad de la actividad en toda la entidad.

Los textos de las instrucciones son revisados por la Secretaría general, las Subdirecciones generales, el Centro de Asesoría y Servicios jurídicos, quien además elabora un informe jurídico de cada instrucción para garantizar su ajuste a normativa, y aquellos centros y departamentos que estén implicados en lo establecido en la instrucción, antes de su aprobación. La aprobación corresponde a la Gerencia, la Secretaría general o la Subdirección general correspondiente en función del ámbito.

En la actualidad existen 23 instrucciones de gerencia entre las que destacan las relativas a la organización de la Mutua, el procedimiento de contratación, la atención y servicio al mutualista, la gestión de pagos y la jornada de trabajo. A su vez, se encuentran vigentes en la actualidad 14 Instrucciones operativas, entre las que se encuentran: Organización sanitaria (02/035); Actuaciones en procesos de baja por contingencias comunes (02/059); Procedimiento PLARSO (02/051).

Nuevas instrucciones y modificaciones

A lo largo de 2025 se han llevado a cabo diversas actualizaciones en el marco normativo interno de la Mutua. En los meses de julio y diciembre, se ha actualizado la instrucción de gerencia sobre la organización de la Mutua (01/092, derogada en diciembre, y 01/094), contemplando la reestructuración de los servicios centrales.



En octubre de 2025 se ha revisado la instrucción de gerencia sobre la contratación, actualizando las unidades competentes en la contratación, así como las actividades a realizar por cada unidad interviniente en cada fase de la contratación.

Asimismo, en mayo de 2025, se ha publicado la nueva instrucción operativa sobre la planificación anual de la contratación y en junio se ha revisado y actualizado la instrucción operativa de los formadores internos.

Por último, como cada año, se han actualizado las tarifas sanitarias recogidas en el anexo de la instrucción operativa 02/045, aplicables a la facturación de los servicios sanitarios prestados en centros propios.

Políticas

Las políticas establecen las directrices que definen el marco de actuación y orientan la toma de decisiones en las distintas áreas y funciones de la Mutua. Constituyen, además, una herramienta para fijar principios que posicionan a la entidad, guían el comportamiento de los empleados y garantizan la coherencia en la toma de decisiones en toda la organización

Al cierre de 2025, el número de políticas vigentes ha sido de 48, igual que al cierre de 2024.

Políticas de
Fraternidad-Muprespa
fraternidad.com



CUMPLIMIENTO ÉTICO Y PENAL

El régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas fue establecido por la Ley Orgánica 5/2010, que introdujo la posibilidad de que las empresas respondan penalmente por los delitos cometidos por sus empleados, representantes o administradores, siempre que estos actúen en nombre de la entidad y esta obtenga un beneficio directo o indirecto. Posteriormente, la Ley Orgánica 1/2015 ha concretado este régimen, fijando los requisitos que deben cumplir los modelos de organización y gestión para acreditar la diligencia debida en la prevención y detección de delitos.

En línea con el contexto normativo y con el propósito de reforzar las prácticas de buen gobierno corporativo, la Junta Directiva de Fraternidad-Muprespa aprobó el 18 de diciembre de 2012 un Código de Conducta (hoy Código Ético y de Conducta) como herramienta para prevenir la comisión de actos delictivos y acreditar el ejercicio de un control diligente sobre su actividad.

Asimismo, se creó un Órgano de Análisis de Conductas (hoy Órgano de Cumplimiento Penal) y se habilitó un Canal de Conducta, para la formulación de consultas y la comunicación de posibles incumplimientos de las normas contenidas en el Código.

Para reforzar estas medidas, la Junta Directiva aprobó también una Política de Cumplimiento Penal y la implantación de un Sistema de Gestión de Cumplimiento Ético y Penal, el cual superó su primera auditoría interna en 2022. Esta política ha sido revisada y comunicada a todo el personal de la entidad y actualizada en la web corporativa.

En 2023, entró en vigor la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que

informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, transponiendo al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, sobre la protección de los denunciantes o informadores. Por este motivo, Fraternidad-Muprespa revisó la Política de Cumplimiento Penal y adaptó el Canal de Conducta, creando el Portal de Cumplimiento en la web corporativa.

El Código Ético y de Conducta contiene artículos específicos sobre la discapacidad. En el apartado IV, que aborda los compromisos y relaciones con los grupos de interés, se incluyen dos secciones relevantes: la C. de Empleados y la F. de Sociedad. En la sección C. de Empleados, el artículo 23 establece políticas laborales que prestan especial atención a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la inclusión laboral de personas con discapacidad y colectivos socialmente desfavorecidos, la conciliación de la vida personal y laboral, y la seguridad y salud en el trabajo. Por su parte, en la sección F. de Sociedad, el artículo 45 se compromete a contribuir a la inclusión de la diversidad como motor de cambio social y como agente activo en la construcción de una sociedad integradora y no discriminatoria, con especial atención a la inclusión laboral de personas con discapacidad y a la accesibilidad.

En el apartado V, que detalla los principios y normas de conducta, se encuentra la sección B. Respeto a los Derechos de las Personas, que enfatiza el respeto y no discriminación. El artículo 55 estipula que la conducta de los empleados de la Mutua se basará en el respeto de los derechos de las personas, evitando cualquier actuación que pueda producir discriminación por razones de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Sistema de gestión de cumplimiento ético y penal

El Sistema de gestión de cumplimiento ético y penal detalla los principios de gestión y prevención de delitos, las políticas y normas de actuación y comportamiento en el seno de la Mutua, atendiendo a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2015, con el propósito de prevenir la comisión de los delitos tipificados en el Código Penal y el incumplimiento del Código Ético y de Conducta.

La regulación fue completada en 2023 por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, que versa sobre la protección de las personas que divulguen infracciones normativas y la lucha contra la corrupción. Esta legislación tiene como objetivo principal la adecuación de los canales de información a los estándares exigidos en cuanto a confidencialidad, anonimato y salvaguarda del denunciante. El Sistema, por su parte, tiene la finalidad de estructurar y brindar soporte documental a los modelos de prevención y respuesta ante el riesgo penal dentro de la entidad, en conformidad con los requisitos establecidos en la normativa UNE 19601:2017.

Política de cumplimiento penal y código ético y de conducta

La Política de cumplimiento penal y el código ético y de Conducta establecen las guías éticas fundamentales de la organización, los valores de la entidad, los compromisos y relaciones con los grupos de interés, los principios y normas de conducta y los mecanismos de vigilancia, cumplimiento y seguimiento. Ambas defienden los valores de sometimiento a la legalidad, la defensa de los derechos humanos –evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna– y la transparencia.

En consecuencia, todas las personas trabajadoras de la Mutua, con independencia de su nivel jerárquico y ubicación geográfica o funcional, tienen la obligación de

conocer y de cumplir la Política de Cumplimiento Penal, así como las normas establecidas en el Código Ético y de Conducta de la entidad, y deberán informar al Órgano de Cumplimiento Penal de aquellos comportamientos e incumplimientos contrarios a lo establecido en esta política y en el código o cuando tengan conocimiento de un hecho presuntamente delictivo. Para ello, todas las personas que se incorporan a su plantilla o prestan servicios como externos en centros de esta, son convenientemente informadas al respecto.

El incumplimiento de lo establecido en la política, código y normas podría dar lugar a sanciones laborales, según recogen el Estatuto de los Trabajadores y el convenio vigente, sin perjuicio de las sanciones administrativas o penales que en su caso pudieran resultar de ello. En el caso de que se determinase que la actuación de algún empleado fuese, además, constitutiva de un delito penal, tal circunstancia sería puesta de manifiesto a las Autoridades Públicas competentes.

Fraternidad-Muprespa promueve que la plantilla y otros grupos de interés puedan hacer llegar sus inquietudes respecto a posibles conflictos, garantizando la confidencialidad y el anonimato e indemnidad del denunciante, así como la diligencia en la investigación de la denuncia mediante el Canal de Conducta. Este tiene actualmente dos vías de acceso: una para el personal de la plantilla en la intranet corporativa; y otra a través de la web en el Portal de Cumplimiento.

Asimismo, la Mutua ha establecido como cláusula de ejecución de cumplimiento penal en la contratación no solo la obligación de los proveedores de suscribir el Código, sino también de difundirlo entre el personal que preste servicios.

La Junta Directiva revisó y aprobó el actual Código Ético y de Conducta en 2021 y la Política de Cumplimiento Penal fue actualizada en 2022.



Política de
cumplimiento penal
fraternidad.com



Código Ético
y de Conducta
fraternidad.com



Portal de
cumplimiento
fraternidad.com

Órgano de cumplimiento penal

La Junta Directiva de Fraternidad-Muprespa ha confiado la gestión, defensa y mejora continua del Sistema de gestión de cumplimiento ético y penal al Órgano de cumplimiento penal, dotándole de la independencia, autoridad y medios suficientes para ello. Su dependencia es directa de la Junta Directiva, y a propuesta del director gerente, le corresponde la designación de las personas que lo integran.

Este órgano controla, sigue e informa a la Junta Directiva sobre el grado de cumplimiento del Código Ético y de Conducta, y analiza, evalúa e investiga las actuaciones con riesgo penal recibidas a través del Canal de Conducta, y en su caso propone acciones a la dirección de la Mutua. Además, impulsa y supervisa el mantenimiento y la eficacia del Sistema de Gestión de Cumplimiento Ético y Penal conforme a la norma UNE 19601:2017 y el Código Penal. Las auditorías internas realizadas hasta el momento han concluido que el Sistema de Gestión de Cumplimiento Ético y Penal de Fraternidad-Muprespa se encuentra documentado conforme a las normas de referencia, y está implantado, siendo eficaz y adecuado a las necesidades de la Mutua.

El Canal de Conducta es el mecanismo para la formulación de consultas y la comunicación de posibles incumplimientos de las normas contenidas en el Código Ético y de Conducta. A este canal llegan tanto las comunicaciones realizadas por las personas trabajadoras de la Mutua a través del canal interno, como las que cualquier grupo de interés puede elevar a través del apartado, Contáctenos, de la web corporativa o a través del Portal de Cumplimiento.

Al cierre de 2025, el Órgano de Cumplimiento Penal ha estado integrado por la dirección del centro de Asesoría y servicios jurídicos, que ejerce la presidencia; la dirección del departamento de Organización y planificación,

encargada de la secretaría; y las direcciones del centro de Recursos humanos y RSC, del departamento de Control de gestión y auditoría, y del departamento de Intervención.

Actividad durante el ejercicio

Durante 2025, el Órgano de Cumplimiento Penal de Fraternidad-Muprespa se ha reunido en tres ocasiones, con la finalidad de supervisar e impulsar el sistema de prevención de riesgos penales y elaborar los informes correspondientes para la Junta Directiva.

El trabajo de mantenimiento del Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal ha dado pie durante 2025 a:

- Revisión, análisis y formulación de conclusiones sobre las respuestas a la encuesta realizada para la supervisión de los controles de los riesgos penales. Su finalidad ha sido la de concienciar, evaluar y detectar las debilidades y mejoras.
- Mantenimiento y actualización de la documentación y registros, la adaptación a los cambios normativos, y la respuesta a las solicitudes de información de los auditores.
- Medición de los indicadores del Sistema de gestión de cumplimiento ético y penal.
- Puesta en común del informe de la auditoría interna y actuaciones a realizar.
- Revisión de los controles sobre las conductas que pueden conllevar un delito penal y finalización del informe para la identificación de la situación de recobro de facturas duplicadas.

A lo largo del año 2025, el Órgano de Cumplimiento Penal ha recibido 7 consultas/denuncias, ninguna de ellas relativa a conductas que pudieran resultar un riesgo penal para la entidad.

En diciembre de 2025, el órgano ha presentado a la Junta Directiva el Informe Anual sobre el grado de cumplimiento del Código Ético y de Conducta.

Responsabilidad de los cargos ejecutivos

Los miembros de la Junta Directiva, el director gerente y las personas que ejercen funciones ejecutivas son responsables directos frente a la Seguridad Social, Fraternidad-Muprespa y las empresas asociadas, de los daños que causen por actos u omisiones contrarios a las normas jurídicas de aplicación a los estatutos o a las instrucciones dictadas por el órgano de tutela, así como por los actos realizados incumpliendo los deberes inherentes al desempeño del cargo, siempre y cuando haya intervenido dolo o culpa grave.



Prevención y gestión de conflictos de interés

Para la prevención y gestión de conflictos de interés, Fraternidad-Muprespa dispone de los siguientes mecanismos:

- Los miembros de los órganos de gobierno y participación firman anualmente una declaración en la que afirman no estar incurso en causas de incompatibilidad y conocen las prohibiciones del artículo 91.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Los miembros del Órgano de Asistencia a la Contratación firman una declaración confirmando que no tienen constancia de estar incurso en ninguna de las causas que determinan la incapacidad para formar parte de dicho órgano, conforme al artículo 94.3 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si se advirtiese alguna de estas causas, el miembro sería sustituido inmediatamente y, si fuese necesario, se podrían retrotraer algunas actuaciones ya realizadas.
- El Órgano de Cumplimiento Penal realiza un seguimiento periódico del cumplimiento del Código Ético y de Conducta, destinado a los trabajadores de la entidad, que describe los posibles conflictos de interés y cómo actuar ante ellos.
- Los proveedores contratados aceptan como condición de ejecución y cumplimiento del contrato la obligación de respetar estrictamente la legalidad, de establecer medidas de vigilancia y control, de prevenir y detectar delitos y de aceptar y adherirse al Código Ético y de Conducta de Fraternidad-Muprespa, comprometiéndose además a difundirlo entre el personal adscrito que preste servicios para la entidad.

A lo largo de 2025, se ha continuado difundiendo el contenido del Código Ético y de Conducta mediante publicaciones en la intranet corporativa y se ha seguido

impartiendo formación sobre este a todo el personal de nueva incorporación (446 personas inscritas).

TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN

La ética y la transparencia son aspectos recurrentes en los valores que rigen el funcionamiento de Fraternidad-Muprespa, tanto internamente entre las personas que conforman la entidad para lograr alcanzar de una manera más eficiente los objetivos que se propone, como en su relación con los clientes y en su vertiente pública con el compromiso de informar sobre su gestión.

El buen gobierno de la Mutua estima que la información y la transparencia son la base de la relación con sus grupos de interés, ya que favorecen la credibilidad, la estabilidad y contribuyen a impulsar el crecimiento y la generación de riqueza

Ley de economía sostenible

La Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, establece en su artículo 35 la sostenibilidad en la gestión de las empresas públicas y de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social. En particular, su apartado 2.a) prevé la presentación anual de informes de gobierno corporativo, así como de memorias de sostenibilidad de acuerdo con estándares comúnmente aceptados, con especial atención a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a la plena integración de las personas con discapacidad.

En cumplimiento de dicho precepto, Fraternidad-Muprespa elabora su Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad correspondiente al ejercicio 2025, de acuerdo con los estándares GRI —Global Reporting Initiative—, recogiendo la actividad desarrollada por la

entidad y su desempeño en materia económica, social, ambiental y de buen gobierno.

Ley de transparencia

En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, Fraternidad-Muprespa publica en su portal web corporativo, bajo el apartado “Ley de transparencia”, información relativa a su funcionamiento, sus actuaciones y su actividad.

Esta publicación responde, por una parte, a la obligación de difundir de manera permanente la información exigida por la ley, con el fin de garantizar la transparencia de su actividad —la llamada publicidad activa— y, por otra, al derecho de los ciudadanos al acceso a esa información —la publicidad pasiva—.

Información ofrecida

- Información institucional relativa a Fraternidad-Muprespa, los servicios que ofrece como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, su Plan Estratégico Corporativo, su compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa y su patrimonio inmobiliario.
- Estructura organizativa que incluye la composición de los órganos de gobierno y participación, así como el organigrama de la entidad.
- Información jurídica con la normativa vigente que afecta al sector de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.
- Información económica incluida en el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad, relativa a las acciones de gestión administrativa con repercusión económica o presupuestaria; los contratos celebrados por la Mutua con indicación del volumen anual de contratos adjudicados; el acceso a la Plataforma de Contratación del Estado; la publicación de tarifas oficiales de las

mutuas; los presupuestos; los informes y cuentas, así como la liquidación de ingresos y gastos; seguimiento de indicadores y objetivos.



Fraternidad-Muprespa ha sido evaluada en relación con el cumplimiento de sus obligaciones de publicidad activa por la Autoridad Administrativa Independiente Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en cuatro ocasiones, entre los años 2021 y 2024.

Estas evaluaciones han permitido identificar áreas de mejora y constatar una evolución positiva en el grado de cumplimiento a lo largo del periodo analizado. La última referencia disponible corresponde al ejercicio 2024.

Portal de la Transparencia

Desde el 10 de diciembre de 2014 está disponible el Portal de la Transparencia de la Administración General del Estado, creado en el marco de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Se trata de un espacio vivo y dinámico que facilita el acceso de la ciudadanía a la información pública y reúne las categorías de publicidad activa previstas en la normativa, así como información solicitada con mayor frecuencia.

Mediante la Orden TFP/303/2019, de 12 de marzo, se creó la Sede Electrónica Asociada —anteriormente denominada subselección electrónica— del Portal de la

Transparencia, como sede derivada del Punto de Acceso General de la Administración General del Estado. Este entorno integra la información correspondiente a los departamentos ministeriales y a los organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración General del Estado, entre los que se incluye Fraternidad-Muprespa, en su condición de Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

La Mutua aporta también a través de su página web corporativa información (institucional, normativa y económica) relativa a su actividad para que cualquier ciudadano pueda ejercer su derecho de acceso a la información.



Solicitud de información pública

Durante el ejercicio 2025 se han recibido en la Mutua tres peticiones de información a través del apartado de transparencia del portal web corporativo de Fraternidad-Muprespa, dos de ellas sobre transporte de pacientes y la otra sobre la adjudicación de una licitación de suministros de productos de ortopedia técnica a medida. Todas ellas fueron respondidas en tiempo y forma.

Los ciudadanos pueden solicitar información sobre Fraternidad-Muprespa ejerciendo su derecho de acceso a la información pública, ya sea a través del Portal de la Transparencia o de la ventanilla de atención "Contacte

con nosotros" del portal web de la Mutua. Este derecho está sujeto a límites establecidos para proteger otros bienes jurídicos que podrían quedar desprotegidos si se divulga la información.

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS

Fraternidad-Muprespa mantiene un modelo de gobierno de la seguridad de la información, la ciberseguridad y la protección de datos personales orientado a preservar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y trazabilidad de la información que gestiona en el desarrollo de sus funciones como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

Durante 2025, la entidad ha llevado a cabo la adaptación y actualización de su Sistema de Gestión de Seguridad de la Información a la norma ISO/IEC 27001:2022, reforzando el marco de gobierno y control de la seguridad de la información. Este proceso ha implicado la revisión de políticas, procedimientos, análisis de riesgos y controles de seguridad, con el fin de alinear el sistema con los nuevos requisitos de la norma, especialmente en ámbitos relacionados con la gestión de amenazas emergentes, la mejora continua y el refuerzo de las capacidades de supervisión y respuesta ante incidentes. Tras la finalización satisfactoria del proceso de auditoría y certificación realizado por AENOR, la entidad ha renovado su certificación conforme a la norma ISO/IEC 27001:2022.

La seguridad integral de la información se articula principalmente a través de los siguientes elementos:

- Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, certificado conforme a la norma ISO/IEC 27001:2022.
- Sistema de Gestión Integrado de la Subdirección general de Sistemas de información y Servicios.
- Política y actuaciones en materia de protección de datos personales y privacidad.
- Registro de actividades de tratamiento.
- Revisión y actualización del análisis de riesgos de seguridad de la información.
- Plan de tratamiento de riesgos y seguimiento de medidas de seguridad.
- Auditorías internas y externas, así como controles sobre accesos, permisos y uso de los sistemas de información.
- Comité de Seguridad Técnica como órgano de seguimiento de las medidas de seguridad.
- Formación, concienciación y cultura corporativa en seguridad de la información, ciberseguridad y protección de datos.

Las principales actuaciones técnicas y proyectos desarrollados durante el ejercicio en materia de ciberseguridad se recogen en el apartado “Sistemas de información” del capítulo “Conocer la Mutua”.



Protección de datos personales y privacidad

Fraternidad-Muprespa vela por la protección de datos y la privacidad de todos sus grupos de interés, incluyendo empresas mutualistas, trabajadores protegidos, asesorías, proveedores, empleados y demás personas que se relacionan con la entidad. Este compromiso se desarrolla a través de una política específica de protección de datos y privacidad, orientada a garantizar el derecho a la protección de datos personales, el respeto al honor y a la intimidad, y el cumplimiento de la normativa vigente.

Durante 2025, la Mutua ha gestionado dos requerimientos de información derivados de reclamaciones presentadas por interesados ante la Agencia Española de Protección de Datos. Tras el análisis de los hechos y la presentación de las correspondientes alegaciones, ambas reclamaciones no fueron admitidas a trámite por la autoridad de control.

Asimismo, se han gestionado seis brechas de seguridad con posible impacto en datos personales. Tras el correspondiente análisis técnico y jurídico, se concluyó que era muy poco probable que implicaran un riesgo para los derechos y libertades de las personas afectadas, por lo que no resultó necesaria su comunicación a la Agencia Española de Protección de Datos.

En relación con el ejercicio de derechos en materia de protección de datos personales, durante el año 2025 se han tramitado 125 solicitudes PLARSO — portabilidad, limitación, acceso, rectificación, supresión y oposición—. De ellas, 42 correspondieron al derecho de acceso, 24 al de rectificación, 45 al de supresión, 12 al de oposición y 2 al de limitación. La gestión de estas solicitudes ha requerido el análisis individualizado de cada caso, garantizando el cumplimiento de los plazos y obligaciones establecidos por la normativa vigente.

Actividad del sistema de gestión integrado

En 2025, Fraternidad-Muprespa ha mantenido una gestión activa y estructurada del Sistema de Gestión Integrado de la Subdirección general de Sistemas de información y Servicios, compuesto por el Sistema de Gestión de Calidad, certificado conforme a la norma UNE-EN ISO 9001:2015, y el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, certificado conforme a la norma UNE-ISO/IEC 27001:2022. Ambos sistemas certifican, respectivamente, las actividades de diseño, desarrollo y puesta en producción de aplicaciones, así como el conjunto de actividades informáticas desarrolladas por la subdirección.

En el ámbito de la gestión de no conformidades, reclamaciones y acciones de mejora, el departamento de Seguridad de los sistemas de información ha sido responsable de la apertura, seguimiento y cierre de estos procesos, colaborando con las unidades implicadas en la definición de las correcciones y acciones correctivas correspondientes. En total, durante el ejercicio se han gestionado 17 no conformidades y 18 acciones de mejora.

Respecto a la definición y seguimiento de objetivos y metas, los objetivos del Sistema de Gestión Integrado han sido aprobados en la revisión del sistema por la dirección. Se han definido nueve objetivos, cinco de ellos relativos al Sistema de Gestión de Seguridad de la Información y cuatro al Sistema de Gestión de Calidad. Durante el mes de septiembre se efectuó el seguimiento semestral de las metas asociadas, evaluando el estado de los trabajos planificados y el porcentaje de avance alcanzado.

En lo relativo a los indicadores de control de procesos, se han definido 36 indicadores destinados a medir la eficacia de los distintos procesos que componen el

Sistema de Gestión Integrado. Su seguimiento se ha realizado de forma mensual, permitiendo verificar los resultados obtenidos, detectar posibles desviaciones respecto de los valores límite establecidos y determinar las acciones necesarias en cada caso.

Gestión de incidentes y riesgos de seguridad

Durante el ejercicio se han detectado y gestionado tres incidentes de seguridad de la información. Asimismo, se ha llevado a cabo la revisión y actualización del análisis de riesgos de la entidad, adaptándolo a la metodología MAGERIT, en línea con los requisitos del Esquema Nacional de Seguridad y del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información. Esta actualización ha permitido revisar y adecuar la identificación de activos, amenazas, vulnerabilidades e impactos asociados a los sistemas de información corporativos, reforzando el modelo de gestión y tratamiento de riesgos de ciberseguridad.

A lo largo del ejercicio también se han continuado realizando tareas de mantenimiento y actualización del inventario de activos, amenazas y riesgos, garantizando la evolución continua del modelo de gestión de riesgos de la organización.

Asimismo, se ha establecido un plan de tratamiento de riesgos para 2025, compuesto por 12 medidas de seguridad. Su seguimiento se ha realizado de manera periódica en las reuniones del Comité de Seguridad Técnica, órgano que durante el ejercicio ha celebrado dos reuniones, en las que el departamento de Seguridad de los sistemas de información, además de participar como miembro, ha ejercido las funciones de secretaria, encargándose de la convocatoria y de la redacción de las actas correspondientes.

Certificados digitales corporativos

Durante 2025 se han emitido 723 certificados de persona física, alcanzando 1.678 certificados activos al cierre del ejercicio, lo que supone que aproximadamente el 75 % de la plantilla dispone de identificación y firma electrónica. Además, se ha implantado una integración con la herramienta de gestión de certificados para automatizar la generación de solicitudes para nuevos empleados, agilizando su provisión.



Fraternidad-Muprespa vela por **la protección de datos y la privacidad de todos sus grupos de interés**, a través de una política específica orientada a garantizar el derecho a la protección de datos personales, el respeto al honor y a la intimidad, y el cumplimiento de la normativa vigente.

CADENA DE SUMINISTRO

En 2025, la cadena de suministro de Fraternidad-Muprespa, tanto de bienes como de servicios, no ha sufrido cambios significativos. La cadena consta de las fases de licitación, contratación, ejecución y seguimiento del contrato.

Regulación de la licitación y contratación

Fraternidad-Muprespa, como parte del sector público estatal, está sujeta a la Ley de Contratos del Sector Público. Esta normativa, establecida por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, entró en vigor el 9 de marzo de 2018, transponiendo al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

A pesar de esta regulación, la Ley no ha variado la consideración de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social como poder adjudicador. Por ello, Fraternidad-Muprespa ha continuado publicando y licitando de manera electrónica todos sus procedimientos de contratación en la Plataforma de Contratación del Sector Público.

Todos los proveedores de Fraternidad-Muprespa han sido seleccionados, en estricto cumplimiento de lo establecido en la Ley de Contratos del Sector Público, mediante filtros con contenido social; asimismo, en los procedimientos de adjudicación se han incorporado condiciones especiales de ejecución de obligado cumplimiento, directamente vinculadas al compromiso social.



Además de la Ley de Contratos del Sector Público, la regulación interna por la que se rige la función de contratación de obras, servicios, concesiones de servicios y suministros en Fraternidad-Muprespa viene fijada por:

- Instrucción interna de Gerencia 01/093, de procedimiento de contratación, con una adenda relativa a la tramitación de los contratos menores.
- Código ético y de conducta.
- Política de compras.

La función de contratación recae en distintas unidades de la entidad, de acuerdo con la naturaleza del objeto de los contratos:

- El departamento de Obras se encarga de las relativas a obras de inmuebles, mantenimiento y reparación, suministros o servicios relacionados.
- El Centro de Sistemas de Información y las unidades competentes de la Subdirección General de Sistemas de información y Servicios gestionan el apoyo técnico, consultoría, comunicación de datos, telefónica, dotación de equipos informáticos, licencias de aplicativos, etc.
- El departamento de Gestión sanitaria se ocupa de los servicios de asistencia sanitaria con medios ajenos.

- El departamento de Compras y Servicios administra los servicios y suministros de bienes, salvo aquellos que son competencia de otras unidades.

Responsabilidad en la cadena de suministro

La política de licitación y contratación de Fraternidad-Muprespa se fundamenta en valores esenciales como la prevención de desperdicios y la obsolescencia de los bienes, el mantenimiento de niveles de calidad, el estricto cumplimiento normativo, la reducción de costes y la garantía de la competitividad.

Con el fin de materializar estos principios, durante 2025 la Mutua ha mantenido la incorporación en todos los pliegos de contratación criterios energéticos, medioambientales y sociales, incluyendo siempre al menos una condición especial de ejecución. Unos criterios que, según el caso, se han incorporado como especificaciones técnicas de cumplimiento obligatorio o como parámetros de adjudicación, promoviendo así prácticas energéticas y medioambientales sostenibles, y el fomento de la igualdad de género y la sensibilidad social.

Algunos ejemplos de los criterios que se han aplicado en 2025 son:

- Gestión Medioambiental
 - Adscripción a la ejecución del contrato de vehículos respetuosos con el medio ambiente, valorándose aquellos que cuentan con distintivo ambiental "Eco" o "Cero emisiones", según la clasificación de la DGT.
 - Aplicación de criterios de eficiencia energética en el equipamiento y los suministros adjudicados, como el mobiliario de oficina fabricado bajo sistemas de ecodiseño conforme a la norma UNE-EN ISO 14006:2020.

Gestión de consultas y trámites

La Plataforma de Contratación del Sector Público ha sido utilizada por Fraternidad-Muprespa para la gestión unificada y homogénea de las consultas sobre licitaciones, requerimientos de documentación, comunicaciones de adjudicación y otros trámites relativos a la contratación. A través de esta plataforma, se ha gestionado todo el procedimiento de adjudicación, desde su publicación hasta su finalización, mediante la adjudicación de contratos.

Auditorías y sistemas de control

Fraternidad-Muprespa se somete a varios controles y auditorías en su función de contratación de obras, bienes y servicios. Estos controles se dividen en internos, llevados a cabo por los departamentos de Intervención, Control de Gestión y Auditoría, y externos, realizados por la Intervención General de la Seguridad Social y el Tribunal de Cuentas. Estas medidas aseguran la transparencia y precisión en el proceso.

La verificación del cumplimiento de los plazos de entrega, la adecuación del producto entregado al solicitado garantizando la trazabilidad y la eficiencia del suministro, y la correspondencia entre el producto entregado y el adjudicado, así como entre los importes facturados y los de adjudicación, se realiza a través de la aplicación informática de Gestión de Compras.

De manera similar, la aplicación informática de Gestión del Suministro de Botiquines a empresas asociadas permite asegurar que los productos entregados se ajusten a los adjudicados, que las empresas solicitantes cumplan con los requisitos establecidos para beneficiarse del servicio y que exista una correspondencia entre los importes facturados y los importes de adjudicación.

Asimismo, mediante la aplicación informática en la nube Zoho se lleva a cabo la gestión de incidencias a través del CAU Servicios, la gestión de las relaciones con el cliente interno y externo y la gestión de las tareas administrativas derivadas de los procedimientos de contratación.

Como resultado de estos controles, hasta el momento, la Mutua no ha detectado operaciones con proveedores que pudieran comprometer el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, ni que impliquen riesgos significativos de trabajo infantil, forzoso u obligatorio.

SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN

La actividad de Fraternidad-Muprespa está sometida a un conjunto de mecanismos internos y externos de supervisión, control y certificación orientados a garantizar el cumplimiento normativo, la transparencia, la adecuada gestión de los recursos públicos y la mejora continua de sus procesos.

En el ámbito económico-financiero, como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social y entidad del sector público, la Mutua está sujeta al control de la Intervención General de la Seguridad Social, que realiza anualmente auditorías de cuentas y auditorías de cumplimiento, de conformidad con lo previsto en los artículos 168 y 169 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria. Asimismo, rinde sus cuentas anuales ante el Tribunal de Cuentas y está sometida a su función fiscalizadora, que comprueba que la actividad económico-financiera se ajusta a los principios de legalidad, eficiencia y economía.

La contratación de obras, suministros y servicios se rige por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del

Sector Público, que incluye en su ámbito de aplicación a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social. Asimismo, en relación con la confidencialidad y seguridad de los datos personales, la entidad trata la información conforme al Reglamento (UE) 2016/679, a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y al resto de normativa estatal o autonómica que pueda resultar de aplicación.

Fraternidad-Muprespa requiere, además, que todos sus empleados y colaboradores que actúen en su nombre o por cuenta de la entidad desarrollen su actividad con sujeción a la legislación vigente y con respeto a los valores y principios éticos recogidos en sus políticas, procedimientos y controles internos. Para vigilar el cumplimiento de los procesos, instrucciones y normativa aplicable, la Mutua cuenta con la unidad organizativa de Control de Gestión y Auditoría.

Los principales mecanismos que supervisan, controlan y certifican la actividad de Fraternidad-Muprespa se agrupan en los siguientes ámbitos:

- **Ámbito económico**
 - Auditoría de la Intervención General de la Seguridad Social.
 - Auditoría del Tribunal de Cuentas.
 - Supervisión y autorización de la masa salarial por parte de la Dirección General de Costes de Personal del Ministerio de Hacienda y Función Pública.
- **Ámbito ambiental**
 - Certificaciones ambientales de los centros de trabajo (ISO 14001). [🔗](#)
 - Verificación de la huella de carbono, de acuerdo a los requisitos del GHG Protocol. [🔗](#)

- **Ámbito social y buen gobierno**
 - Pacto Mundial de las Naciones Unidas e informe de compromiso. [🔗](#)
 - Certificación de accesibilidad AIS de los centros de atención. [🔗](#)
 - Certificación del Sistema de gestión de Quejas y Reclamaciones (ISO 10002). [🔗](#)
 - Charter del teletrabajo y la flexibilidad laboral.
 - Convenio Marco de Teletrabajo. [🔗](#)
 - Carta de la Diversidad. [🔗](#)
 - Pacto Digital para la protección de las Personas, promovido por la Agencia Española de Protección de Datos. [🔗](#)
 - IV Plan de Igualdad inscrito en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad. [🔗](#)
 - Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE). [🔗](#)
 - Convenio Inserta. [🔗](#)
 - Informe de evaluación sobre el cumplimiento de las obligaciones de Publicidad Activa del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno AAI. [🔗](#)
- **Ámbito de calidad, prevención, seguridad y asistencia**
 - Certificación de gestión de la calidad de los centros conforme a la norma ISO 9001.
 - Auditoría sistemas de prevención de riesgos laborales por AUDELCO en 6 centros. [🔗](#)
 - Certificación de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo conforme a la norma ISO 45001 para tres centros. [🔗](#)
 - Certificación de la Oficina Digital en el Esquema Nacional de Seguridad, conforme al Real Decreto 311/2022. [🔗](#)
 - Certificación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información ISO/IEC 27001:2022. [🔗](#)
 - Mantenimiento del reconocimiento QH** Excelencia en calidad asistencial. [🔗](#)

Supervisión externa

Intervención General de la Seguridad Social

La Intervención General de la Seguridad Social, con rango orgánico de dirección general y bajo la dependencia funcional de la Intervención General de la Administración del Estado, es el órgano de control interno y de dirección y gestión de la contabilidad de las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social y desarrolla sus funciones con arreglo a lo dispuesto en su normativa específica y con la estructura establecida en ella.

Tiene a su cargo el ejercicio de las funciones y competencias relativas a:

- El control interno, mediante el ejercicio de la función interventora y las actuaciones de control financiero de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 706/1997, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen de control interno ejercido por la Intervención General de la Seguridad Social.
- La dirección de la contabilidad pública en el ámbito de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el artículo 151 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, aprobado por Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre, según la redacción dada al mismo por el artículo 74 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, sin perjuicio de las competencias que en materia contable se atribuyan a la Intervención General de la Administración del Estado, y la gestión contable de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en el presente Real Decreto.
- El asesoramiento de los órganos de gestión derivado de sus funciones de control.

La Intervención General de la Seguridad Social, como jefatura superior de todas las intervenciones delegadas en las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la

Seguridad Social, ejerce la coordinación de las mismas, cursándoles las instrucciones precisas para el desarrollo de sus funciones que estime procedente y resolviendo las consultas que le fueren formuladas por aquellas.

Durante 2025, Fraternidad-Muprespa ha recibido y gestionado informes de auditoría relacionados con cuentas anuales y auditorías de cumplimiento de ejercicios anteriores. En relación con el ejercicio 2023, la Intervención General de la Seguridad Social emitió el 16 de diciembre de 2025 el Informe Provisional de Auditoría de Cumplimiento, adicional al de cuentas anuales, cuyas alegaciones fueron presentadas por la Mutua el 30 de enero de 2026, quedando pendiente la recepción del informe definitivo.

Asimismo, con fecha 30 de marzo de 2026 se ha recibido el Informe Definitivo de Auditoría de Cumplimiento del ejercicio 2022, quedando pendiente el preceptivo informe de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, a efectos de iniciar la instrucción del correspondiente procedimiento para requerir a la Mutua la adopción de las medidas y actuaciones que procedan conforme a sus conclusiones y recomendaciones. Por su parte, en relación con el ejercicio 2024, está pendiente la emisión del Informe Provisional de Auditoría de Cumplimiento.

Tribunal de Cuentas

El Tribunal de Cuentas es el órgano de control externo reconocido en la Constitución Española, que se configura como el supremo órgano fiscalizador de las cuentas y de la gestión económica del sector público. Depende directamente de las Cortes Generales, ejerciendo sus funciones por delegación de ellas en el examen y comprobación de la Cuenta General del Estado. La función fiscalizadora del Tribunal de Cuentas se refiere al sometimiento de la actividad económico-financiera del sector público a los principios de legalidad y de buena gestión financiera (economía, eficacia y eficiencia).

La función jurisdiccional consiste en el enjuiciamiento de la responsabilidad contable en que incurran quienes tengan a su cargo el manejo de fondos públicos, siempre que se haya producido un menoscabo o perjuicio en los mismos.

- Durante el ejercicio 2025, las actuaciones e informes del Tribunal de Cuentas relacionados con Fraternidad-Muprespa han sido los siguientes: Anteproyecto de declaración sobre la Cuenta General del Estado del ejercicio 2023. El 24 de febrero de 2025, Fraternidad-Muprespa ha recibido el oficio de la Intervención General de la Seguridad Social, acompañado del Anteproyecto relativo a los resultados del examen y comprobación de la Cuenta General del Estado del ejercicio 2023, elaborado por el Tribunal de Cuentas. Tras su análisis, la Mutua ha comunicado a la Intervención General que no estimaba oportuno formular alegaciones.
- Fiscalización de las cuentas del ejercicio 2024. En 2025 se han llevado a cabo los trabajos correspondientes al examen y comprobación de la Cuenta General del Estado del ejercicio 2024, en la que se integran las cuentas de Fraternidad-Muprespa como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 275. Esta fiscalización se encuentra incluida en el Programa de Fiscalizaciones del Tribunal de Cuentas para el ejercicio 2025, aprobado por su Pleno en sesión de 18 de diciembre de 2024.
- Fiscalización sobre deudores de Prestaciones indebidamente abonadas y depuración de su inventario contable. La actuación fue comunicada por el Tribunal de Cuentas el 1 de abril de 2025, realizándose los trabajos al respecto durante el mes de junio de 2025.
- Revisión al requerimiento de prestaciones del Real Decreto Ley 8/2020 de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Auditoría interna

La Mutua cuenta con una unidad interna de Control de gestión y Auditoría, responsable de realizar auditorías tanto en los centros de atención como en las unidades de servicios centrales, velar por el cumplimiento de los procesos, instrucciones y normativa vigentes, y emitir informes periódicos sobre las incidencias de mayor relevancia e impacto detectadas.

Durante 2025 se han llevado a cabo auditorías en las 50 direcciones provinciales, conforme al plan anual de auditoría. Estas actuaciones han permitido vigilar el cumplimiento de los procesos, instrucciones y normativas vigentes. Paralelamente, se ha informado periódicamente de las incidencias detectadas, con especial referencia a las más repetidas, con el objetivo de contribuir a la mejora del funcionamiento interno de la organización.

En este contexto, los principales mecanismos de auditoría interna desarrollados durante el ejercicio han sido los siguientes:

- Los mecanismos de auditoría interna desarrollados o coordinados durante el ejercicio han incluido: Auditoría interna ISO 9001 + ISO 14001 en centros.
- Auditoría interna ISO 9001 Sistemas de información con medios propios.
- Auditoría interna ISO 27001 por proveedor externo.
- Auditoría interna ISO 10002 con medios propios.
- Auditoría interna de ISO 45001 con proveedor externo.
- Auditoría interna previa verificación de huella de carbono según GHG Protocol.
- Auditoría interna sobre el Sistema de gestión de Cumplimiento ético y penal, conforme a la norma UNE 19601:2017 de Sistemas de gestión de Compliance Penal.

Incumplimientos

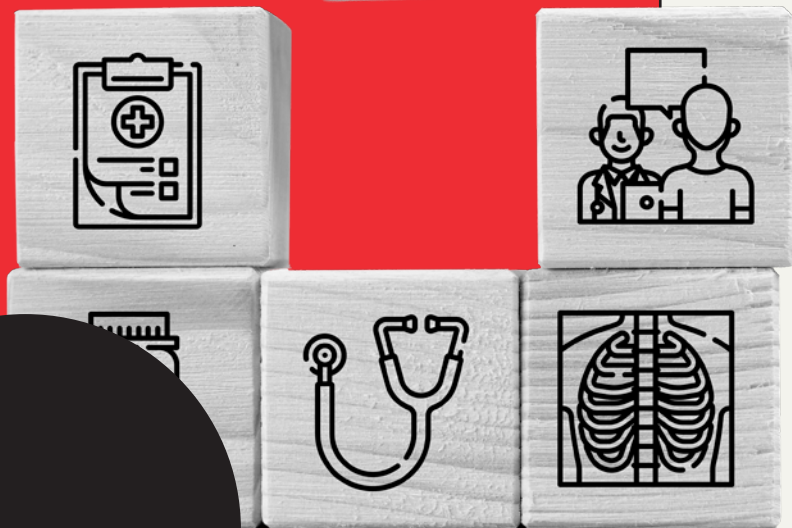
Fraternidad-Muprespa no tiene conocimiento de ningún incumplimiento de la legislación ambiental, ni de anomalías relativas a violaciones de la privacidad, filtraciones, robos o pérdida de datos, ni de conductas que durante 2025 pudieran resultar en un riesgo penal para la entidad.

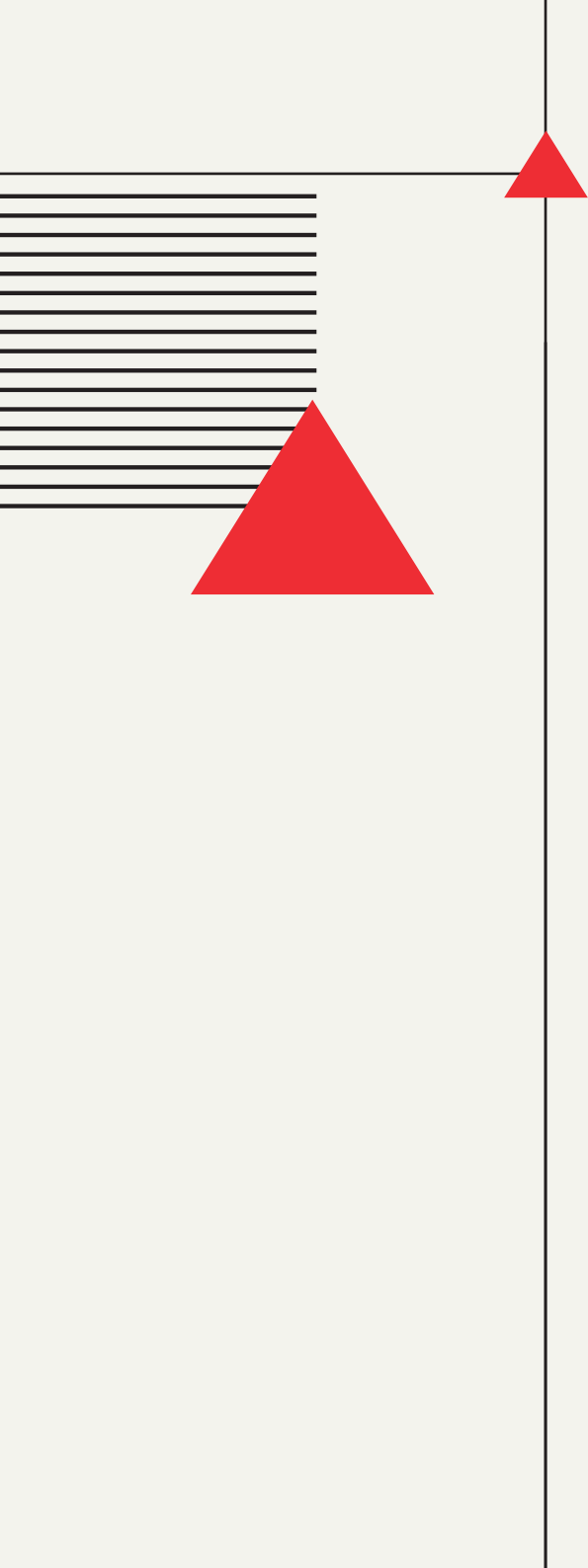
Durante el ejercicio, la Mutua ha abonado varias sanciones administrativas por diversos conceptos, procedentes de la Agencia Tributaria, de juzgados, del Ayuntamiento de Madrid -como consecuencia de errores en la comunicación de entrada al aparcamiento, Zona de Bajas Emisiones- y una sanción por no disponer en un centro de Cádiz del modelo oficial de hoja de reclamaciones.



03

ESTRATEGIA Y CREACIÓN DE VALOR





V PLAN ESTRATÉGICO CORPORATIVO	86
PLAN DE EVOLUCIÓN DIGITAL - PIONEROS DIGITALES	88
PLAN ESTRATÉGICO DEL HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESA HABANA	89
MODELO DE INNOVACIÓN SANITARIA	91
GRUPOS DE INTERÉS	94
CAMBIOS NORMATIVOS	96
CALIDAD DEL SERVICIO Y SATISFACCIÓN	101
CERTIFICACIONES	102
RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS	104

Fraternidad-Muprespa cuenta con un marco de reflexión sistemático y flexible que le permite orientar su actividad hacia el cumplimiento de su misión y alinearla con su visión estratégica de futuro. Este marco se concreta en la elaboración periódica de un Plan Estratégico Corporativo, que define la agenda operativa de la Mutua para generar valor de forma estructurada e integrar a los distintos niveles de la organización.

No obstante, la planificación estratégica a medio y largo plazo puede requerir ajustes ante desviaciones puntuales respecto a los resultados previstos, el incumplimiento de los niveles de calidad establecidos o la aparición de factores externos de carácter incierto. Para responder a estas situaciones, la entidad ha implantado mecanismos de medición, seguimiento y ajuste de su estrategia y de su modelo de creación de valor.

En este contexto, la evolución del marco normativo y regulatorio, la presión sobre la incapacidad temporal, los avances en digitalización e inteligencia artificial, las tensiones económicas y geopolíticas y los efectos prolongados de fenómenos climáticos extremos —como la DANA de 2024— han seguido poniendo a prueba la capacidad de adaptación de Fraternidad-Muprespa y refuerzan la importancia de contar con una estrategia flexible y orientada a la creación de valor.

V PLAN ESTRATÉGICO CORPORATIVO

Fraternidad-Muprespa puso en marcha en 2024 su V Plan Estratégico Corporativo (PEC), con una vigencia inicial de dos años (2024-2025) y la posibilidad de ampliarse un tercer año, hasta 2026.

En este marco, el nuevo plan se ha fijado los siguientes objetivos estratégicos:



Desarrollar la
relación con los
Mutualistas



Mantener
liderazgo en CP



Mejorar
la CC

Todo ello de la mano de las personas, la innovación asistencial, la evolución digital, la comunicación eficaz y la mejora de la eficiencia interna.

Para su desarrollo y seguimiento, el Plan cuenta con el Comité del Plan Estratégico Corporativo, un grupo de trabajo específico encargado de analizar, controlar y supervisar su ejecución, así como de formular propuestas relacionadas con su despliegue.

Principales hitos alcanzados

El grado de avance global del V Plan Estratégico Corporativo en 2025 ha alcanzado el 69 %. Entre los principales proyectos que se han materializado durante su ejecución se encuentran los siguientes:

Desarrollar la relación con los mutualistas

Mantenimiento

Se han concluido los trabajos dirigidos a mejorar la atención a los asesores, estableciendo una homogeneización del servicio a nivel nacional, con el objetivo de asegurar estándares de calidad y fomentar la fidelización. Paralelamente, se continúa actualizando la base de datos de contactos de correo electrónico, con el fin de optimizar la eficiencia en la comunicación con empresas mutualistas, autónomos protegidos y asesorías.

Atención e información

Se han impulsado mejoras en la atención telefónica y en la atención por correo electrónico. En el ámbito telefónico, se ha optimizado la configuración de las centralitas de los centros de atención para minimizar el número de llamadas no atendidas y de reintentos hasta conseguir contactar con la Mutua. Además, se ha reforzado la atención telefónica en horario de tarde en determinados centros, siendo el centro de contactos quien asume la atención de la llamada cuando el centro de la red no puede hacerlo.

En cuanto al correo electrónico, se ha implantado una herramienta que gestiona los mensajes recibidos en los buzones de las delegaciones como tickets, permitiendo mantener cada conversación en un único hilo, realizar una preclasificación de la materia para su derivación a la persona idónea y establecer tiempos máximos de respuesta para asegurar una gestión ágil, eficiente y satisfactoria.

Asimismo, se ha iniciado, con periodicidad mensual, una serie de webinars de ámbito nacional dirigidos específicamente a asesores, con temáticas jurídicas, de prestaciones económicas y herramientas digitales, entre otras, con el objetivo de mantener actualizado a este colectivo y apoyar su actividad como gestores laborales de empresas asociadas y autónomos protegidos.

Digitalización

Se han desarrollado nuevos servicios en la Oficina Digital dirigidos a los distintos grupos de interés. Entre ellos, destaca el servicio para la comunicación de datos de enfermedad profesional. Asimismo, se ha mejorado el servicio de deducciones de la Oficina Digital, incorporando el cálculo de las deducciones esperadas hasta final de mes cuando el trabajador no ha recibido el alta médica, así como la posibilidad de gestionar discrepancias de forma bidireccional entre la empresa o asesor y la Mutua. Además, se ha desarrollado un nuevo servicio para la gestión de incidencias en las deducciones de incapacidad temporal pendientes de resolución, diferenciando entre las incidencias detectadas en la Relación Nominal de Trabajadores (RNT) y en el Recibo de Liquidación de Cotizaciones (RLC).

Mantener el liderazgo en Contingencia Profesional y mejorar la Contingencia Común

Inteligencia Artificial aplicada a la Historia Clínica

Se ha continuado avanzando en la implantación de soluciones tecnológicas orientadas a facilitar la toma de decisiones clínicas en tiempo real. En esta línea, se ha finalizado el piloto de una herramienta de inteligencia artificial dirigida a apoyar al personal médico en la interpretación de estudios radiológicos, a partir del cual se ha licitado la solución y se está trabajando en su implantación, prevista a nivel nacional a lo largo de 2026 junto con la correspondiente gestión del cambio.

Asimismo, se ha avanzado en la aplicación de la inteligencia artificial en distintos ámbitos de la actividad del personal sanitario, con el fin de ayudar en la toma de decisiones y mejorar la precisión, la eficiencia y la calidad. Entre los casos de uso definidos se encuentran los asistentes para la realización de propuestas de alta, la generación del informe médico de alta, el resumen del curso clínico o el control de calidad de los informes realizados por clínicas concertadas.

Lean Health, gestión de ineficiencias y personalización de los productos y servicios

Como consecuencia de la revisión de los procesos asistenciales para minimizar ineficiencias tanto en las contingencias profesionales como en las contingencias comunes, la red de atención ha contado con una serie de indicadores en línea sobre los centros concertados, que facilitan la reducción de tiempos muertos —como la demora en la citación para pruebas o en la entrega de informes— y permiten asegurar el cumplimiento de las estipulaciones contractuales.

Además, se ha realizado un análisis de la efectividad de las consultas de seguimiento de los procesos, con el fin de que estas tengan lugar en el momento en que aporten valor a la recuperación de la actividad laboral del paciente y, al mismo tiempo, se optimice la eficiencia de los recursos sanitarios propios.

Modelo participativo

La definición del V Plan Estratégico Corporativo se ha basado en un modelo participativo, fundamentado en la colaboración entre los servicios centrales, los directores territoriales y los miembros del Comité del Plan Estratégico Corporativo (COPEC). Tras su revisión por el Comité de Dirección y el director gerente, el plan fue aprobado por la Junta Directiva el 21 de marzo de 2024.

Con el objetivo de adaptarlo a las necesidades cambiantes de los últimos años, se han impulsado nuevos mecanismos de actualización y flexibilidad. Asimismo, se ha recabado la opinión de personas pertenecientes a las áreas afectadas sobre los resultados de determinados proyectos, favoreciendo una mayor alineación entre la estrategia y la práctica operativa.



PLAN DE EVOLUCIÓN DIGITAL - PIONEROS DIGITALES

El Plan de Evolución Digital forma parte del despliegue estratégico de Fraternidad-Muprespa y contribuye a la transformación progresiva de su modelo operativo. Su desarrollo se orienta a integrar la tecnología en los principales ámbitos de actividad de la entidad, tanto en la prestación asistencial como en la relación con los grupos de interés y en los sistemas internos de gestión.

Origen y consolidación

Hace más de veinte años, Fraternidad-Muprespa apostó por la digitalización y la tecnología como vía para alcanzar una gestión más eficaz, orientada a la mejora del servicio y a la excelencia asistencial. Ese inicio temprano de transformación digital ha permitido consolidar una trayectoria reconocida dentro de la propia organización como Pioneros Digitales, denominación que simboliza el carácter anticipado y vanguardista de esta estrategia en el conjunto del sector.

En este contexto, el Plan de Evolución Digital, iniciado en 2018, constituye en la actualidad una herramienta consolidada, que da soporte a la ejecución de la estrategia corporativa y actúa como dinamizador de proyectos e iniciativas transformadoras. Su funcionamiento se articula a través de iniciativas agrupadas en oleadas de lanzamiento, lo que permite ordenar la incorporación progresiva de proyectos, priorizar actuaciones, realizar el seguimiento de su grado de avance y adaptar el plan a nuevas necesidades de la organización. Desde su puesta en marcha, ha sido clave en la revisión de procedimientos, políticas y prácticas, impulsando el uso de la tecnología para mejorar la eficiencia de los procesos internos y aumentar el valor aportado por las personas, ya sea a

través del desarrollo de capacidades digitales o de la incorporación de herramientas adecuadas.

Grado de avance

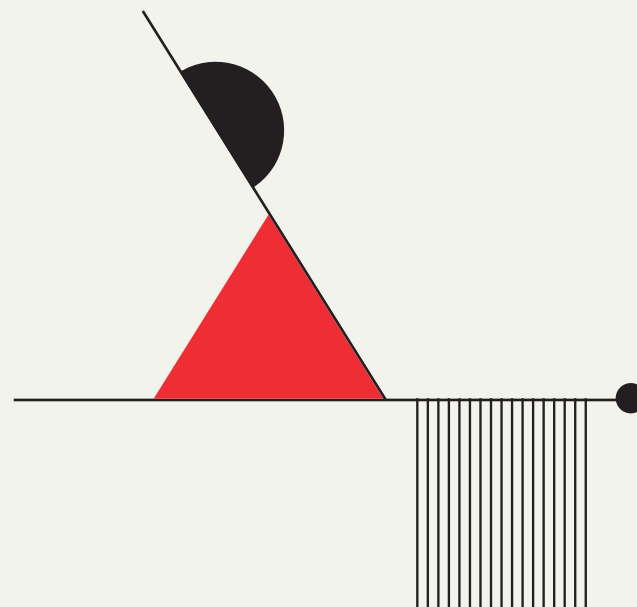
Durante 2025, el plan ha continuado vigente, con especial seguimiento de las actuaciones incluidas en la 8.ª oleada, correspondiente al segundo semestre de 2023, y en la 9.ª oleada, desarrollada durante 2024. Además, Fraternidad-Muprespa ha ampliado su alcance, impulsando iniciativas orientadas a optimizar la relación digital con sus grupos de interés y a mejorar diversos procesos internos de gestión. Entre los logros más destacados alcanzados en el ejercicio se encuentran los siguientes:

- Módulo Campus Prevención, una herramienta integrada en la aplicación Prevención que centraliza la gestión de la formación en PRL y sustituye a la anterior Fragua Prevención Mutua-Formación. Permite a los consultores de prevención registrar y consultar acciones formativas presenciales, webinars y en línea, así como gestionar recursos, campañas, asistentes, notificaciones, certificados y resúmenes.
- Nuevos servicios de solicitud y gestión en la Oficina Digital. Se ha continuado avanzando en la mejora de los servicios digitales dirigidos a mutualistas, empresas y asesorías. En este marco, se ha renovado el servicio de deducciones en las cuotas de la Oficina Digital, incorporando el cálculo de las deducciones esperadas hasta final de mes en aquellos procesos en los que no consta el alta médica, con el fin de ofrecer una información más útil y ajustada a la realidad de cada expediente.
- Mejora en la tramitación de discrepancias sobre deducciones esperadas de IT. Se han incorporado nuevas funcionalidades para comunicar a la Mutua los cambios detectados por empresas y asesorías en el cálculo de deducciones

esperadas de incapacidad temporal. Estas comunicaciones, que anteriormente se remitían por correo electrónico, pasan a integrarse en la aplicación Tareas Oficina Digital mediante una nueva tipología específica, lo que permite una gestión más ágil, trazable y eficiente.

- Nuevo servicio de gestión de incidencias de pago delegado.

Se ha desarrollado y puesto en funcionamiento, en fase piloto para un grupo de asesores y empresas, un nuevo servicio de la Oficina Digital para la gestión de incidencias de pago delegado. Esta solución permite consultar incidencias pendientes, presentar alegaciones con documentación justificativa, recibir notificaciones y canalizar su tratamiento interno a través de nuevas tareas en la aplicación Tareas Oficina Digital, mejorando la eficiencia del proceso y reduciendo la carga administrativa asociada a los canales tradicionales.



PLAN ESTRATÉGICO DEL HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESA HABANA

La apertura del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, en marzo de 2019, representó un hito destacado para la Mutua y culminó la convergencia de numerosos proyectos enmarcados en un plan de trabajo integral. A este plan de puesta en marcha le siguió el I Plan Estratégico del Hospital (2019-2021), cuyo objetivo principal fue orientar la actividad del centro para dar respuesta a las necesidades de la organización en sus distintos ámbitos, especialmente en la atención a pacientes procedentes de la red asistencial.

Como parte de este plan, se definieron su misión, visión y valores:

Misión

Recuperar la salud de los pacientes desde la excelencia sanitaria, la sostenibilidad, la integración en la red asistencial y el trabajo en equipo.

Visión

Ser el centro de referencia traumatológica del sector de las Mutuas desde la excelencia, la sostenibilidad y la innovación tecnológica y de las personas.

Valores

Los valores son los pilares que sustentan la identidad, la forma de actuar y de relacionarse con el paciente, la red y el entorno. Las directrices que conducirán con éxito la consecución de la visión.



Orientación al paciente

El paciente como centro de la asistencia



Integración con la red asistencial

Gestión integral del paciente



Centro sanitario de referencia



Eficiencia y responsabilidad con el entorno

II Plan estratégico del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana

Actualmente, el Hospital cuenta con el II Plan Estratégico (2023-2026), entre cuyas principales metas para el periodo figura reforzar el contacto con todos los grupos de interés. Este objetivo se concreta en la puesta a disposición de canales para recoger sugerencias, propuestas y valoraciones críticas desde un enfoque constructivo, con el fin de conocer su percepción, incorporar sus aportaciones y mantener actualizada la forma de actuar del hospital. Asimismo, este contacto está orientado a favorecer relaciones de colaboración y cooperación que permitan generar sinergias.

El plan se estructura en torno a cuatro líneas estratégicas, cada una de ellas vinculada a objetivos específicos e iniciativas prioritarias:

- Clientes: mejorar la experiencia de los distintos grupos de interés —pacientes y su entorno, red asistencial, empresas y asesorías— mediante una atención diferenciada que responda a sus expectativas y refuerce su vinculación con el hospital.
- Excelencia sanitaria: asegurar una atención centrada en las necesidades del paciente, garantizando excelentes resultados clínicos y los más altos estándares de calidad y seguridad. En este marco, se impulsará la eficiencia de los procesos, la integración con la red de centros asistenciales, la seguridad del paciente y la consolidación de relaciones sólidas con proveedores y colaboradores.
- Cultura y sostenibilidad: promover una cultura organizativa que fomente el compromiso de todos los integrantes del hospital, impulsando un clima motivador e innovador e integrando la sostenibilidad en la gestión diaria. Para ello, se desarrollarán planes específicos en materia de personas, comunicación externa y sostenibilidad.
- Innovación: fomentar un entorno innovador en el que puedan surgir y desarrollarse nuevas ideas que aporten valor a la atención sanitaria y a la prestación de servicios al paciente. Con este fin, se definirá un plan de innovación, se estudiarán vías alternativas para la contratación de innovación y se impulsará la impresión 3D como herramienta quirúrgica personalizada.

Logros alcanzados e iniciativas en curso

A lo largo de 2025, el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana ha continuado avanzando en la ejecución de su II Plan Estratégico 2023-2026, con la consolidación de distintos logros y el desarrollo de iniciativas estratégicas en las diferentes líneas de actuación. A continuación, se detallan los principales hitos alcanzados y las actuaciones en curso, organizados por línea estratégica:

• Clientes

- Se ha reforzado el compromiso con los pacientes mediante la creación del Plan de Comunicación 2025-2027, alineado con la estrategia de la Mutua y orientado a posicionar al Hospital como referente en traumatología, sostenibilidad y tecnología.
- Se han implantado indicadores de seguimiento que, apoyados en encuestas de satisfacción, canales digitales, comunicaciones de productos y la renovación de la web, permiten adoptar decisiones basadas en la opinión de los pacientes, corregir incidencias y mejorar el rendimiento.
- Entre los principales avances alcanzados destaca el seguimiento postalta del paciente hospitalizado mediante llamada telefónica a las 24 horas del alta conforme a un protocolo estandarizado, así como la continuidad de las encuestas de satisfacción durante la hospitalización.
- Se han incorporado encuestas de medición PREMs y PROMs, que recogen de forma continuada la percepción del paciente en consultas y permiten alimentar planes de mejora de manera constante.
- Se ha seguido avanzando en la atención integral al paciente mediante la revisión de procedimientos y protocolos elaborados a partir de guías científicas, resultados propios y recomendaciones de la Comisión de Seguridad clínica, orientados a reducir la variabilidad, minimizar riesgos y mejorar los resultados en salud.

- Se ha puesto en marcha el protocolo de derivaciones y atención en viaje de vuelta, y se ha mantenido como elemento clave la figura de la enfermera de atención al paciente, centrada en el acompañamiento integral y la educación sanitaria prequirúrgica.
- El principal reto identificado continúa siendo la sincronización entre los tiempos de transporte y la atención en consulta.

• Excelencia sanitaria

- Se ha optimizado el proceso de adquisición de bienes y servicios mediante la creación de una Comisión de Compras con reuniones bimensuales, lo que ha mejorado la eficiencia y la transparencia en la gestión.
- En paralelo, se han desarrollado las siguientes iniciativas:
 - ~ Revisión del procedimiento de traslados, con un cumplimiento del 80 %, tras la detección de incidencias y la elaboración de propuestas de mejora, actualmente en fase de publicación.
 - ~ Análisis del mapa de procesos, con identificación de procesos clave y un nivel de ejecución del 75 %, en fase de documentación.
 - ~ Desarrollo del plan de seguridad del paciente, que alcanza un 50 % de avance, condicionado a la finalización previa del mapa de procesos para poder avanzar en el correspondiente mapa de riesgos.

• Cultura y sostenibilidad

- El plan de comunicación externa ha sido aprobado e implantado, con reuniones bimensuales de seguimiento. La mejora del sitio web del hospital ha sido la primera actuación destacada en este marco. Asimismo, se ha lanzado un plan de sostenibilidad con actuaciones como la implantación de un programa de reciclaje en quirófano, acciones

formativas dirigidas a estudiantes y el seguimiento de la huella de carbono.

- Entre las iniciativas en curso destacan:

- ~ Avance del 50 % en el plan de personas, centrado en la definición de medidas estratégicas como el plan de contingencia ante ausencias.
- ~ Continuación de las acciones para la reducción de la huella de carbono y la mejora de la gestión de residuos.
- ~ Está prevista la puesta en marcha de un proyecto específico de reciclaje en el quirófano durante el próximo ejercicio.

• Innovación

- Se ha aprobado un Plan de Innovación y se ha constituido un comité específico encargado de evaluar proyectos e impulsar la incorporación de nuevas soluciones en materia de calidad asistencial.
- Se ha valorado la incorporación de un TAC intraoperatorio y una ecografía portátil en las consultas externas de traumatología.

De cara a 2026, el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana tiene previstas varias actuaciones clave, entre ellas la creación de nuevos modelos de atención al paciente mediante videoconsulta y teleconsulta de enfermería, la incorporación de ecógrafos en consulta y la mejora del circuito de traslados. Estas actuaciones tienen como objetivo reducir demoras asistenciales y evitar desplazamientos o visitas sin valor añadido. Asimismo, se impulsará la elaboración de recursos formativos dirigidos a los profesionales de la red, adaptados a sus necesidades.

En el ámbito de la seguridad clínica y la calidad asistencial, se priorizará el avance hacia la primera acreditación conforme al modelo de excelencia EFQM, el desarrollo de procesos y protocolos por patologías y la mejora de la gestión de la información mediante un

cuadro de mando más avanzado. Por último, en materia de investigación e innovación, se prevé mantener la actividad investigadora en los servicios médicos, fomentar la investigación en enfermería y fisioterapia y poner en marcha un laboratorio de simulación y realidad virtual aplicado al quirófano y la rehabilitación.

MODELO DE INNOVACIÓN SANITARIA

La innovación se ha consolidado como un eje transversal esencial para el progreso organizativo, especialmente en el ámbito sanitario. Fraternidad-Muprespa, consciente de esta realidad, la incorporó como uno de los pilares estratégicos en su IV Plan Estratégico Corporativo (2021-2023), alineándola con su objetivo de mejorar la satisfacción de sus grupos de interés. Desde entonces, la innovación sanitaria forma parte de manera estable de su proyección estratégica.

El modelo de innovación sanitaria tiene como finalidad garantizar la excelencia en el servicio, incrementar la competitividad y facilitar la adaptación a los cambios sociales y laborales. Para ello, se ha establecido una estructura sistematizada orientada a aportar valor en el ámbito de la salud laboral, optimizar la gestión del absentismo y la incapacidad temporal, y promover transformaciones organizativas, procedimentales y tecnológicas.

Este enfoque se apoya en una doble fuente de conocimiento:

- Ciencia e investigación externa: mediante la incorporación de evidencias científicas, tecnologías emergentes y experiencias contrastadas del sector sanitario.
- Conocimiento interno: a partir de la experiencia y la creatividad de los profesionales de Fraternidad-Muprespa, cuya cercanía a los procesos asistenciales y organizativos les permite identificar necesidades reales y proponer soluciones de alto impacto.

Este modelo de gestión de la innovación sanitaria se articula en torno a tres líneas de actuación complementarias:

- Cultura de innovación interna: busca fomentar una cultura de innovación sanitaria dentro de la organización, estimulando la creatividad y promoviendo el surgimiento de ideas, procesos y productos que aporten valor. Para ello, se ha constituido un grupo de trabajo específico, de carácter multidisciplinar, encargado de identificar, recoger y analizar propuestas tanto internas como externas, y de estudiar su viabilidad para su posible desarrollo.
- Referencia científica especializada: se concreta en la labor del Comité de Expertos, órgano de referencia científica de la Mutua en el ámbito de la traumatología, coordinado desde el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Este comité se encarga de estudiar, analizar y evaluar la utilidad de las propuestas relacionadas con su especialidad, trasladadas por el Grupo de Innovación Sanitaria.
- Proyectos de innovación de alto impacto: se centra en el diseño, desarrollo e implantación de proyectos de innovación sanitaria de mayor alcance, que implican de manera transversal a distintas unidades relacionadas, directa o indirectamente, con el ámbito sanitario de la organización. Un ejemplo representativo es el proyecto Recupera, actualmente en marcha, cuyo objetivo es transformar el modelo de rehabilitación en la Mutua.

Comité de Expertos

El Comité de Expertos está configurado como un órgano consultivo y multidisciplinar cuya finalidad es impulsar la innovación, garantizar la seguridad en la implantación de nuevas actuaciones y evaluar la eficiencia de las mejoras introducidas en el hospital. Su función es asegurar que la innovación y la investigación se desarrollen con criterios de seguridad, eficiencia y sostenibilidad.

El Comité de Expertos articula sus funciones en seis ámbitos clave, que refuerzan su papel como órgano técnico consultivo en materia de innovación sanitaria:

- **Fomento de la innovación y la investigación**
Identifica oportunidades de innovación en procesos asistenciales, tecnología y organización hospitalaria, e impulsa líneas de investigación orientadas a mejorar la calidad asistencial y la seguridad del paciente.
- **Evaluación previa de nuevas actuaciones**
Evalúa el impacto clínico y operativo de nuevas tecnologías, tratamientos o procedimientos antes de su implantación, aplica metodologías de gestión del riesgo y valida los protocolos de aplicación de las innovaciones conforme a la normativa vigente y a las mejores prácticas.
- **Valoración de eficiencia y resultados**
Analiza indicadores de calidad, eficiencia y seguridad de las nuevas prácticas implantadas y emite recomendaciones basadas en evidencia para su continuidad o ajuste.
- **Fomento de la mejora continua y la transformación digital**
Facilita la formación y capacitación del personal sanitario en el uso de nuevas herramientas y procedimientos, impulsa estrategias de transformación digital para optimizar la gestión hospitalaria y

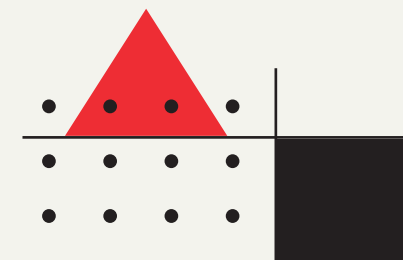
promueve la difusión de experiencias y buenas prácticas en innovación dentro de la organización.

- **Apoyo a la toma de decisiones basada en evidencia**
Elabora informes y guías que apoyan la adopción de nuevas tecnologías y modelos asistenciales, y participa en la priorización y selección de proyectos innovadores en función de su viabilidad, impacto y alineación con los objetivos estratégicos del hospital.
- **Supervisión ética y regulatoria de las innovaciones**
Asegura el cumplimiento de las normativas de seguridad, protección de datos y ética en la investigación clínica, en coordinación con comités de ética y organismos reguladores, para garantizar la legalidad de las innovaciones.

A lo largo de 2025, el Comité de Expertos ha continuado con su labor de evaluación, aprobación y seguimiento de proyectos de innovación e impacto clínico. Para ello, se han celebrado dos reuniones ordinarias, sin que haya tenido lugar ninguna reunión extraordinaria. Entre los principales acuerdos adoptados durante el ejercicio destacan los siguientes:

- Aprobación de la tramitación de un proyecto para la adquisición de un equipo de crioterapia y material fungible destinado al tratamiento de patologías de dolor crónico en la Unidad del Dolor del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, con remisión de la solicitud a los servicios de compras para iniciar su licitación y adquisición.
- Aprobación del estudio de investigación sobre la prevalencia y evolución de la silicosis en pacientes de la Mutua, con visto bueno para su presentación ante el Comité de Ética e incorporación de la necesidad de un consentimiento informado estandarizado y de un protocolo de seguimiento de datos.

- Impulso de una propuesta de financiación colectiva, a través de la Dirección de Investigación de Fraternidad-Muprespa, para cubrir los costes derivados de la evaluación ética de futuros estudios clínicos, ante la ausencia de un comité ético institucional propio en el Hospital.
- Seguimiento del estado de la Unidad de Investigación, en el que se ha constatado que aún no se ha confirmado la adquisición de la impresora 3D ni de los ecógrafos necesarios para el desarrollo del laboratorio de investigación. No obstante, se ha acordado reforzar el seguimiento con los servicios de gestión de infraestructuras y compras para garantizar su disponibilidad en el primer semestre de 2026. Mientras tanto, la necesidad de impresión 3D se está cubriendo mediante un servicio externo especializado.
- Aprobación del proyecto piloto de implantación de prótesis osteointegradas en pacientes amputados, con la definición de sus criterios de selección, la composición del comité específico de osteointegración, su funcionamiento y una fecha prevista de inicio en el cuarto trimestre de 2026, con un periodo de evaluación de 18 meses.



Grupo de Innovación Sanitaria

Constituido en 2023, el Grupo de Innovación Sanitaria ha continuado en 2025 su labor como espacio de identificación, análisis y priorización de propuestas con potencial transformador en el ámbito asistencial, contando con el apoyo del Comité de Expertos en aquellos casos en los que ha sido necesario. A lo largo del ejercicio, se han evaluado iniciativas orientadas a mejorar la atención sanitaria, incorporar nuevas tecnologías y reforzar la aplicabilidad clínica y organizativa de la innovación.

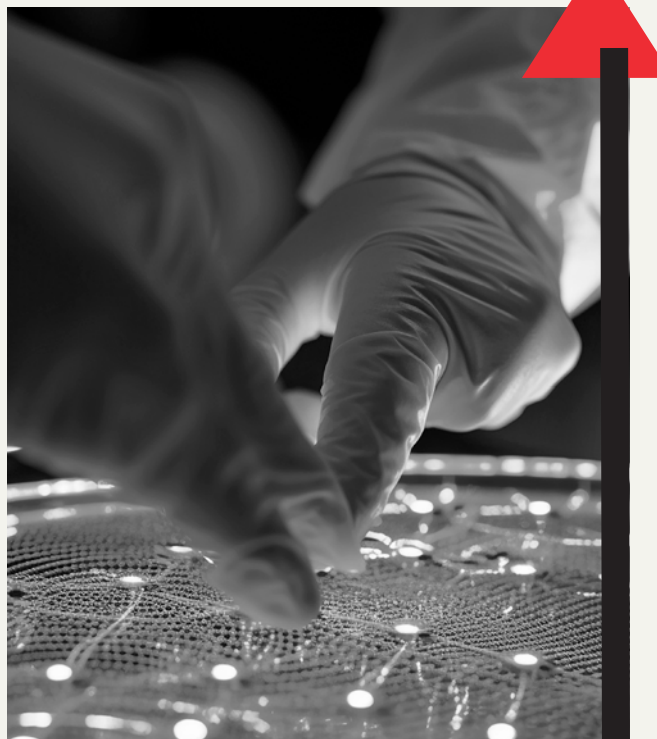
Entre las propuestas analizadas durante el ejercicio destacan:

- Conversión de voz a texto en consulta.
- Terapia láser en heridas traumatológicas.
- Fisioterapia invasiva ecoguiada mediante electrólisis percutánea terapéutica y neuromodulación.
- Ondas de choque de baja energía.
- Sistemas de frío y compresión.
- Aplicación de PRP en heridas.
- Bomba diamagnética.
- Uso de miel médica para heridas.
- Impulso de ecógrafos portátiles vinculados a investigación y fisioterapia.
- Análisis de la realidad aumentada en asistencia, docencia e investigación.
- Integración de innovación quirúrgica, como la cirugía endoscópica de columna, en la planificación de intervenciones.
- Definición de procedimientos para la evaluación de pruebas a coste cero ofrecidas por proveedores.

De las propuestas evaluadas en 2025, varias han sido aprobadas y se encuentran en fase de desarrollo de pilotos o ya implantadas. Entre ellas destacan la utilización de inteligencia artificial aplicada a la radiología convencional, con previsión de incorporación a la historia clínica en consultas de urgencia de contingencia

profesional; el desarrollo de un proyecto de fisioterapia invasiva ecoguiada, asociado a la adquisición de un ecógrafo portátil y a la futura puesta en marcha de un piloto asistencial; y la ejecución de pilotos sobre el uso de terapia láser en heridas traumatológicas por parte de enfermería, con el objetivo de evaluar su eficacia y valorar su posible implantación a nivel nacional.

Asimismo, se ha avanzado en pilotos de uso de inteligencia artificial generativa, orientados a interpretar las anotaciones del personal sanitario y emitir sugerencias de mejora, con el fin de reforzar la calidad de la historia clínica y, con ello, la calidad asistencial, especialmente en el registro SOAP en consultas y en los informes de propuesta de alta en la contingencia común.



El Grupo de Innovación Sanitaria ha continuado en 2025 **su labor como espacio de identificación, análisis y priorización** de propuestas con potencial transformador en el ámbito asistencial.

GRUPOS DE INTERÉS

Por su naturaleza jurídica como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social y por el carácter público de las funciones que desarrolla, Fraternidad-Muprespa mantiene una relación permanente con distintos grupos de interés. Esta interacción permite conocer sus necesidades y expectativas, reforzar los canales de diálogo y orientar la actividad de la Mutua hacia una gestión más cercana, transparente y alineada con su misión.

La entidad dispone de mecanismos específicos de participación, consulta, información y seguimiento para cada grupo de interés. Estos canales facilitan la comunicación con empresas mutualistas, trabajadores protegidos, trabajadores autónomos, asesorías, administraciones públicas, proveedores, órganos de gobierno y participación, plantilla, representación legal de las personas trabajadoras, sociedad civil y otros agentes vinculados a su actividad.

La siguiente tabla recoge los principales grupos de interés de Fraternidad-Muprespa, los mecanismos de relación establecidos, su frecuencia aproximada y los apartados del informe anual en los que se amplía la información correspondiente.

GRUPO DE INTERÉS / ÁMBITO TRANSVERSAL	CANALES DE RELACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA	FRECUENCIA / PERIODICIDAD	ANOTACIÓN
Grupos protegidos y usuarios del servicio			
Empresas asociadas	• Junta General	1 reunión	(1)
	• Defensor del mutualista	A demanda	(2)
	• Reuniones con empresarios	A demanda	
	• Centro de contacto	A demanda	(3)
	• Ventanilla digital / Contacte con nosotros (Portal web)	A demanda	(3)
	• Jornadas informativas y actos públicos	A demanda	(4)
	• Oficina Digital y Appsent®	Siempre disponible	(3)
	• Encuestas de satisfacción	Constante	(1)
	• Participación en pilotos de desarrollo de aplicaciones	Según necesidad	
Trabajadores protegidos / Pacientes	• Defensor del mutualista	A demanda	(2)
	• Centro de contacto	A demanda	(3)
	• Ventanilla digital / Contacte con nosotros (Portal web)	A demanda	(3)
	• Jornadas informativas y actos públicos	Según programa	(4)
	• Oficina Digital y aplicaciones móviles	Siempre disponible	(3)
Trabajadores autónomos	• Defensor del mutualista	A demanda	(2)
	• Centro de contacto	A demanda	(3)
	• Ventanilla digital / Contacte con nosotros (Portal web)	A demanda	(3)
	• Jornadas informativas y actos públicos	Según programa	(4)
	• Oficina Digital y App Mi Frater Paciente	Siempre disponible	(3)
Asesorías	• Defensor del mutualista	A demanda	(2)
	• Centro de contacto	A demanda	(3)
	• Reuniones con asesorías	A demanda	
	• Ventanilla digital / Contacte con nosotros (Portal web)	A demanda	(3)
	• Jornadas informativas y actos públicos	Según programa	
	• Oficina Digital y Rincón del asesor	Siempre disponible	(4)
	• Encuestas de satisfacción	Constante	(3)
	• Participación en pilotos de desarrollo de aplicaciones	Según necesidad	(5)
Grupos internos y de gobierno			
Plantilla / equipo humano	• Junta Directiva (representante de los trabajadores)	6 reuniones	(1)
	• Comisión de Control y Seguimiento (representante de los trabajadores)	4 reuniones	(6)
	• Encuesta de compromiso, clima laboral y cultura corporativa	Bienal	(7)
	• Encuesta de riesgos psicosociales	Bienal	(8)
	• Canal de conducta	A demanda	(9)
	• Buzón Plan Estratégico Corporativo	A demanda	(10)
	• Aportaciones a la innovación (modelo de innovación sanitaria)	Siempre disponible	(11)
	• Valoración de la formación	Constante	(12)
	• Valoración de las comunicaciones internas	Constante	(13)

GRUPO DE INTERÉS / ÁMBITO TRANSVERSAL	CANALES DE RELACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA	FRECUENCIA / PERIODICIDAD	ANOTACIÓN
Órganos de gobierno y participación	• Junta Directiva	6 reuniones	(1)
	• Comisión Permanente	6 reuniones	(1)
	• Comisión de Control y Seguimiento	4 reuniones	(6)
	• Comisión de Prestaciones Especiales	11 reuniones	(6)
	• Junta Asesora Nacional	2 reuniones	(14)
Representación legal de las personas trabajadoras	• Comisión de Control y Seguimiento	4 reuniones	(6)
	• Comisión de Prestaciones Especiales	11 reuniones	(6)
	• Comisiones paritarias de seguimiento (igualdad, IGRD, acción social, pensiones, etc.)	Según necesidad	(15)
Entorno institucional, sectorial y cadena de valor			
Administración pública / reguladores	• Legislación normativa	Sin frecuencia	(16)
	• Plan de relaciones institucionales	Según programa	(4)
	• Auditoría de la Intervención General de la Seguridad Social	Anual	(17)
	• Auditoría del Tribunal de Cuentas	Anual	(16)
	• Supervisión y autorización de la masa salarial por parte de la Dirección General de Costes de Personal del Ministerio de Hacienda y Función Pública	Anual	(16)
	• Inspección de Trabajo y Seguridad Social	10 inspecciones	(18)
	• Consejo de Transparencia y Buen Gobierno	Anual	(19)
Mutuas del sector	• Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT)	Según necesidad	(20)
	• Alianza +compromiso	Constante	(20)
	• Reuniones asuntos concretos	Según necesidad	(20)
Hospitales Intermutuales	• Junta de Gobierno	Mensual	(21)
	• Comisión médica	Mensual	(21)
	• Participación en pilotos de desarrollo de aplicaciones	Según necesidad	
Proveedores	• Centro de contacto	A demanda	(3)
	• Buzón de gestión de licitaciones	A demanda	(5)
	• Plataforma de contratación del Sector Público	Siempre disponible	(22)
	• Seguimiento de contratos	Constante	(23)
	• Oficina Digital	Constante	(3)
	• Participación en pilotos de desarrollo de aplicaciones	Según necesidad	
Sociedad y entorno			
Sociedad civil	• Ley de transparencia y Portal de la transparencia	Siempre disponible	(19)
	• Centro de contacto	A demanda	(3)
	• Jornadas informativas y actos públicos	Según programa	(4)
	• Redes sociales	Constante	(24)
	• Ventanilla digital / Contacte con nosotros (Portal web)	A demanda	(3)
	• Portal de cumplimiento	Constante	(25)
Entorno ambiental	• Compromiso Pacto Mundial de Naciones Unidas	Constante	(26)
	• Certificados medioambientales	Constante	(27)
	• Verificación de la huella de carbono	Anual	(27)

- (1) Órganos de gobierno del capítulo Gobierno Corporativo.
- (2) Compromiso con el progreso de la salud y el bienestar del capítulo Fraternidad-Muprespa y los ODS.
- (3) Diálogo y servicio, apdo. Canales de atención a distancia del capítulo Conocer la Mutua.
- (4) Difusión de la información, apdo. Jornadas informativas y divulgativas del capítulo Conocer la Mutua.
- (5) Cadena de suministro, apdo. Gestión de consultas y trámites del capítulo Gobierno Corporativo.
- (6) Órganos de participación del capítulo Gobierno Corporativo.
- (7) Medición y seguimiento, apdo. Clima laboral del capítulo Un buen lugar de trabajo. Durante 2024 se llevó a cabo un nuevo estudio para evaluar el clima laboral, la motivación y el compromiso de la plantilla, mediante el uso de cuestionarios anónimos.
- (8) Sistema de Gestión de la prevención de riesgos laborales del capítulo Un buen lugar de trabajo. La encuesta de riesgos psicosociales se realiza periódicamente a toda la plantilla.
- (9) Cumplimiento ético y penal, apdo. Política de Cumplimiento Penal y Código ético y de conducta del capítulo Gobierno Corporativo.
- (10) V Plan Estratégico Corporativo del presente capítulo.
- (11) Modelo de innovación sanitaria del presente capítulo.
- (12) Actividad formativa del capítulo Un buen lugar de trabajo.
- (13) Medición y seguimiento, apdo. Medición de la comunicación interna del capítulo Un buen lugar de trabajo.
- (14) Órganos de consulta del capítulo Gobierno Corporativo.
- (15) Representación sindical y negociación colectiva del capítulo Un buen lugar de trabajo.
- (16) Cambios normativos del presente capítulo.
- (17) Supervisión de la gestión, apdo. Supervisión externa del capítulo Gobierno Corporativo.
- (18) A lo largo del presente ejercicio se han realizado 10 inspecciones de Trabajo y Seguridad Social: Almansa, Girona, 2 en Jaén, León, 2 en Madrid, Oviedo, Sevilla y Tenerife.
- (19) Transparencia en la gestión, apdo. Ley de Transparencia del capítulo Gobierno Corporativo.
- (20) Participación en otros organismos del capítulo Gobierno Corporativo.
- (21) Asistencia sanitaria, apdo. Hospitales Intermutuales del capítulo Conocer la Mutua.
- (22) Cadena de suministro, apdo. Regulación de la licitación y contratación del capítulo Gobierno Corporativo.
- (23) Cadena de suministro, apdo. Auditorías y sistemas de control del capítulo Gobierno Corporativo.
- (24) Difusión de la información, apdo. Redes sociales del capítulo Conocer la Mutua.
- (25) Cumplimiento ético y penal del capítulo Gobierno Corporativo.
- (26) Compromiso con la transparencia y el buen gobierno corporativo del capítulo Fraternidad-Muprespa y los ODS.
- (27) Compromiso ambiental del capítulo Fraternidad-Muprespa y los ODS.

CAMBIOS NORMATIVOS

La estrategia de la Mutua y su funcionamiento han tenido que adaptarse durante 2025 a los cambios del entorno normativo y regulatorio. A continuación, se detallan, agrupadas por ámbito, aquellas normas que han afectado de manera más significativa a la entidad y, en su caso, la descripción de la actuación específica por parte de la Mutua para darles respuesta.

Cotizaciones y condiciones laborales

Orden PJC/1473/2024, de 26 de diciembre, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.

Establece los coeficientes a aplicar sobre la fracción de cuota a la que se refieren los artículos 71.2 y 76.2 del Reglamento sobre colaboración de las MATSS, para la financiación a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social de la gestión de la prestación económica por ITCC.

Cotizaciones, financiación de la colaboración y gestión de la ITCC

Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2025.

La norma desarrolla las reglas de cotización aplicables durante el ejercicio 2025, incluyendo las bases y tipos de cotización del Régimen General, así como los coeficientes aplicables a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social para el sostenimiento de los servicios comunes de la Seguridad Social. Entre otros extremos, fija desde el 1 de enero de 2025 el coeficiente del 16,00 % para determinar las aportaciones de las Mutuas al sostenimiento de los servicios comunes de la Seguridad Social, y contiene el marco de referencia para la financiación de la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

La aplicación de la norma incide en las bases reguladoras, al elevar las máximas y actualizar las mínimas, con efectos tanto en los ingresos por cotización como en el coste de las prestaciones, cuyo cálculo se realiza sobre la base de cotización. Asimismo, exige ajustar procedimientos, previsiones actuariales y sistemas de gestión a las nuevas bases, tramos, topes y tipos de cotización, así como realizar las regularizaciones y adaptaciones informáticas necesarias para su correcta

aplicación, quedando el impacto efectivo condicionado por la evolución de la siniestralidad laboral y de las prestaciones económicas de los trabajadores autónomos y por cuenta ajena.

Resoluciones de 30 de mayo y de 24 de junio de 2025, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por las que se establecen los términos para la aplicación a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes.

Durante 2025 se han publicado dos Resoluciones de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social relativas a la financiación de las funciones y actividades atribuidas a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social para la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

La Resolución de 30 de mayo de 2025 establece los términos para la aplicación durante el ejercicio 2025 de los coeficientes generales y especiales previstos en el artículo 26 de la Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero. Con carácter general, la financiación se articula mediante la aplicación del coeficiente del 0,06 sobre las cuotas íntegras correspondientes a la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y del 0,030 en el caso del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Dichos coeficientes pueden elevarse hasta el 0,07 y el 0,033, respectivamente, cuando concurren situaciones de insuficiencia financiera derivadas de circunstancias estructurales, en los términos previstos en la propia Resolución.

Por su parte, la Resolución de 24 de junio de 2025 regula la aplicación de la mejora de financiación correspondiente al ejercicio 2024, tras la modificación

del artículo 24 de la Orden PJC/51/2024 por la Orden PJC/656/2025, de 20 de junio. Esta Resolución deroga la Resolución de 27 de diciembre de 2024 y establece el tratamiento de los anticipos previamente reconocidos como cantidades a cuenta de la liquidación definitiva, así como los requisitos para calcular los importes adicionales derivados de la mejora de financiación aplicable a la gestión de la prestación económica por contingencias comunes del ejercicio 2024.

Estas resoluciones regulan y rediseñan las condiciones de acceso a coeficientes de financiación superiores para la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, incrementando la financiación disponible con el fin de atender el acusado aumento del gasto asociado a esta prestación. Entre otros extremos, establecen mecanismos orientados a evitar desequilibrios estructurales y a garantizar que las Mutuas mantengan condiciones financieras adecuadas para continuar gestionando estas prestaciones, si bien su aplicación exige una acreditación rigurosa de la situación financiera y refuerza la supervisión administrativa sobre la gestión y el control de los procesos de baja médica.

Gestión de prestaciones e incapacidad permanente

Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

La Ley modifica el régimen laboral y de Seguridad Social aplicable a la incapacidad permanente. En el Estatuto de los Trabajadores, incide en la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto en determinados supuestos de incapacidad permanente cuando sea previsible la revisión por mejoría, y elimina la extinción automática del contrato cuando se reconoce una incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, obligando a las empresas a realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo o a recolocar a la persona trabajadora en una vacante compatible antes de proceder a cualquier cese, si así lo desea esta.

En la Ley General de la Seguridad Social, modifica el régimen de prolongación de los efectos económicos de la incapacidad temporal hasta la notificación de la resolución de calificación de incapacidad permanente, así como la fecha de efectos de la prestación de incapacidad permanente cuando resulte superior a la que venía percibiendo la persona trabajadora en concepto de prolongación de efectos de incapacidad temporal.

La aplicación de esta norma introduce un cambio de modelo en los efectos laborales derivados de la declaración de una incapacidad permanente total o de grado superior, orientando el sistema hacia la continuidad en el empleo mediante la adaptación del puesto o la recolocación de la persona trabajadora. Entre otros extremos, exige una intervención más prolongada y coordinada de las Mutuas en los procesos de incapacidad, en coherencia con un marco dirigido a favorecer la permanencia en el mercado laboral frente a la salida automática del mismo.

Acceso a información clínica y coordinación con entidades gestoras

Resolución de 15 de septiembre de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda de prórroga y modificación al Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, para el acceso telemático a la historia clínica de los trabajadores protegidos por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social en los supuestos de prestaciones de la Seguridad Social que requieran un control y seguimiento médico.

La Adenda prorroga durante cuatro años el convenio para el acceso telemático a la historia clínica de los trabajadores protegidos por las Mutuas en los supuestos de prestaciones de Seguridad Social que requieran control y seguimiento médico. Mantiene los compromisos asumidos por las entidades firmantes, incluidos los relativos a confidencialidad y protección de datos personales, y adapta la financiación al mantenimiento técnico de la aplicación electrónica ya implantada.

Fraternidad-Muprespa figura entre las Mutuas firmantes de la Adenda.

Durante 2025, el INSS ha accedido a la historia clínica de 2.290 pacientes, con uso registrado en todas las provincias. La herramienta se gestiona a través de AMAT, que asume su mantenimiento y actualización, si bien Fraternidad-Muprespa ha participado en su desarrollo inicial. Actualmente, la Mutua impulsa su utilización recordando a nivel provincial su existencia e importancia ante las inspecciones médicas del INSS.

Resolución de 15 de septiembre de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda de prórroga y modificación del Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, para el acceso telemático a los informes médicos de los expedientes administrativos del INSS.

La Adenda prorroga durante cuatro años el convenio para el acceso telemático de las Mutuas a los informes médicos de los expedientes administrativos del INSS. La norma mantiene los compromisos asumidos por las entidades firmantes, incluidos los de confidencialidad y protección de datos personales, y actualiza la cláusula de financiación para atender las actuaciones técnicas de mantenimiento que garanticen el acceso de las Mutuas a los expedientes administrativos de su competencia contenidos en el aplicativo ATRIUM. Fraternidad-Muprespa figura igualmente entre las Mutuas firmantes.

Se mantiene el acceso de las Mutuas a los informes médicos generados en los expedientes administrativos del INSS, a través del aplicativo ATRIUM, lo que facilita la gestión de los procesos y la coordinación con la entidad gestora. Las actuaciones técnicas de mantenimiento y actualización se canalizan a través de

AMAT, sin que se identifiquen actuaciones adicionales específicas por parte de Fraternidad-Muprespa más allá de la continuidad en el uso de la herramienta.

Actividades preventivas de la Seguridad Social y actuación inspectora

Resolución de 9 de junio de 2025, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social en sus planes de actividades del año 2026.

La Resolución establece la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social que deberán desarrollar las Mutuas colaboradoras en sus planes de actividades del año 2026, conforme al Real Decreto 860/2018 y al artículo 82.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Aunque la planificación se refiera al ejercicio 2026, la norma ha resultado aplicable durante 2025 en cuanto a la preparación y presentación de los planes por parte de las Mutuas.

Resolución de 8 de septiembre de 2025, de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 26 de agosto de 2025, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027.

El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027 define las líneas de actuación de la ITSS para el periodo, con incidencia en materias de seguridad y salud laboral, adaptación de puestos, control de prestaciones y lucha contra el fraude. AMAT destacó durante su tramitación la necesidad de

reforzar la colaboración con las Mutuas en aquellos supuestos en los que existan indicios de uso fraudulento de prestaciones, especialmente en la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

La aplicación del Plan refuerza la supervisión sobre la asistencia sanitaria y la gestión de las prestaciones dispensadas por las Mutuas, mediante mayores actuaciones inspectoras y la revisión de procedimientos internos para verificar el cumplimiento de la normativa aplicable. Asimismo, incorpora una línea estratégica de lucha contra el fraude en las prestaciones de Seguridad Social, centrada en conductas como la creación de empresas o altas ficticias, el uso indebido de prestaciones o el incremento artificial de bases de cotización, lo que exige reforzar la colaboración entre entidades mediante convenios o planes conjuntos.

Gestión económico-contable y cierre del ejercicio

Resolución de 19 de junio de 2025, de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se modifica la Resolución de 1 de julio de 2011, por la que se aprueba la adaptación del Plan General de Contabilidad Pública a las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social; la Resolución de 3 de julio de 2014, por la que se aprueba la Instrucción de gestión contable para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social; y la Resolución de 11 de octubre de 2022, por la que se aprueba la Instrucción de operatoria contable para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social.

La Resolución introduce modificaciones en la adaptación del Plan General de Contabilidad Pública y en las instrucciones de gestión y operatoria contable aplicables a las entidades que integran el sistema de la Seguridad

Social. Entre otros aspectos, adapta el tratamiento de determinadas operaciones de pagos a justificar, operaciones de cierre, provisiones, ingresos devengados y gastos o ingresos anticipados, con incidencia en el registro y control contable de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

Orden ISM/1289/2025, de 5 de noviembre, por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio 2025 para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social.

La Orden regula las actuaciones que deben realizar los servicios gestores de las entidades del sistema de la Seguridad Social para proceder al cierre de la contabilidad presupuestaria y no presupuestaria del ejercicio 2025. Establece plazos para la presentación y tramitación de expedientes y documentos contables, pagos, operaciones de fin de ejercicio e información sobre ingresos devengados, gastos e ingresos anticipados y gastos susceptibles de provisionar. La propia Orden contiene referencias expresas a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social en relación con la remisión de documentos de ordenación y materialización de pagos y con el registro de operaciones devengadas y no registradas a 31 de diciembre de 2025.

Protección frente a emergencias y cese de actividad

Real Decreto-ley 12/2025, de 28 de octubre, por el que se adoptan medidas urgentes de reactivación, refuerzo y prevención en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

La norma incorpora medidas en materia de Seguridad Social vinculadas a la DANA, incluyendo la posibilidad

de solicitar aplazamientos en el pago de la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta respecto de determinados periodos, así como una nueva prestación extraordinaria por cese de actividad para trabajadores por cuenta propia o autónomos que vinieran percibiendo a 31 de enero de 2025 la prestación por cese de actividad prevista en el Real Decreto-ley 6/2024, siempre que se mantuviera el cese total o parcial, definitivo o temporal, en la actividad por cuenta propia como consecuencia directa e inmediata de los daños causados por la DANA.

La aplicación de esta norma tiene incidencia en las prestaciones económicas por cese de actividad de trabajadores autónomos e incapacidad temporal, al prolongar y extender las prestaciones extraordinarias vinculadas a la DANA. Entre otros extremos, supone un incremento de expedientes y exige revisar el mantenimiento de los requisitos mediante la solicitud de la documentación correspondiente.

Inteligencia Artificial, digitalización y seguridad de la información

Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial.

El Reglamento europeo de inteligencia artificial entró en vigor en 2024, pero durante 2025 comenzaron a resultar aplicables algunas de sus primeras obligaciones. En particular, desde el 2 de febrero de 2025 empezaron a aplicarse las primeras reglas del Reglamento, incluyendo la definición de sistema de inteligencia artificial, la alfabetización en inteligencia artificial y determinados usos prohibidos de sistemas de IA que presentan riesgos inaceptables en la Unión Europea. Asimismo, el Reglamento prevé una aplicación escalonada de sus

disposiciones, con nuevas fases de aplicación desde el 2 de agosto de 2025 y años posteriores.

La norma exige garantizar el uso de sistemas de inteligencia artificial conforme a los requisitos regulatorios aplicables en materia de gobernanza, seguridad de la información, protección de datos, gestión de riesgos y supervisión humana. A estos efectos, la Mutua dispone de una política corporativa específica que establece un marco interno de gobernanza para el uso de sistemas de IA, incluyendo principios de uso responsable, inventario corporativo, evaluación previa de nuevos sistemas, asignación de responsabilidades, formación de usuarios y comunicación de incidencias, así como la previsión de apoyo externo especializado para reforzar la adaptación progresiva a las distintas fases de aplicación del Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial.



La Mutua dispone de una **política corporativa específica** que establece un marco interno de gobernanza para el uso de sistemas de IA

Normativa laboral interna de impacto singular

Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

La norma amplía el permiso de nacimiento y cuidado, modifica el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social, y completa la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158. Entre otros aspectos, incrementa la duración de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, introduce previsiones específicas para familias monoparentales y modifica la regulación de la prestación por nacimiento y cuidado de menor en la Ley General de la Seguridad Social.

Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo.

La norma entró en vigor el 1 de abril de 2025, modificando el sistema de pensiones con el objetivo principal de flexibilizar la compatibilidad entre la pensión y el salario, incentivar la prolongación voluntaria de la vida laboral y actualizar las modalidades de jubilación; entre otras cuestiones, se modifica la jubilación parcial, permitiendo anticipar la edad de jubilación parcial hasta tres años respecto a la edad ordinaria (antes eran dos).

Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

La norma, entre otras cuestiones, desarrolla en la disposición transitoria cuadragésima tercera el Mecanismo de Equidad Intergeneracional previsto en la Ley General de la Seguridad Social, fijando el importe de esa cotización para el periodo comprendido entre 2023 y 2050. La cotización, para el año 2025, ha quedado fijada en 0,80 puntos porcentuales, de los que el 0,67 corresponde a la empresa y el 0,13 al trabajador.



Fachada de la sede central ubicada en la plaza de Cánovas del Castillo, 3 (Madrid)

CALIDAD DEL SERVICIO Y SATISFACCIÓN

Fraternidad-Muprespa orienta su actividad a ofrecer un servicio de calidad a sus clientes y otros grupos de interés. Con el objetivo de conocer su grado de satisfacción y fomentar la mejora continua, la entidad ha habilitado diversos mecanismos de medición y escucha.

A lo largo de 2025, se ha continuado con la elaboración y gestión de encuestas dirigidas a distintos grupos de interés, entre ellos pacientes, reclamantes, empresas, asesores y trabajadores autónomos usuarios de la Oficina Digital de la Mutua. Asimismo, se han puesto en marcha nuevos proyectos orientados a conocer la satisfacción de los grupos de interés del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana mediante mediciones de experiencia reportada por el paciente —PREMs, por sus siglas en inglés, Patient-Reported Experience Measures—, mediciones de resultados en salud reportados por el paciente —PROMs, Patient-Reported Outcome Measures— y cuestionarios específicos sobre pruebas diagnósticas, restauración, proveedores y eventos del Hospital.

Del mismo modo, se ha valorado la información procedente de otros canales complementarios, como las felicitaciones recibidas y las reseñas publicadas en Google sobre los centros asistenciales de la Mutua.

La calidad percibida

Durante 2025, Fraternidad-Muprespa ha analizado el grado de satisfacción de 5.306 pacientes atendidos en sus centros asistenciales. Estas encuestas permiten evaluar la percepción de calidad del servicio recibido y recopilar información útil para ajustar la atención a las expectativas de los usuarios, favoreciendo así su fidelización.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos para cada uno de los servicios evaluados:

	2024			2025		
	CP	CC	GLOBAL	CP	CC	GLOBAL
Admisión	8,79	7,45	8,53	8,74	7,47	8,25
Servicio médico	8,44	6,60	8,09	8,39	6,60	7,70
Enfermería	9,29	7,90	9,22	9,22	8,16	9,17
Rehabilitación	8,75	7,63	8,59	8,51	7,90	8,38
Tiempo de espera	7,70	6,55	7,48	7,57	6,52	7,16
Información recibida	8,32	6,43	7,96	8,19	6,42	7,50
Instalaciones	8,61	7,43	8,38	8,56	7,37	8,10
Valoración global del servicio	8,19	6,27	7,82	8,09	6,22	7,37

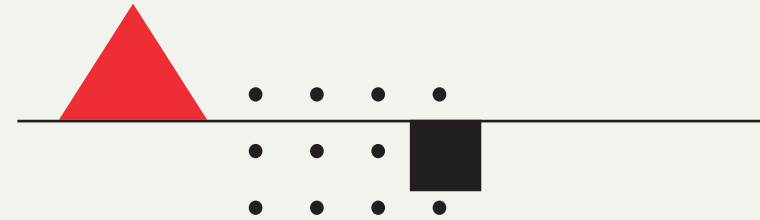
*CP: contingencia profesional; CC: contingencia común.

A través de las encuestas realizadas se han recibido más de 2.595 observaciones de pacientes, que una vez valoradas han servido para tomar decisiones en relación con la atención ofrecida.

Satisfacción hospitalaria

En 2025, los pacientes han valorado su satisfacción global con la hospitalización con una media de 9,47 puntos en una escala de 1 a 10. No obstante, el nivel de participación ha descendido hasta el 35,10 %, lo que supone 6,41 puntos porcentuales menos que en el ejercicio anterior y una bajada relativa del 15,4 %. En términos absolutos, se han recibido 830 encuestas completadas, frente a las 944 de 2024.

Destaca, además, que a partir del tercer trimestre de 2025 las encuestas a pacientes han comenzado a realizarse a través de la aplicación web Opinat, lo que favorece la sostenibilidad mediante el ahorro de papel y facilita el tratamiento y análisis de los datos.



A continuación, se detallan los resultados obtenidos a través de la encuesta de satisfacción hospitalaria:

	2023	2024	2025
Núm. pacientes	2.177	2.274	2.386
Encuestas completadas	974	944	830
Participación (%)	44,74	41,51	35,10
Índice medio de satisfacción	9,30	9,35	9,47

Los resultados obtenidos continúan siendo positivos, con prácticamente todos los ítems por encima del 90 % de satisfacción. Solo se sitúan por debajo de este umbral — aunque por encima del 80 %— las valoraciones relativas

a la restauración, con un 85,4 %, y a la atención del personal de mantenimiento, con un 82,3 %.

Estos resultados se ven respaldados, además, por los numerosos comentarios y agradecimientos realizados por parte de los pacientes, en los que se pone de relieve la amabilidad, profesionalidad, empatía y calidad de la atención prestada por el personal del Hospital.

En cuanto a las reclamaciones de pacientes, estas han disminuido un 13 % respecto al año anterior. De las 80 reclamaciones registradas en 2025, 11 han sido favorables al paciente.

Felicitaciones

Fraternidad-Muprespa recoge y analiza distintos indicadores que permiten realizar un seguimiento de la percepción de sus clientes y del grado en que se satisfacen sus necesidades y expectativas. Entre ellos, las felicitaciones recibidas a través de la red asistencial constituyen una fuente de información cualitativa relevante. Estas expresiones de reconocimiento permiten identificar buenas prácticas, reforzar líneas de actuación positivas y trasladar mensajes motivadores a los profesionales implicados.

Durante 2025, se han registrado 583 felicitaciones, de las que se desprenden más de 2.052 motivos concretos por los que los pacientes han expresado su satisfacción. Se destacan, de forma especial, las dirigidas al personal médico, al personal de rehabilitación y al personal de admisión.

CERTIFICACIONES

Las certificaciones y acreditaciones obtenidas por Fraternidad-Muprespa constituyen una evidencia objetiva del cumplimiento normativo en la prestación de sus servicios. Asimismo, forman parte de los mecanismos de supervisión que refuerzan su modelo de gobierno corporativo, aportan garantías adicionales y contribuyen a la reputación institucional.

Más allá de las certificaciones ya consolidadas en el funcionamiento habitual de la entidad, cabe destacar los siguientes aspectos correspondientes al ejercicio 2025:

Gestión de la Calidad

La Mutua ha mantenido en 2025 la certificación del Sistema de gestión de la Calidad UNE-EN ISO 9001:2015 para la gestión administrativa de los servicios asociados a la cobertura de las contingencias profesionales y contingencias comunes de la población protegida. La certificación abarca 100 centros de la Mutua y ha apoyado la consecución de los objetivos del Plan Estratégico y del Plan de Evolución Digital, subrayando el compromiso con el servicio y la mejora continua, tal como se recoge en la Política de Calidad.

Gestión de quejas y reclamaciones

En agosto de 2025, la Mutua ha renovado la certificación del Sistema de gestión de quejas y reclamaciones conforme a la norma UNE-ISO 10002:2018. Este certificado, vigente desde 2018, ha permitido consolidar un sistema de gestión enfocado en la mejora continua, que aborda posibles causas de quejas o reclamaciones

y proporciona un mecanismo eficaz, sencillo y resolutivo para la gestión de conflictos con los usuarios. Además, ha facilitado a los reclamantes el acceso a información relevante sobre el estado de sus quejas de manera simplificada, accesible y transparente.



Accesibilidad de los centros de atención

La entidad certifica el grado de accesibilidad de sus centros de atención conforme a la norma AIS (Accessibility Indicator System) 1/2018 y a las especificaciones técnicas ET-IMQ-AIS. Fraternidad-Muprespa dispone, desde 2018, de la certificación DIGA (Distintivo Indicador del Grado de Accesibilidad) en el 100 % de sus centros de atención. 

Seguridad y salud en el trabajo

La Mutua ha obtenido en 2025 la certificación conforme a la norma ISO 45001:2018, a través de la auditoría de certificación realizada por Bureau Veritas. Este sistema de gestión refuerza la seguridad y salud en el trabajo, la vigilancia de la salud y la aplicación de protocolos ante posibles riesgos en el puesto de trabajo.

Además, asegura la vigilancia en materia de seguridad, higiene, ergonomía y psicosociología para todo el personal. La implantación de la norma ISO 45001 contribuye a reforzar la prevención, el cumplimiento legal y la mejora continua en materia de seguridad y salud laboral. 



Seguridad de la información

Fraternidad-Muprespa mantiene vigente la certificación de su Sistema de gestión de Seguridad de la información (SGSI) conforme a la norma UNE-EN ISO/IEC 27001:2022 y al certificado internacional IQNET ISO 27001, obtenidos en junio de 2022. Esta certificación abarca la gestión de infraestructuras informáticas y de telecomunicaciones, el diseño, desarrollo y despliegue de aplicaciones informáticas, así como el funcionamiento del centro de atención a usuarios.

La acreditación garantiza una gestión adecuada de la seguridad de la información y el cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos. 



Gestión ambiental

La Mutua ha renovado un año más el certificado del Sistema de gestión Ambiental conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2015 en 75 de sus centros asistenciales. Esta certificación acredita la gestión de los riesgos medioambientales asociados al desarrollo de su actividad.



Es una herramienta clave, ya que orienta y facilita el cumplimiento de los requisitos necesarios para la mejora continua en beneficio de los grupos de interés. La certificación, que se renueva desde 2016, demuestra el compromiso de Fraternidad-Muprespa con el medioambiente.

Huella de carbono

Fraternidad-Muprespa evalúa el impacto ambiental que su actividad genera sobre el medioambiente mediante la verificación de su huella de carbono por AENOR, conforme a los requisitos del Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), uno de los estándares de contabilidad de gases de efecto invernadero más utilizados a nivel mundial. La huella de carbono mide la cantidad total de emisiones de gases de efecto invernadero liberadas a la atmósfera como consecuencia de una actividad.

Fraternidad-Muprespa ha verificado por noveno año consecutivo su huella de carbono, siguiendo los requisitos del GHG Protocol. El alcance de la verificación abarca todos los centros de la Mutua, incluido el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Esta evaluación, que se lleva a cabo de manera voluntaria, permite a la Mutua conocer su impacto ambiental, ser transparente con sus grupos de interés y adoptar medidas para reducirlo.

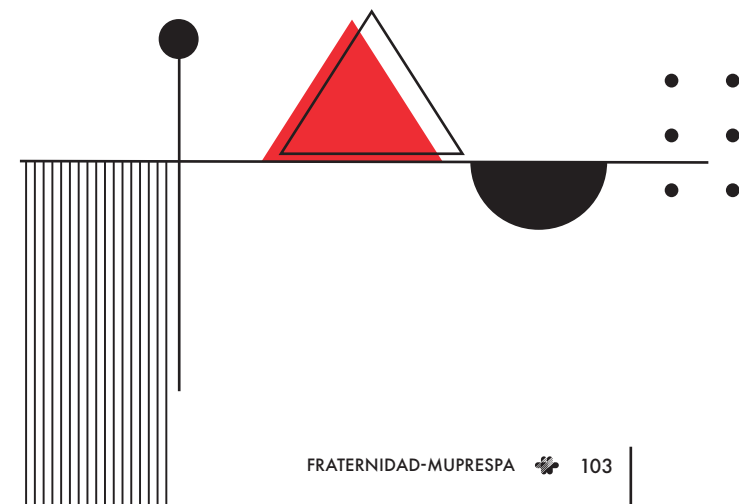


En 2025, la huella de carbono total fue de 1.265,66 t CO₂ eq, desglosada por alcances de la siguiente manera:

- **Alcance 1:** 926,39 t CO₂ eq.
- **Alcance 2:** 0 t CO₂ eq.
- **Alcance 3:** 336,40 t CO₂ eq.
- **Otras emisiones directas (pellets):** 2,87 t CO₂ eq.

Certificación de Calidad ambiental Ayuntamiento de Málaga

Fraternidad-Muprespa mantiene, desde 2020, la Certificación de Calidad ambiental otorgada por el Área de Sostenibilidad Medioambiental del Ayuntamiento de Málaga, en reconocimiento a las buenas prácticas medioambientales implantadas en la entidad.



RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS

Los reconocimientos y premios recibidos por Fraternidad-Muprespa constituyen un respaldo externo a su labor en los distintos ámbitos en los que opera. Más allá de su valor simbólico, representan una validación del trabajo realizado por la organización y sus profesionales.

Reconocimiento a la Calidad asistencial

La Mutua dispone del reconocimiento QH** a la Excelencia en Calidad asistencial, promovido por el Instituto para el Desarrollo e Integración de la Sanidad (IDIS), con la colaboración de la Sociedad Española de Calidad Asistencial (SECA) y la Asociación Española para la Calidad (AEC). Este reconocimiento se obtuvo por primera vez en 2016 y su última emisión fue en noviembre de 2024, con fecha de expiración en noviembre de 2026. 



Premios en el Congreso Nacional de la SETLA

Fraternidad-Muprespa ha sido reconocida en el 24.º Congreso SETLA de 2025 por dos trabajos desarrollados por profesionales de la entidad y premiados por el comité científico del encuentro.

Estos reconocimientos, correspondientes al Premio a la Mejor Comunicación Oral SETLA para Médicos Asistenciales y al Premio al Mejor Cartel Científico en la categoría médica, reflejan la apuesta de la Mutua por la excelencia clínica, la innovación sanitaria y la investigación aplicada, así como su compromiso con la mejora de la atención, el conocimiento médico y la salud de las personas trabajadoras.

“Enfoca Talento” del Ayuntamiento de Avilés

Fraternidad-Muprespa ha sido reconocida nuevamente por el Ayuntamiento de Avilés por su colaboración en el programa «Enfoca Talento», dirigido a la mentorización para mejorar la empleabilidad de mujeres tituladas. La Mutua participa en este programa desde el año 2015, ofreciendo mentoría a participantes con perfiles sociosanitarios y ayudándolas a preparar futuras entrevistas de trabajo.

Reconocimiento STOP accidentes

Fraternidad-Muprespa ha sido reconocida en el acto conmemorativo del 25.º aniversario de STOP Accidentes, celebrado en Barcelona, por su contribución a la labor desarrollada por esta entidad en materia de seguridad vial y prevención de los accidentes de tráfico. La Mutua comparte este reconocimiento con otras instituciones, cuerpos de seguridad, profesionales, entidades colaboradoras, personas trabajadoras, voluntariado

y colectivos que han contribuido al desarrollo de esta labor a lo largo de los años.

Premio «Atalaya de Plata» de la Universidad de Córdoba

La Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Córdoba ha concedido a Fraternidad-Muprespa el Premio «Atalaya de Plata», con motivo del 1 de mayo, Día Internacional del Trabajo y día de San José Obrero, por su colaboración con dicha universidad.

Premio «Liderazgo femenino en gestión» de New Medical Economics

Sagrario Mayoralas, gerente del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, ha recibido el Premio «Liderazgo femenino en gestión» en la XI edición de los Premios New Medical Economics 2025.

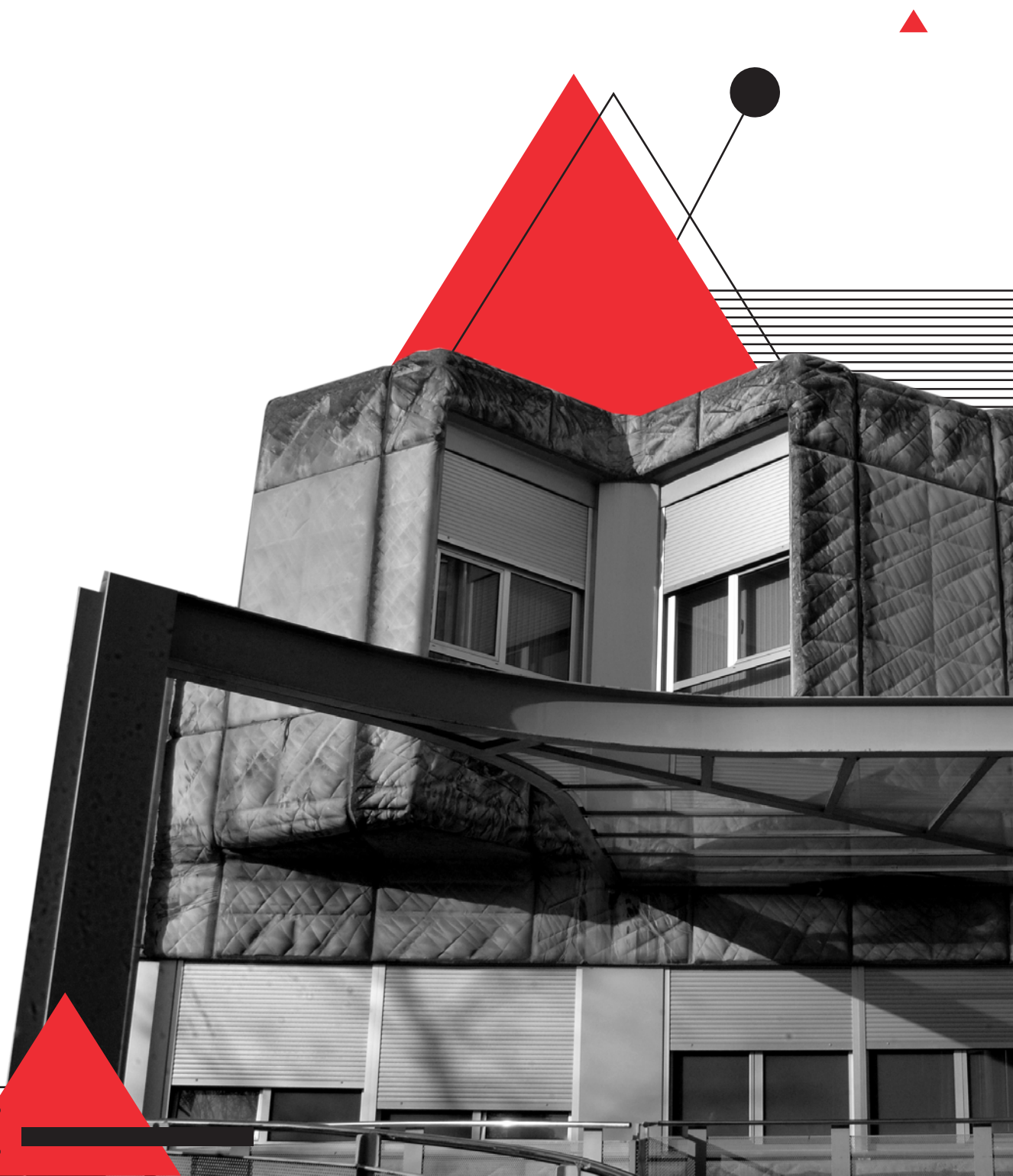
Reconocimiento del Foro Inserta Responsable

El Foro Inserta Responsable, impulsado por la Fundación ONCE, el Fondo Social Europeo y el Gobierno de España a través del FSE+, ha reconocido en su XV aniversario a Fraternidad-Muprespa por las medidas implantadas en la Mutua para fomentar la inclusión de personas con discapacidad, en el marco de la colaboración iniciada con la firma del primer convenio en 2017.



Más allá de su
valor simbólico, los
reconocimientos y
premios, **representan
una validación del
trabajo realizado** por
la organización y sus
profesionales.

Fachada del centro ubicado en la calle Madre de Dios, 42 (Madrid)



04

INFORME DE GESTIÓN





EMPRESAS AFILIADAS	108
TRABAJADORES PROTEGIDOS	109
AFILIACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS	110
RECAUDACIÓN	110
ACTIVIDAD EN CONTINGENCIA PROFESIONAL	112
ACTIVIDAD EN CONTINGENCIA COMÚN	115
PRESTACIONES EXTRAORDINARIAS	117
RESUMEN ECONÓMICO FINANCIERO	118
INFORME SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA REALIZACIÓN DE INVERSIONES TEMPORALES	123
CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	124

119.083
empresas asociadas
en CP

83.145
empresas con CC
contratada

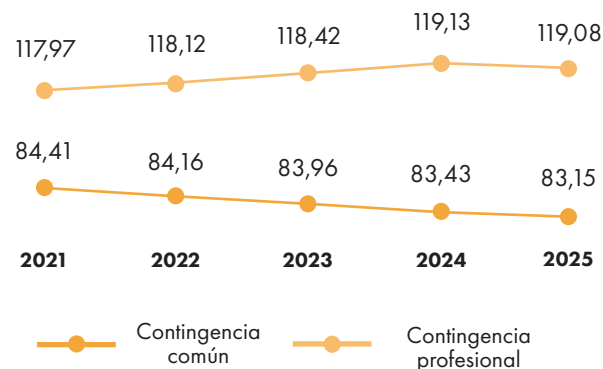
1.617.041
trabajadores
protegidos en CP

1.301.809
trabajadores
protegidos en CC

EMPRESAS AFILIADAS

En 2025, Fraternidad-Muprespa ha contado, a cierre del ejercicio, con 119.083 empresas asociadas en contingencias profesionales, 51 menos que en 2024, lo que supone un descenso del 0,04 %. De ellas, 83.145 tienen contratada también la contingencia común.

Evolución de empresas afiliadas (miles)

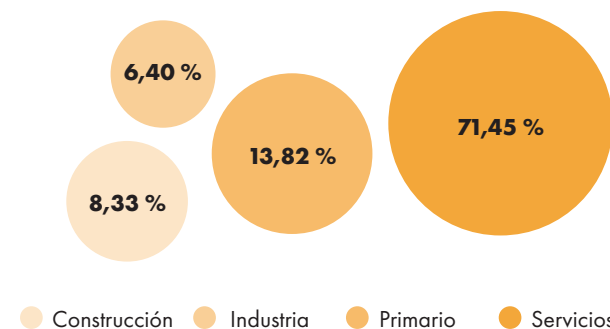


Número de empresas afiliadas

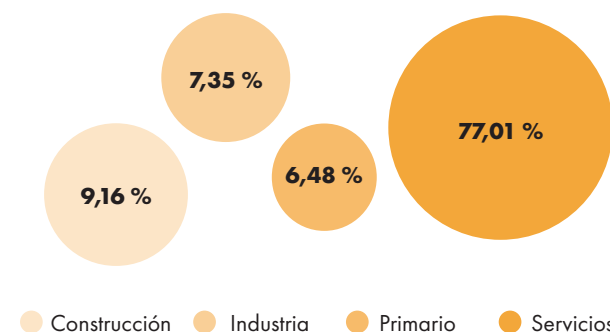


Al analizar los sectores de actividad en los que se encuadra la cartera de Fraternidad-Muprespa, se observa la gran representatividad que tienen las entidades dedicadas a la gestión de servicios.

Distribución de empresas afiliadas en contingencia profesional por sector



Distribución de empresas afiliadas en contingencia común por sector

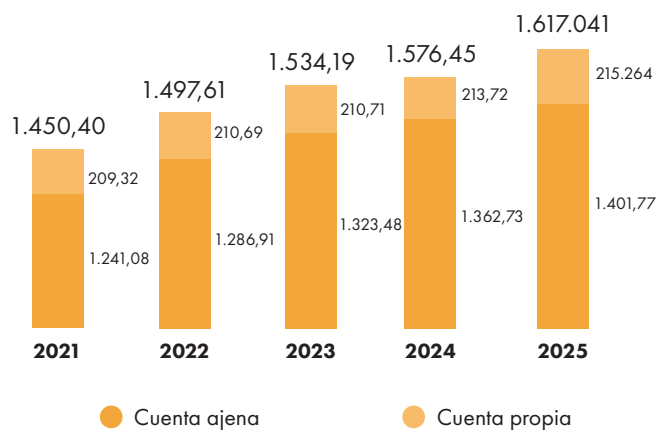


TRABAJADORES PROTEGIDOS

A 31 de diciembre de 2025, la media de trabajadores protegidos en contingencias profesionales ha alcanzado la cifra de 1.617.041, lo que supone un aumento del 2,57 % respecto al ejercicio anterior.

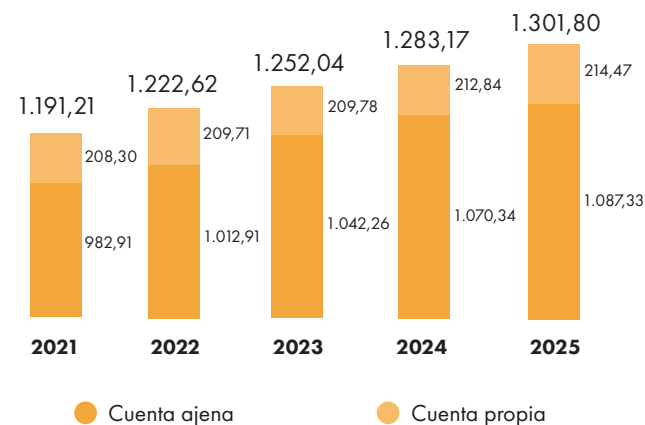
De los trabajadores protegidos en contingencia profesional, el 86,69 % (1.401.777) son trabajadores por cuenta ajena y el 13,31 % (215.264) trabajadores por cuenta propia.

Evolución de trabajadores protegidos en contingencia profesional (miles)



En contingencia común, la población protegida por Fraternidad-Muprespa en 2025 se ha situado en 1.301.809 trabajadores afiliados, 18.636 más que en 2024, lo que supone un aumento del 1,45 %. De ellos, el 83,52 % (1.087.331) son trabajadores por cuenta ajena y el 16,48 % (214.478), por cuenta propia.

Evolución de trabajadores protegidos en contingencia común (miles)



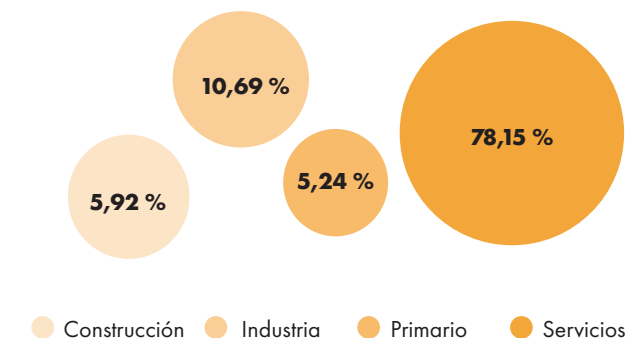
En 2025, los trabajadores por cuenta ajena protegidos en ambas contingencias han constituido el 77,57 % del total, es decir, ha descendido ligeramente su cifra (0,97 puntos) respecto al año anterior.

Porcentaje de trabajadores por cuenta ajena protegidos respecto al total

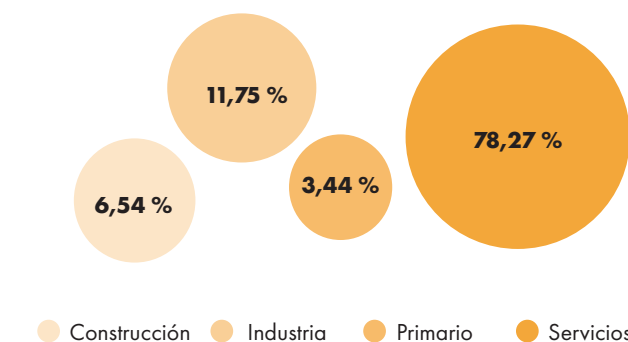


Por sectores de actividad se evidencia que la población protegida por la Mutua se dedica principalmente al sector servicios, seguido a una notable distancia de industria, tanto en contingencia profesional como en contingencia común.

Distribución de trabajadores protegidos en contingencia profesional por sector



Distribución de trabajadores protegidos en contingencia común por sector



La distribución de los trabajadores protegidos por Fraternidad-Muprespa por comunidad autónoma y contingencia pone de manifiesto la implantación de la entidad en todo el territorio nacional.

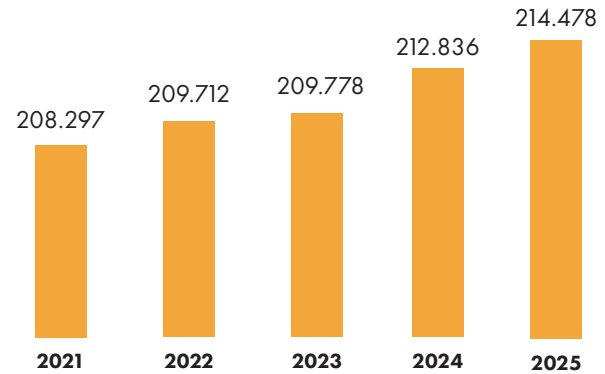
Evolución de trabajadores por contingencia y comunidad autónoma

COMUNIDAD AUTÓNOMA	CONTINGENCIA PROFESIONAL		CONTINGENCIA COMÚN	
	2024	2025	2024	2025
Andalucía	327.622	333.532	246.467	249.507
Aragón	26.762	28.036	22.404	23.310
Asturias, Principado de	24.759	26.312	21.645	22.130
Baleares, Islas	24.491	24.621	21.934	21.912
Canarias	45.457	46.192	38.378	39.184
Cantabria	17.562	17.797	15.770	15.568
Castilla-La Mancha	98.536	100.009	85.387	86.517
Castilla y León	97.400	99.458	85.914	85.972
Cataluña	129.718	134.294	111.922	112.950
Ceuta, C. autónoma de	1.161	1.501	1.027	1.099
Extremadura	32.340	32.575	29.313	29.686
Galicia	110.312	114.862	97.274	100.761
La Rioja	13.995	14.393	12.539	12.836
Madrid, Comunidad de	394.390	406.210	308.524	312.229
Melilla, C. autónoma de	1.209	1.703	777	898
Murcia, Región de	47.594	48.200	32.488	33.913
Navarra, Com. foral de	18.889	20.154	15.254	16.295
País Vasco	65.489	65.517	52.688	51.917
Valenciana, Comunidad	98.767	101.675	83.468	85.125

AFILIACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

El número de trabajadores autónomos adheridos a la Mutua en 2025 ha alcanzado los 214.478 en contingencia común y 215.264 en contingencia profesional, frente a los 212.836 y 213.718, respectivamente, de 2024. Esto supone un aumento del 0,77 % en contingencia común.

Evolución de trabajadores autónomos adheridos



RECAUDACIÓN

El ejercicio 2025 se ha caracterizado por el aumento del 9,00 % de la recaudación por cuotas en la contingencia profesional, que se ha situado en 1.009.763.324 euros.

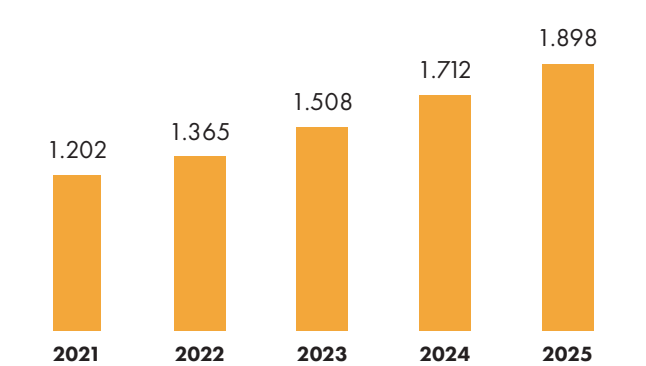
En contingencia común, la recaudación se ha situado en 864.642.179 euros, lo que representa un aumento del 13,56 %, motivado principalmente por el incremento de la financiación de esta contingencia.

Las cuotas recaudadas por la cobertura del cese de actividad de los trabajadores autónomos (CATA) han

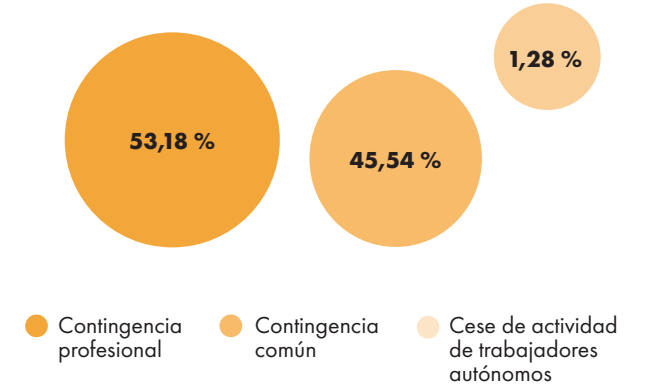
sido de 24.282.668 euros, lo que supone un aumento del 1,47 % respecto al ejercicio anterior.

El volumen de cuotas devengadas en 2025 ha alcanzado la cifra de 1.898.688.171 euros, lo que ha supuesto un incremento del 10,92 % respecto al ejercicio precedente.

Evolución de cuotas devengadas (millones de euros)



Distribución de cuotas devengadas por tipo de cobertura



Distribución de cuotas por contingencia y comunidad autónoma (millones de euros)

COMUNIDAD AUTÓNOMA	2024					2025				
	CP	CC (i)	CATA	TOTAL	PROPORCIÓN SOBRE EL TOTAL (%)	CP	CC	CATA	TOTAL	PROPORCIÓN SOBRE EL TOTAL (%)
Andalucía	167,56	87,50	6,01	261,07	15,25	177,90	91,36	6,09	275,35	14,50
Aragón	17,61	10,07	0,25	27,94	1,63	19,76	10,69	0,26	30,70	1,62
Asturias, Principado de	16,24	9,02	0,42	25,67	1,50	18,98	9,38	0,42	28,78	1,52
Baleares, Islas	15,04	9,85	0,24	25,14	1,47	15,90	10,28	0,26	26,45	1,39
Canarias	23,34	14,43	0,57	38,34	2,24	24,33	14,91	0,63	39,87	2,10
Cantabria	9,50	5,97	0,31	15,78	0,92	10,64	6,05	0,31	17,00	0,90
Castilla-La Mancha	56,68	29,58	2,50	88,75	5,19	60,30	31,09	2,48	93,88	4,94
Castilla y León	52,87	30,82	2,20	85,89	5,02	58,88	31,92	2,20	93,00	4,90
Cataluña	79,58	52,54	1,28	133,41	7,79	89,45	54,80	1,37	145,62	7,67
Ceuta, C. autónoma de	1,06	0,50	0,00	1,56	0,09	1,47	0,58	0,00	2,05	0,11
Extremadura	16,20	9,64	0,61	26,45	1,55	17,03	10,15	0,62	27,80	1,46
Galicia	64,85	42,47	1,70	109,02	6,37	71,52	45,33	1,70	118,55	6,24
La Rioja	7,02	4,43	0,32	11,77	0,69	7,60	4,76	0,32	12,67	0,67
Madrid, Comunidad de	259,85	379,13	3,60	642,58	37,54	282,10	462,71	3,64	748,45	39,42
Melilla, C. autónoma de	0,71	0,34	0,01	1,07	0,06	0,98	0,43	0,01	1,42	0,07
Murcia, Región de	26,18	12,01	0,88	39,07	2,28	27,97	12,88	0,90	41,76	2,20
Navarra, Com. foral de	12,36	6,42	0,30	19,08	1,11	14,35	7,15	0,30	21,80	1,15
País Vasco	46,93	24,70	1,24	72,86	4,26	50,42	25,71	1,21	77,34	4,07
Valenciana, Comunidad	52,81	31,97	1,49	86,27	5,04	60,20	34,46	1,56	96,22	5,07
TOTAL	926,40	761,39	23,93	1.711,71	100	1.009,76	864,64	24,28	1.898,69	100

CP: contingencia profesional. CC: contingencia común. CATA: cese de actividad de trabajadores autónomos.

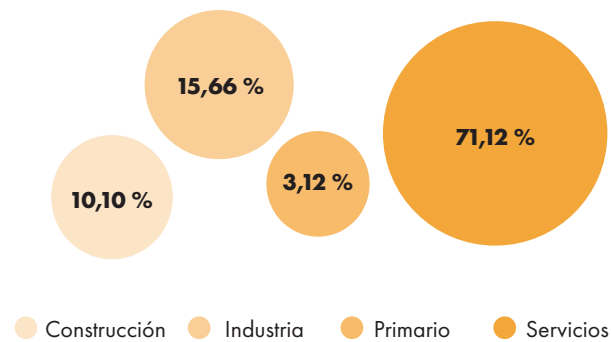
(i) Se ha corregido la cifra recogida en el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2024, actualizando el importe correspondiente a las cuotas por contingencias comunes. El informe de gestión incluía una cuantía de 735,04 millones de euros, mientras que en el resultado económico figuraba un importe de 761,39 millones de euros.

La distribución del total de cuotas por sectores refleja que siete de cada diez euros recaudados han correspondido al sector servicios (71,12 %). Este comportamiento se repite tanto en las cuotas procedentes de la contingencia profesional como de la contingencia común. Sin embargo, cambia sustancialmente en las cuotas por cese de actividad de los trabajadores autónomos, donde el sector primario ha tenido un peso muy superior en detrimento de la industria.

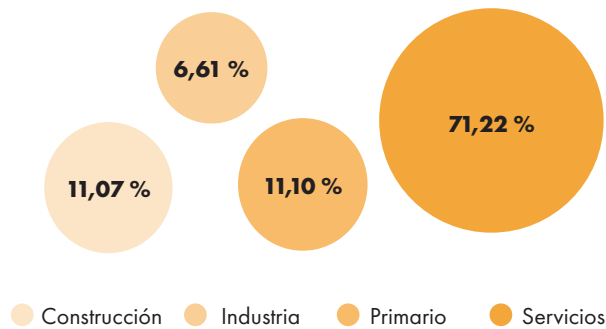


El ejercicio 2025 se ha caracterizado por el **aumento del 9,00 % de la recaudación por cuotas** en la contingencia profesional, **que se ha situado en 1.009.763.324 euros.**

Distribución de cuotas devengadas por sector



Distribución de cuotas devengadas de la cobertura del cese de actividad de los trabajadores autónomos por sector



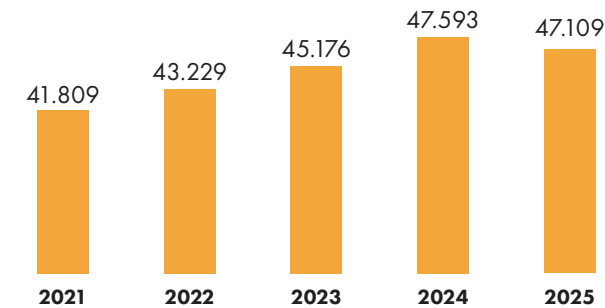
ACTIVIDAD EN CONTINGENCIA PROFESIONAL

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

En 2025, se han producido 82.686 contingencias profesionales, lo que ha supuesto un descenso del 2,52 % respecto al año anterior. De todas estas contingencias, el 56,97 % (47.109, de las que 434 han sido enfermedades profesionales) ha requerido una baja médica, lo que ha supuesto un descenso del 1,02 % respecto al año 2024.

La serie histórica de los últimos cinco años refleja cómo Fraternidad-Muprespa ha gestionado un 12,68 % más de contingencias profesionales con baja que en 2021.

Evolución de las contingencias profesionales con baja



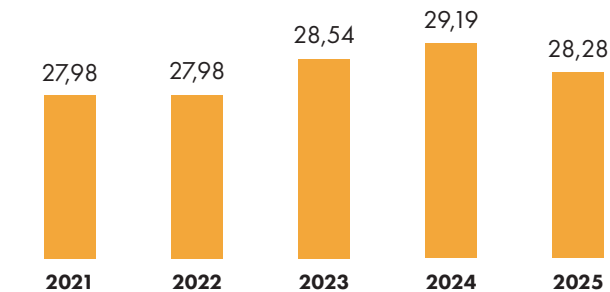
Al profundizar en el análisis de los datos del ejercicio 2025, se observa que el 61,94 % de los accidentes se han producido en el centro de trabajo y que, de ellos, el 99,49 % ha sido calificado como leve. Lamentablemente, la Mutua ha registrado el fallecimiento de 56 trabajadores protegidos, 16 menos que en 2024, y ha acompañado a 186 pacientes graves.

Evolución de la distribución de los accidentes con baja por grado

EVOLUCIÓN 2024/2025				
GRADO	2024	2025	DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)
Leve	47.293	46.867	-426	-0,90
Grave	228	186	-42	-18,42
Mortal	72	56	-16	-22,22
Total	47.593	47.109	-484	-1,02

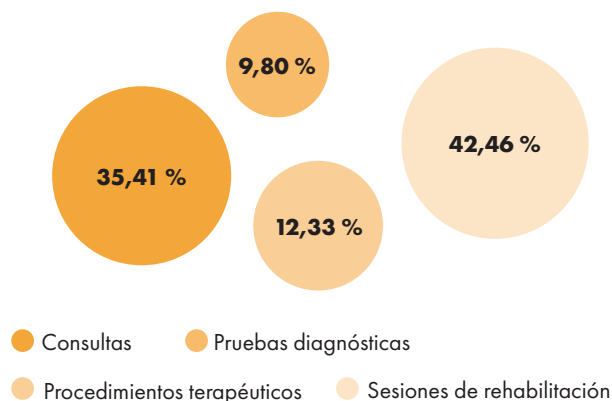
Resulta interesante observar el índice de incidencia que relaciona el número de accidentes y la población protegida (calculado como el número de accidentes de trabajo por cada 1.000 trabajadores protegidos).

Evolución del índice de incidencia



Fraternidad-Muprespa ha llevado a cabo 1.170.707 asistencias sanitarias en sus centros propios a los 82.686 pacientes que han sufrido alguna contingencia profesional, lo que da una media de 14,16 asistencias sanitarias por paciente. Este índice, teniendo en cuenta la duración de los procesos de incapacidad temporal por contingencia profesional, de algo más de 45 días de media, se traduce en una actuación sanitaria cada 3,18 días de baja.

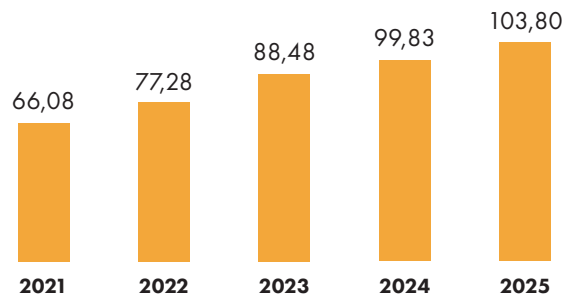
Distribución de la actividad en contingencia profesional por tipo de actuación



La Mutua considera esencial en su actuación realizar un óptimo diagnóstico y proponer las mejores soluciones sanitarias para la recuperación del paciente. Las acciones realizadas en este sentido le han permitido reducir los tiempos muertos en los procesos, revisar los procedimientos internos y apoyarse en técnicas innovadoras, lo que ha permitido, con esta optimización, mantener la estancia media de hospitalización del paciente en las instalaciones propias en 3,50 días.

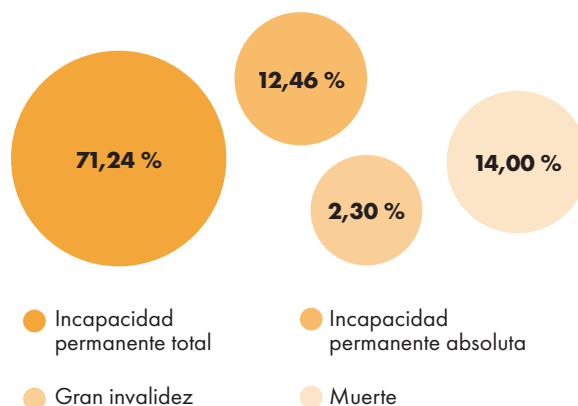
Los gastos de la incapacidad temporal por contingencia profesional (costes asociados a los accidentes de trabajo con baja y sin secuelas) han supuesto 103.803.537 euros en 2025, es decir, un gasto superior en un 3,98 % al del ejercicio anterior y un 57,09 % más que el realizado en 2021.

Evolución del gasto en incapacidad temporal por contingencia profesional (millones de euros)



Los capitales renta ingresados en la Tesorería General de la Seguridad Social para el abono de las pensiones de incapacidad, muerte y supervivencia han alcanzado la cifra de 145,18 millones de euros, frente a los 138,92 millones del año anterior, lo que ha representado un aumento del 4,51 %.

Distribución de capitales renta por tipo de pensión



Prestaciones por riesgo durante el embarazo y lactancia

En el ejercicio 2025, la Mutua ha concedido 5.072 prestaciones por riesgo durante el embarazo y lactancia, es decir, un 0,69 % más que el año anterior. En total se han otorgado prestaciones por 496.774 días de incapacidad laboral por riesgo en el embarazo y lactancia, un 1,31 % menos que en 2024.

La cifra destinada a esta prestación ha aumentado en 2025 y se han abonado 33.362.089 euros, lo que se traduce en un 15,34 % más que en 2024.

Evolución de la prestación por riesgo durante el embarazo y lactancia

PRESTACIONES CONCEDIDAS	EVOLUCIÓN 2024/2025			
	2024	2025	DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)
Número	5.037	5.072	35	0,69
Importe total (euros)	28.924.420	33.362.089	4.437.668	15,34



Prestaciones por cuidado de menores

Fraternidad-Muprespa ha reconocido 679 prestaciones para madres y padres de menores que sufren cáncer u otras enfermedades graves. El importe total abonado por esta prestación en 2025 asciende a 30.818.011 euros, un 23,54 % más que lo abonado en el año 2024.

Evolución de la prestación por cuidado de menores

EVOLUCIÓN 2024/2025				
PRESTACIONES CONCEDIDAS	2024	2025	DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)
Número	669	679	10	1,49
Importe total (euros)	24.944.957	30.818.011	5.873.054	23,54

Prestaciones por cese de actividad de trabajadores autónomos

La Mutua ha reconocido 444 prestaciones por el cese de actividad de trabajadores autónomos (no extraordinarias) frente a las 553 reconocidas en 2024. El importe abonado por esta prestación ha supuesto un gasto de 7.730.149 euros, frente a los 6.608.632 euros de 2024, lo que supone un aumento del 16,97 %.

Además de las prestaciones económicas por cese de actividad de los trabajadores autónomos, la Mutua asume el coste de las cotizaciones de los trabajadores autónomos que hayan superado los 60 días en situación de incapacidad temporal. Estos costes han ascendido en 2025 a 22.716.962 euros, distribuidos en función de la contingencia en 638.279 euros a contingencia profesional y 22.078.683 euros a contingencia común.

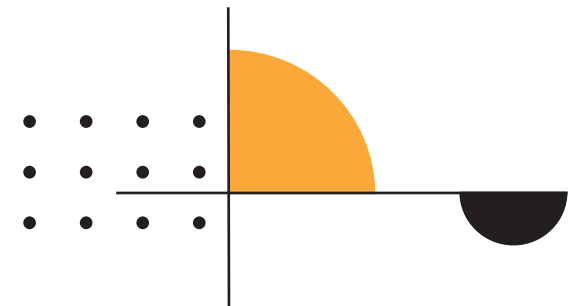
Sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales

En 2025, el sistema de reducción de cotizaciones por disminución de la siniestralidad laboral (Bonus) sigue suspendido. No obstante, a lo largo del ejercicio se ha continuado con la gestión de los recursos pendientes de campañas anteriores. En 2025, por sentencia del contencioso-administrativo, se resolvió favorablemente la solicitud de una empresa para la campaña 2017, con un importe total de 713,88 euros.

Asimismo, se ha procedido a realizar devoluciones de incentivos de la campaña 2017, como consecuencia de la comprobación de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de requisitos, y se ha reintegrado el incentivo percibido a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) de 2 empresas por un importe total de 12.188,53 euros.

Prestaciones especiales

Fraternidad-Muprespa ofrece a trabajadores y familiares de las personas accidentadas ayudas que, a través de la Comisión de Prestaciones Especiales, se destinan a completar las prestaciones reglamentarias dispuestas por la Seguridad Social. En 2025, dicha comisión ha concedido 600 ayudas, frente a las 657 en 2024, por un importe total de 807.451 euros, cifra que representa un aumento del 12,36 % respecto al año anterior, cuando el importe fue de 718.616 euros.



Desglose de las ayudas concedidas por la Comisión de Prestaciones Especiales

TIPO DE AYUDA	IMPORTE (EUROS)	PROPORCIÓN SOBRE EL TOTAL (%)
Acompañamiento		
Ayudas de alojamiento	5.500,00	0,68
Gastos acompañante	9.960,00	1,23
Mejoras sanitarias		
Tratamiento especial	6.895,08	0,85
Otros		
Otros	23.395,12	2,90
Ayuda para la adaptación de los medios esenciales para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria		
Apoyo domiciliario para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria	133.370,49	16,52
Ayuda para la adaptación de vehículo	27.083,97	3,35
Ayuda para la eliminación de las barreras en la vivienda habitual	218.575,79	27,07
Otras prestaciones		
Ayuda para el mantenimiento de la posesión o disfrute de la vivienda habitual	103.172,39	12,78
Complemento al auxilio por defunción	21.654,50	2,68
Rehabilitación y recuperación		
Ayuda para costear el ingreso en un centro sociosanitario o residencial	191,56	0,02
Ayuda para costear los gastos vinculados al ingreso de un trabajador en un centro hospitalario	68.507,71	8,48

Ayuda para prótesis y ayudas técnicas no regladas	133.720,84	16,56
Ayuda para tratamientos médicos o terapias no regladas	42.307,08	5,24
Reorientación profesional y adaptación del puesto de trabajo		
Cursos para la formación profesional e inserción sociolaboral	13.116,43	1,62
TOTAL	807.450,96	100

ACTIVIDAD EN CONTINGENCIA COMÚN

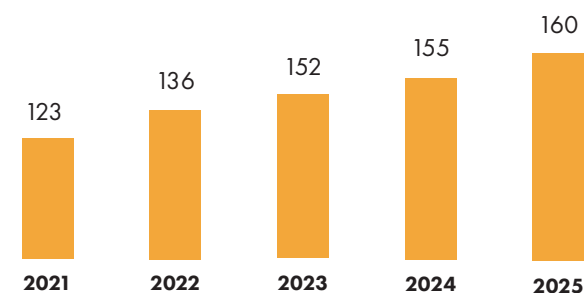
Las mutuas tienen encomendadas actuaciones de seguimiento y control en los procesos de contingencia común, dirigidas a comprobar la concurrencia de los hechos que originan la situación de incapacidad temporal y de los requisitos que condicionan el nacimiento o mantenimiento del derecho. En 2025, se han atendido 496.427 procesos de contingencias comunes (sin incluir procesos COVID-19 y DANA) entre los mutualistas de Fraternidad-Muprespa, lo que ha supuesto un aumento del 6,97 % respecto al año anterior. De ellos, 324.561 procesos, es decir, el 65,38 %, lo han sido con cargo a las empresas; 160.409 procesos, el 32,31 %, lo han sido con cargo a Fraternidad-Muprespa; y el 2,31 % restante han sido 11.457 procesos que no han tenido derecho a prestación económica.

Distribución de los procesos de contingencias comunes



Si se analiza la serie histórica de los últimos cinco años de los procesos con cargo a la Mutua y con derecho a prestación, se observa un aumento en el número de procesos gestionados de un 30,76 % con respecto al ejercicio 2021, manteniéndose el crecimiento progresivo.

Evolución de las contingencias comunes con cargo a Fraternidad-Muprespa y derecho a prestación (miles)

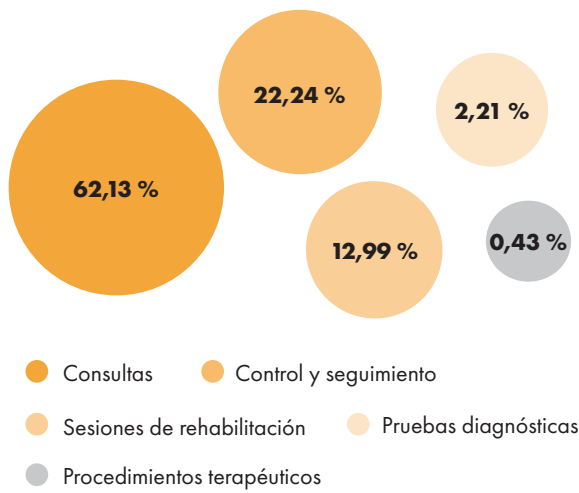


Fraternidad-Muprespa ha mantenido una actitud activa en la recuperación y gestión de las bajas por contingencias comunes. Esta gestión se ha traducido en 718.038 actuaciones sanitarias y 205.385 actuaciones de control y seguimiento, realizadas sobre 160.723 pacientes con cargo a la Mutua. En total, las actuaciones han alcanzado la cifra de 923.423 en 2025, un 12,24 % más que las realizadas en 2024, cuando se realizaron 822.690.

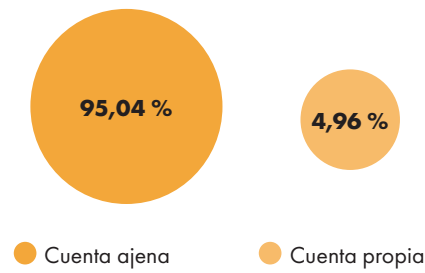
Las actuaciones de seguimiento y control pueden ser administrativas y de gestión —citación a consulta, seguimientos telefónicos, solicitudes de información, propuestas de alta e incapacidad permanente, entre otras— y sanitarias —consultas médicas y seguimientos de enfermería—, según el criterio del médico responsable del proceso. Además, pueden incluir actuaciones diagnósticas e interconsultas especializadas de valoración.

Las consultas presenciales han seguido aumentando, al pasar de 634.093 en 2024 a 718.038 en 2025, mientras que las actuaciones de seguimiento y control han pasado de 188.597 a 205.385. En términos relativos, las actuaciones de seguimiento y control han representado el 22,24 % del total en 2025, frente al 22,92 % de 2024. Por su parte, la actividad presencial ha ascendido al 77,76 % del total, frente al 77,08 % registrado en 2024.

Distribución de la actividad en contingencia común por tipo de actuación



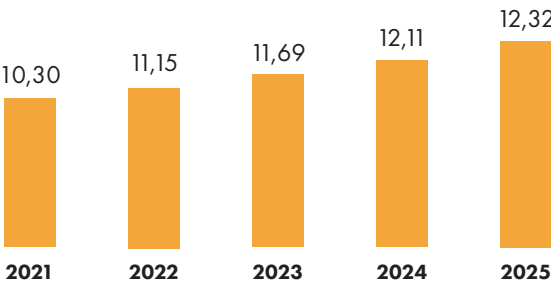
Distribución de los procesos en contingencia común por tipo de cotización



Resulta interesante contrastar la evolución de los procesos con cargo a la Mutua con el número de trabajadores protegidos en contingencia común. Para medir esta relación se recurre, como en los procesos de contingencia profesional, al índice de incidencia, calculado como el número de procesos con cargo a la Mutua por cada 1.000 trabajadores protegidos.

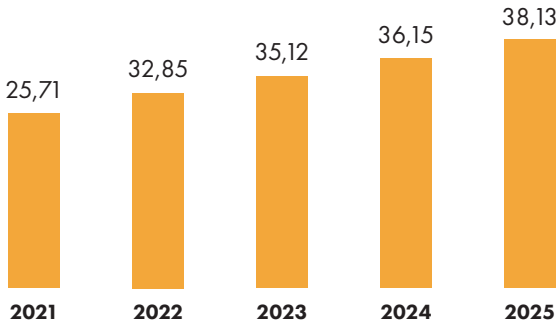
Así, la incidencia de los procesos de contingencia común con cargo a la Mutua ha aumentado 0,21 puntos respecto a 2024 y de 2,02 puntos con respecto a 2021.

Evolución del índice de incidencia en contingencia común con cargo a Fraternidad-Muprespa



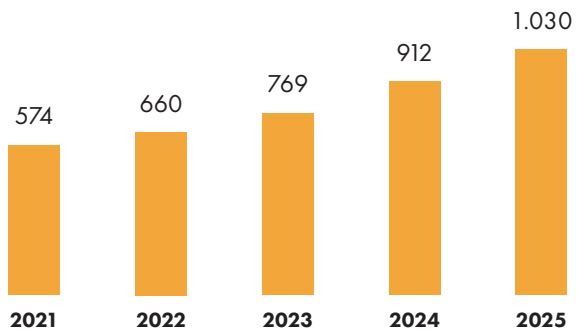
De otra parte, la incidencia para el total de procesos de contingencia común (con cargo a la Mutua y a la empresa) ha subido 1,96 puntos respecto a 2024 y 15,85 puntos con respecto a 2021.

Evolución del índice de incidencia en contingencia común



Los gastos de la incapacidad temporal por contingencia común (costes asociados a los procesos con cargo a la Mutua) han supuesto 1.029.896.401 euros en 2025, un 12,91 % más que en el ejercicio anterior.

Evolución del gasto en incapacidad temporal por contingencia común (millones de euros)



PRESTACIONES EXTRAORDINARIAS

Cese de actividad de trabajadores por cuenta propia

La situación provocada como consecuencia de la DANA ha llevado al Gobierno a continuar regulando una serie de prestaciones extraordinarias. Durante 2024 se reconocieron 90 solicitudes de cese de actividad de trabajadores por cuenta propia, cuyos expedientes finalizaron por agotamiento de la prestación el 31 de enero de 2025. No obstante, en 2025 se ha prorrogado un único expediente hasta el 3 de abril de 2025. En total, se han abonado 181.567,58 euros por esta prestación, de los cuales 2.459,54 euros corresponden al expediente prorrogado.

Prestaciones extraordinarias por incapacidad temporal

Durante 2025 se ha tramitado un expediente DANA de contingencia común

Revisiones de los expedientes de prestaciones extraordinarias por cese de actividad

En 2023 se inició la revisión de los expedientes de prestaciones extraordinarias por cese de actividad, proceso que ha continuado en 2025 y que puede considerarse ya concluido en su fase principal, sin perjuicio de la tramitación de reclamaciones previas, recursos de alzada y demás actuaciones administrativas relacionadas. En total, se ha llevado a cabo la revisión de unos 165.000 expedientes.



La actitud activa en la recuperación y gestión de las bajas por contingencias comunes se **ha traducido en 718.038 actuaciones sanitarias y 205.385** actuaciones de control y seguimiento, realizadas sobre 160.723 pacientes con cargo a la Mutua.



RESUMEN ECONÓMICO FINANCIERO

El proceso de elaboración, formulación y rendición de cuentas se ha ajustado a lo establecido por la Orden EHA/567/2009 de 4 de marzo, modificada por Resolución de 11 de julio de 2013, por la que se regula el procedimiento telemático de obtención, formulación, aprobación y rendición de cuentas anuales de las entidades que integran el sistema de la seguridad Social, así como lo dispuesto por la ISM/1289/2025 de 5 de noviembre, y la Resolución de 26 de noviembre de 2025 de la Intervención General de la Seguridad Social por las que se dictan instrucciones para el cierre contable del ejercicio 2025 para las Entidades que integran el Sistema de Seguridad Social.

Siguiendo instrucciones de la Intervención General de la Seguridad, de acuerdo con lo establecido por la Resolución de 1 de julio de 2011, las cuentas de resultados y balance oficiales correspondientes al ejercicio 2025 que figuran como anexo en la presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad, han sido reexpresados con motivo de la existencia de movimientos que, aun habiendo sido registrados en el actual ejercicio 2.025, afectan a ejercicios anteriores

El detalle de las cuentas de resultados y balances correspondientes al ejercicio 2025 se encuentra en el anexo Cuentas anuales del presente informe anual y memoria de sostenibilidad.

Marco general del ejercicio

La cuenta de resultados del año 2025, al igual que viene sucediendo en los últimos años, tiene como aspecto más destacado el incremento del gasto en la prestación por incapacidad temporal de contingencia común. Este incremento es consecuencia directa del ascenso del número de días indemnizados, duración de los procesos y bases de cotización.

Este incremento del gasto en contingencias comunes ha sido compensando parcialmente por la financiación adicional que incrementa la fracción cuota con la que se financia esta contingencia.

Así mismo, otro hecho relevante del ejercicio ha sido la finalización de la campaña de revisión de los reconocimientos provisionales de las prestaciones extraordinarias por cese de actividad de los trabajadores autónomos (CATA COVID).

Balance de situación económico patrimonial

El patrimonio generado por la Mutua ha aumentado en 4,99 millones de euros debido fundamentalmente al mejor resultado del ejercicio 2025 respecto al del ejercicio 2024 reexpresado.

La partida de provisiones a corto plazo experimenta también ha experimentado un aumento de 47,95 millones de euros por las siguientes partidas:

- Periodificación de las devoluciones de prestaciones CATA COVID pendientes de cobro y las cobradas pendientes de reintegro a la Tesorería General de la Seguridad Social: la actualización de la periodificación ha supuesto un incremento de 18 millones sobre la del ejercicio 2024.

- Provisión de contingencias en tramitación: los nuevos criterios de cálculo aplicados han incrementado esta partida en 7,6 millones de euros.
- Financiación adicional de las contingencias comunes: se han provisionado 22 millones de euros por el exceso de suplemento entre la cantidad autorizada y el límite máximo de la financiación.

Los acreedores y otras cuentas a pagar han aumentado en 37,8 millones de euros debido al incremento de las periodificaciones de los gastos (pago delegado, reaseguro, servicios comunes, etc.) de la recaudación de los meses de noviembre y diciembre de 2024 y enero de 2025.

El activo ha registrado un aumento de 90,8 millones de euros, atribuido principalmente al crecimiento del saldo deudor con la Tesorería General de la Seguridad Social por el incremento de la financiación adicional de la contingencia común.

Pasivo (euros)

	2025	REEXPRESADO 2024
Patrimonio generado	361.397.801,51	356.411.610,92
1. Reservas	293.378.073,18	293.851.739,98
2. Resultado de ejercicios anteriores	94.996.967,13	76.397.011,53
3. Resultado de ejercicio	-26.977.238,80	-13.837.140,59
Ajustes por cambio de valor	0,00	0,00
Otros incrementos patrimoniales	23.629,37	24.738,37
Deudas a largo plazo	762.847,58	835.135,33
Provisiones a corto plazo	150.805.410,86	102.852.991,06
Deudas a corto plazo	583.375,12	426.597,83
Acreedores y otras cuentas a pagar	349.468.180,89	311.665.438,03
TOTAL	863.041.245,33	772.216.511,54

Activo (euros)

	2024	REEXPRESADO 2023
Inmovilizado material	137.815.024,30	136.553.493,92
Inversiones financieras a largo plazo	6.084.711,01	5.936.707,54
Deudores y otras cuentas a cobrar	674.595.251,17	587.580.829,24
Inversiones financieras a corto plazo	4.472.540,26	4.027.560,14
Existencias y ajustes por periodificación	2.268.091,46	2.775.760,09
Efectivo y otros activos líquidos	37.805.627,13	35.342.160,61
TOTAL	863.041.245,33	772.216.511,54

Cuenta de resultado económico patrimonial

Ingresos

El aumento de los ingresos por cuotas ha sido debido a la subida de un 3,16 % de la afiliación media anual, así como de los incrementos de bases mínimas y máximas de cotización aprobados por el gobierno a lo largo del año. Así mismo, el importe del suplemento de financiación adicional por contingencias comunes ha supuesto un ingreso de 315 millones de euros, 97 millones más que el año 2024.



Ingresos por concepto (euros)

CONCEPTO	EVOLUCIÓN 2024/2025			
	2025	2024	DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)
Cotizaciones sociales	1.898.688.170,57	1.711.712.726,13	186.975.444,44	10,92
* Accidentes de trabajo	1.009.763.367,06	926.396.715,67	83.366.651,39	9,00
* Contingencias comunes	864.642.178,70	761.386.221,84	103.255.956,86	13,56
* Cese de actividad	1.009.763.367,06	926.396.715,67	83.366.651,39	9,00
Prestaciones de servicios	3.833.482,85	3.922.762,09	-89.279,24	-2,28
Ingresos financieros	704.180,21	977.530,61	-273.350,40	-27,96
Otros ingresos	69.253.496,93	60.627.995,89	8.625.501,04	14,23
TOTAL	1.972.479.330,56	1.777.241.014,72	195.238.315,84	10,99

Gastos

El importe de los gastos ha experimentado un incremento de 208,38 millones de euros. La prestación ordinaria de incapacidad temporal por accidente de trabajo ha aumentado por el ascenso de la siniestralidad laboral. Las prestaciones por incapacidad temporal de contingencias comunes han subido 117,22 millones de euros debido al incremento del número de días indemnizados e incrementos de las bases reguladoras.

La partida de transferencias se ha incrementado en 28,47 millones de euros debido al aumento del reaseguro y la aportación a los servicios comunes de la Seguridad Social que están directamente relacionados con los ingresos por cuotas, así como los Capitales Renta por IMS (incapacidad, muerte y supervivencia).

El resto de gastos englobados en el apartado “otros gastos” han experimentado un aumento del 13,82 % debido a los ascensos en los gastos de personal, aprovisionamientos y deterioros de valor de créditos por operaciones de gestión.

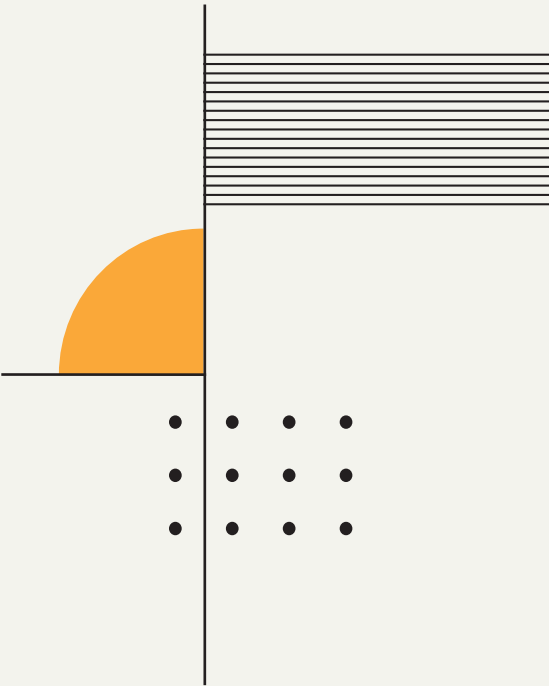
Gastos por concepto (euros)

CONCEPTO	EVOLUCIÓN 2024/2025			
	2025	2024	DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)
Prestaciones sociales	1.212.631.223,14	1.077.030.990,96	135.600.232,18	12,59
* Accidentes de trabajo	186.721.234,12	168.714.419,10	18.006.815,02	10,67
* Contingencias comunes	1.053.097.055,72	935.877.162,29	117.219.893,43	12,53
* Cese de actividad	186.721.234,12	168.714.419,10	18.006.815,02	10,67
Transferencias	422.046.812,91	393.572.063,17	28.474.749,74	7,23
Otros gastos	364.778.533,31	320.475.101,18	44.303.432,13	13,82
TOTAL	1.999.456.569,36	1.791.078.155,31	208.378.414,05	11,63

Resultado

El resultado del ejercicio es de 11,13 millones de euros, superior a los 9,72 millones del año 2024.

Cabe destacar que los ingresos y gastos correspondientes a ejercicios anteriores no han sido incluidos en la cuenta de resultados, sino que forman parte del balance como resultados extraordinarios. Esta partida es especialmente significativa ya que dentro de ella están incluidos los ingresos por cotizaciones impagadas de ejercicios anteriores lo que hace que las cifras de resultados de ejercicios anteriores y resultado neto generado por cuotas sean relevantes en el resultado total.



Resultados por concepto (euros)

CONCEPTO	EVOLUCIÓN 2024/2025			
	2025	2024	DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)
Ingresos	1.972.479.330,56	1.777.241.014,72	195.238.315,84	10,99
Gastos	1.999.456.569,36	1.791.078.155,31	208.378.414,05	11,63
Resultado del ejercicio corriente	-26.977.238,80	-13.837.140,59	-13.140.098,21	-94,96
Resultado de ejercicios anteriores	42.157.476,17	21.231.709,57	20.925.766,60	98,56
Resultado neto generado por cuotas	-4.051.795,91	2.325.811,00	-6.377.606,91	-274,21
RESULTADO DEL EJERCICIO	11.128.441,46	9.720.379,98	1.408.061,48	14,49

Resultado por actividades

El resultado de contingencias profesionales ha sido de 218,71 millones de euros, algo superior al del año 2024 por la mejor evolución de los ingresos respecto a los gastos.

El resultado de la contingencia común ha sido de -218,71 millones de euros. El incremento de los gastos en contingencias comunes ha sido muy superior a los ingresos lo que pone de manifiesto la insuficiente financiación de esta contingencia.

El superávit de 218,71 millones de euros en el resultado de las contingencias profesionales ha sido idéntico

al déficit de las contingencias comunes como consecuencia de la aplicación del tope del suplemento de financiación adicional para las contingencias comunes. Este suplemento tiene definido un límite igual a cero en el resultado conjunto de contingencias profesionales y comunes.

El resultado del cese de actividad (CA) ha sido 11,13 millones de euros superior al del año 2024 por los incrementos de reversión de deterioro de créditos por operaciones de gestión (+1,38 millones), cotizaciones a la seguridad social (+0,35 millones) y gastos generales (personal y otros gastos por -0,26 millones).

Resultado distribuido por actividades (euros)

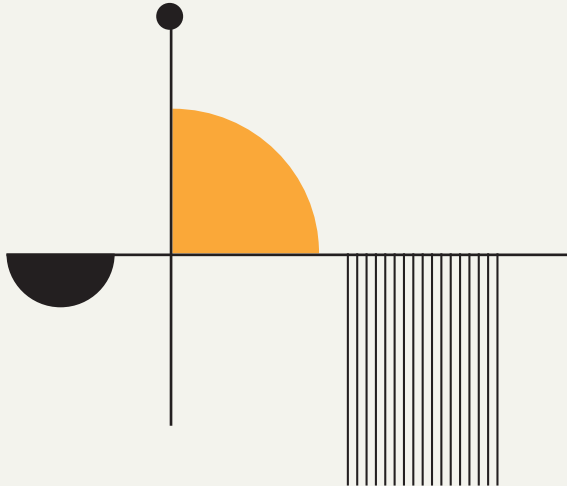
RESULTADOS	ACTIVIDAD			TOTAL
	CONTINGENCIA PROFESIONAL	CONTINGENCIA COMÚN	CESE DE ACTIVIDAD DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS	
Ejercicio corriente	194.489.013,29	-231.812.231,66	10.345.979,57	-26.977.238,80
Ejercicios anteriores	31.857.963,18	9.399.814,55	899.698,44	42.157.476,17
Neto generado por cuotas	-7.633.105,51	3.698.546,15	-117.236,55	-4.051.795,91
RESULTADO DEL EJERCICIO	218.713.870,96	-218.713.870,96	11.128.441,46	11.128.441,46

Propuesta de distribución de resultado

La reserva de estabilización de contingencia profesional ha disminuido 6,3 millones de euros. El superávit en el resultado de esta contingencia compensa el déficit del resultado de la contingencia común para que su reserva de estabilización alcance el mínimo del 5 % de las cuotas cobradas en el ejercicio.

La reserva del cese de actividad se ha mantenido en el mismo nivel (0,07 millones) ya que su importe máximo del 20 % de las cuotas cobradas es similar al del ejercicio 2024.

Como no existe exceso de excedente en el resultado de las contingencias profesionales no hay devoluciones a la Tesorería General de la Seguridad Social ni al Fondo de Contingencias Profesionales ni al Fondo de Reserva. Únicamente ha existido exceso de excedente en el resultado del cese de actividad por importe de 11,06 millones de euros.



Propuesta de distribución de resultados (euros)

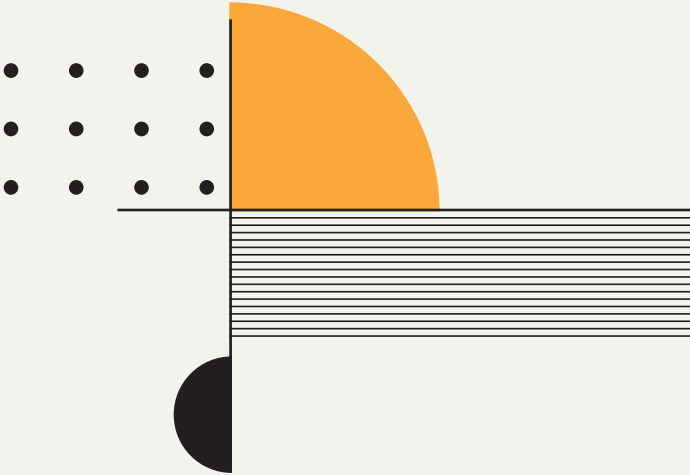
RESERVA	INCREMENTO
Estabilización Contingencia profesional	-6.303.470,99
Estabilización Contingencia común	6.303.470,99
Cese de actividad de trabajadores autónomos	67.325,50
Reserva complementaria Contingencia profesional	0,00
Reserva de asistencia social Contingencia profesional	-807.450,96
TOTAL	-740.125,46

EXCESO A INGRESAR EN TGSS	IMPORTE
Fondo contingencias profesionales de la Seguridad Social (5 % excedente CP)	0,00
Fondo de Reserva de la Seguridad Social (80 % excedente CP)	0,00
Exceso de excedente CA	11.061.115,96
IMPORTE TOTAL A DEVOLVER A LA TGSS	11.061.115,96

Situación de las reservas después de la distribución del resultados

El déficit en el resultado de las contingencias comunes ha provocado que el nivel de la reserva de estabilización de contingencia profesional descienda al 22,85 % desde el 25,4 % del año 2024. La reserva de estabilización de contingencia común se ha situado en el límite inferior del 5 % y la reserva del cese de actividad se mantiene en el máximo del 20 %.

La ausencia de exceso de excedente en contingencia profesional no ha permitido dotar las reservas complementaria y de asistencia social. La reserva de asistencia social ha disminuido 0,8 millones de euros por el gasto en prestaciones especiales del ejercicio.



Situación final de las reservas (euros)

RESERVA	SITUACIÓN ANTERIOR	VARIACIÓN	SITUACIÓN ACTUAL	PORCENTAJE (%)
Reserva de estabilización contingencia profesional	217.917.931,59	-6.303.470,99	211.614.460,60	22,85
Reserva de estabilización contingencia común	37.786.543,13	6.303.470,99	44.090.014,12	5
Reserva de cese de actividad trabajadores autónomos	4.710.620,10	67.325,50	4.777.945,60	20
Reserva complementaria	0,00	0,00	0,00	
Reserva de asistencia social	16.512.168,04	-807.450,96	15.704.717,08	
TOTAL	276.927.262,86	-740.125,46	276.187.137,40	



INFORME SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA REALIZACIÓN DE INVERSIONES TEMPORALES

A 31 de diciembre de 2025, Fraternidad-Muprespa ha tenido unas inversiones financieras en el balance de gestión por valor de 38.564.945,82 euros, cantidad superior en 2.463.466,52 euros respecto a la misma fecha del año anterior, lo que representa un incremento del 6,82 por ciento.

En cuanto al Patrimonio Histórico se refiere, durante el mismo ejercicio, se ha mantenido un saldo en cuenta corriente bancaria en balance al cierre del ejercicio de 2.263.642,29 euros e inversiones financieras por importe de 3.170.302,85 euros.

Por consiguiente:

- Durante el ejercicio 2025 Fraternidad-Muprespa Mutua Colaboradora con la Seguridad Social número 275 ha adecuado su conducta, en lo que a inversiones financieras se refiere, a la normativa que le es aplicable y, en especial, a lo establecido en el artículo 30 del Reglamento sobre Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, y modificado por el Real Decreto 1622/2011, de 14 de noviembre.
- Igualmente, ha realizado sus inversiones con respeto a los sistemas de selección y gestión establecidos y que son proporcionados al volumen y naturaleza de sus inversiones financieras temporales, que se han decidido por el Director Gerente y el Director del Centro Financiero Contable. Este personal cuenta

con los conocimientos técnicos necesarios para el desempeño de esta función.

- Fraternidad-Muprespa ha realizado la selección de las inversiones financieras temporales valorando en todos los casos la seguridad, liquidez y rentabilidad que ofrecían las distintas posibilidades de inversión, vigilando que se produjera el necesario equilibrio entre estos tres principios, atendiendo a las condiciones del mercado en el momento de la contratación.
- Fraternidad-Muprespa ha diversificado los riesgos correspondientes a sus inversiones, con las limitaciones de actuación que le vienen impuestas por las normas que le son de aplicación. Además, al objeto de preservar la liquidez de las mismas, las ha efectuado en valores o instrumentos financieros negociados en mercados secundarios oficiales.
- Asimismo, la Mutua ha evitado en todo caso, la realización de inversiones temporales que respondieran a un uso meramente especulativo de los recursos financieros, salvo en aquellos casos que por cuestiones de liquidez de acuerdo con el calendario de pagos establecido, haya sido necesario mantener una cierta disponibilidad de fondos.
- Ninguna de las operaciones realizadas durante el ejercicio de 2025 se ha separado del código de conducta aprobado por la Junta General ordinaria en su sesión del día 8 de julio de 2004.

Se presenta este informe a la Junta General de Fraternidad-Muprespa para dar cumplimiento tanto al código de conducta aprobado por la Junta General de la entidad, como al acuerdo de 20 de noviembre de 2003 del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Madrid, 16 de julio de 2026

Bartolomé Lora Toro

Vicepresidente de la Junta Directiva de Fraternidad-Muprespa

CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

Los principales contratos de Fraternidad-Muprespa corresponden con carácter general a los siguientes ámbitos:

- Adecuación y reforma de los centros de atención.
- Servicios jurídicos y de apoyo especializado.
- Servicios generales, entre ellos gestión integral de residuos, auxiliares de servicios, catering, mensajería, vigilancia, mantenimiento de jardines, instalación y explotación de máquinas automáticas expendedoras, almacenaje y logística externa, y gestión y asistencia técnica en desplazamientos y estancias del personal.
- Servicios postales y burofax online.
- Servicios de formación y evaluación.
- Servicios de mantenimiento de equipamiento sanitario y asistencial.
- Servicios informáticos y de infraestructura tecnológica.
- Servicios sanitarios complementarios y asistencia concertada en distintas especialidades y ámbitos territoriales.
- Transporte no sanitario para trabajadores protegidos.
- Arrendamiento y gestión integral de vestuario.
- Suministro de productos sanitarios, ortopédicos y de apoyo.
- Suministro de artículos de imprenta, productos corporativos, accesorios para aseos y zonas sanitarias, mobiliario de oficina y calzado para personal sanitario.
- Contratación de diversas pólizas de seguros.

Durante 2025, se ha licitado la contratación centralizada de numerosos bienes, servicios y suministros, entre los que destacan:

- Servicios de abogados en varios ámbitos territoriales.
 - Servicio de investigación privada por medio de detectives en la Comunidad Autónoma de Aragón.
 - Servicio de gestión integral de los residuos generados en los centros de trabajo.
 - Servicio de auxiliares de servicios para los centros de trabajo ubicados en la Comunidad de Madrid.
 - Servicio de catering para las actividades realizadas en la Comunidad de Madrid.
 - Servicio de recogida, admisión, clasificación, transporte, distribución y entrega de envíos postales y burofax online generados en los centros de trabajo.
 - Servicio de formación en Soporte Vital Avanzado.
 - Servicio de mantenimiento integral de los equipos de rayos X instalados en los centros asistenciales.
 - Servicio de mantenimiento integral de los equipos de radiografía computarizada ubicados en los centros asistenciales.
 - Servicio de mantenimiento de los jardines de los centros asistenciales ubicados en Almansa (Albacete) y Plasencia (Cáceres).
 - Servicio de instalación, explotación y mantenimiento de máquinas automáticas expendedoras para diversos centros de trabajo.
 - Servicio de mensajería para los centros de trabajo.
 - Servicio externo de almacenaje y logística.
 - Servicios de gestión y asistencia técnica en los desplazamientos y estancias que realice el personal.
 - Suministro de productos de ortopedia técnica prefabricada y productos de apoyo para el cuidado y la protección personal.
 - Servicio de transporte no sanitario para los trabajadores protegidos en diversas provincias.
 - Diversas pólizas de seguros.
 - Suministro de herramientas objetivas de evaluación mediante una plataforma online para la realización de procesos de selección y evaluación de personal.
 - Servicio de vigilancia para los centros de trabajo.
 - Arrendamiento y gestión integral del vestuario para el personal sanitario de los centros asistenciales.
 - Suministro de accesorios para aseos y zonas sanitarias de los centros de trabajo.
 - Suministro de calzado para uso del personal sanitario de los centros asistenciales y hospitalarios.
 - Suministro de artículos de imprenta y productos corporativos.
 - Suministro e instalación del mobiliario de oficina de línea operativa para los centros de trabajo.
 - Suministro de atenciones de carácter social para los empleados, consistentes en relojes personalizados.
 - Servicio de mantenimiento eléctrico de las instalaciones de baja tensión y distintos servicios de mantenimiento de infraestructura tecnológica y del CPD.
 - Renovación de licencias de software y suscripciones tecnológicas, junto con otras soluciones de seguridad, intercambio seguro de archivos, firma digitalizada, fax en nube, wifi, cartelería digital y ordenación de pacientes.
 - Suministro, arrendamiento y mantenimiento de equipamiento tecnológico, incluidos ordenadores portátiles, servidores y otros equipos para la infraestructura del CPD.
 - Suministro de artículos de parafarmacia para los centros asistenciales y hospitalarios.
 - Servicios sanitarios concertados en distintas especialidades y ámbitos territoriales, incluyendo asistencia hospitalaria y ambulatoria, fisioterapia, diagnóstico por imagen, rehabilitación, salud mental y otras especialidades médicas.
 - Soluciones asistenciales innovadoras, como la telerehabilitación y la inteligencia artificial aplicada al radiodiagnóstico.
- Asimismo, para dar cumplimiento al Plan de Actualización de Centros, se han publicado y adjudicado en la mayoría de los casos los siguientes concursos públicos:
- Equipos de radiodiagnóstico digitales para varios centros asistenciales.
 - Diverso mobiliario clínico.

- Sierra de yesos.
- Detectores digitales.
- Elementos de valoración.
- Camillas y taburetes con destino a centros asistenciales y hospitalarios.
- Estanterías metálicas para centros de trabajo.
- Obras de reforma y adecuación en distintos centros, entre ellos Almansa, Badajoz, Bilbao, Cartagena, Ibiza, Málaga y Manzanares.

Por último, en cumplimiento del Plan de Instalaciones y Servicios del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, que recoge el diseño de las instalaciones de tipo sanitario, equipos de electromedicina, mobiliario clínico y suministros y servicios diversos, han sido publicados y adjudicados en la mayoría de los casos los siguientes concursos públicos:

- Biomateriales.
- Fundas desechables para el equipamiento médico utilizado en el bloque quirúrgico.
- Diverso material fungible.
- Gases medicinales de uso hospitalario y elementos accesorios.
- Kits de recarga de medicación para pacientes portadores de bomba de infusión.
- Material fungible para inyectores de fluidos.
- Servicio de reparación del instrumental quirúrgico.
- Servicio de mantenimiento integral de los equipos de resonancia magnética nuclear y tomografía axial computarizada.
- Servicio de control ambiental en el bloque quirúrgico.
- Servicio de mantenimiento para las ópticas de artroscopia y las tres torres de artroscopia.
- Material de radiofrecuencia intracanal con electrocatéter.
- Medicación de dispensación hospitalaria.
- Diverso material para la Unidad de Oftalmología.
- Diverso material de osteosíntesis.
- Elementos de osteosíntesis de columna.

- Servicio integral de restauración, así como la explotación de la cafetería.
- Arrendamiento y gestión integral del vestuario y lencería.
- Elementos de cirugía artroscópica y osteosíntesis necesarios para intervenciones de reparación de hombro.
- Sistema de estimulación medular de circuito cerrado.
- Sistema de gestión y control de existencias de almacenes de servicios.
- Sistema de gestión y control de los procesos de esterilización.
- Obras de adecuación de un laboratorio de biomecánica.

Ejecución presupuestaria

La ejecución presupuestaria de Fraternidad-Muprespa en el capítulo 2, de gastos corrientes en bienes y servicios durante 2025, ha sido de 90.274.083,01 euros. Dentro del capítulo 4, transferencias corrientes, el gasto en botiquines y sus reposiciones ha supuesto 761.738,93 euros, mientras que el correspondiente a otras prestaciones (prótesis, vehículos para personas con discapacidad y recetas médicas) de 5.417.020,48 euros. En cuanto al capítulo 6, de Inversiones reales la ejecución en 2025, ha sido de 6.749.225,05 euros.

Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados

Las inversiones en infraestructuras y servicios de apoyo de la Mutua son una muestra de la contribución de capital de la organización a sus grupos de interés y a la economía. En la siguiente tabla se destacan las principales inversiones en infraestructuras y servicios, junto a su ámbito, importe y si las mismas repercuten en una mejora de la accesibilidad de los grupos de interés de la entidad.

El importe total destinado a inversiones ha sido de 6.749.225,05 euros, de los cuales 6.454.070,46 euros se concentran en aquellas inversiones que superan los 10.000 euros.



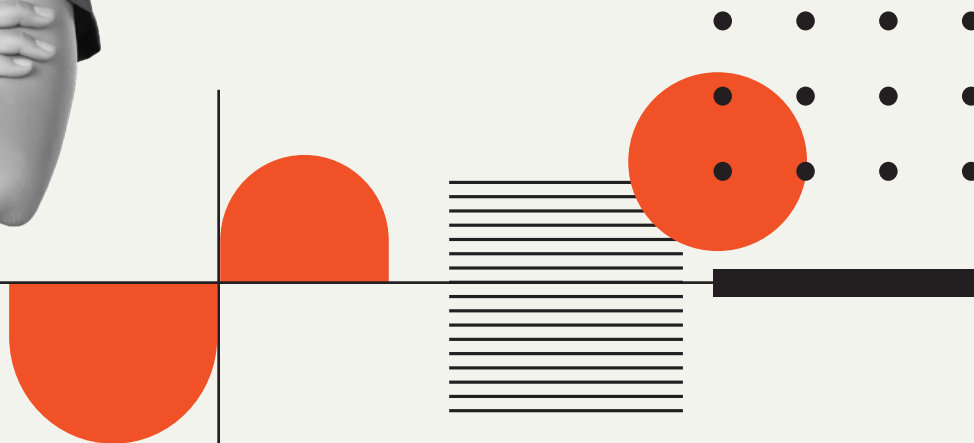
La ejecución presupuestaria de Fraternidad-Muprespa en el capítulo 2, de gastos corrientes en bienes y servicios durante 2025, **ha sido de 90.274.083,01 euros.**

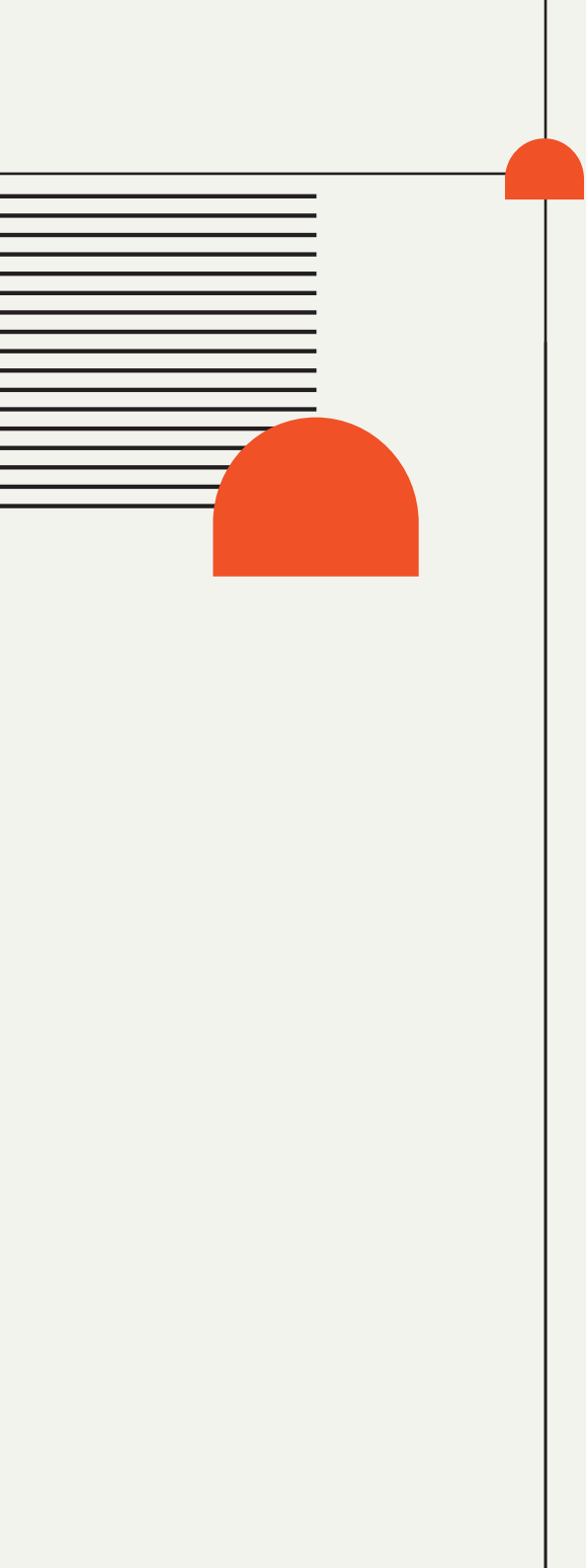
PROYECTO, ACTUACIÓN O CONTRATACIÓN DE SUMINISTRO	ÁMBITO	IMPORTE (EUROS)	MEJORA ACCESIBILIDAD	MEJORA AMBIENTAL
Construcción del nuevo centro de Sevilla	Obras e instalaciones	1.625.782,31	Sí	Sí
Adquisición del nuevo centro de Las Palmas	Obras e instalaciones	1.347.993,57	Sí	Sí
Construcción del nuevo centro de Tomelloso (Ciudad Real)	Obras e instalaciones	370.470,76	Sí	Sí
Suministro de mobiliario de oficina para centros de trabajo	Compras y servicios	208.375,54	Sí	No
Reforma parcial del centro de San Sebastián de los Reyes	Obras e instalaciones	153.157,38	Sí	Sí
Suministro de dispositivos de captura de firma manuscrita digitalizada	Sistemas de Información	149.882,73	No	No
Suministro de equipos de diatermia para centros asistenciales y hospitalarios	Sanitario	142.265,97	Sí	Sí
Equipo de climatización para el centro de Manzanares (Ciudad Real)	Obras e instalaciones	134.026,92	Sí	Sí
Equipamiento de electroterapia y termoterapia para centros asistenciales	Sanitario	123.341,35	Sí	Sí
Equipos de climatización y ventilación para el centro de Cartagena	Obras e instalaciones	120.765,44	Sí	Sí
Instalación de equipo de radiología para el centro de Jerez de la Frontera (Cádiz)	Sanitario	91.185,24	No	No
Reforma parcial del centro de Málaga	Obras e instalaciones	85.154,23	Sí	Sí
Instalación de placas solares fotovoltaicas en el centro de Murcia	Obras e instalaciones	84.896,50	No	Sí
Instalación de equipo de radiología para el centro de Pinto (Madrid)	Sanitario	82.236,38	No	No
Adquisición por leasing del centro de A Coruña	Obras e instalaciones	70.352,11	Sí	Sí
Suministro de siete servidores para la infraestructura del CPD	Sistemas de Información	65.994,85	No	No
Solución para la concienciación en prevención de riesgos laborales con realidad virtual	Compras y servicios	62.067,99	No	No
Proyecto de ejecución para la reforma del centro de Madre de Dios (Madrid)	Obras e instalaciones	59.659,80	Sí	Sí
Ampliación del almacenamiento NAS para el centro de proceso de datos (CPD)	Sistemas de Información	57.622,80	No	No
Reforma parcial en el centro de Tres Cantos (Madrid)	Obras e instalaciones	55.823,71	Sí	Sí
Equipamiento de aparataje de gimnasio para los centros asistenciales	Sanitario	55.290,89	Sí	Sí
Reforma del gimnasio del centro de Puertollano (Ciudad Real)	Obras e instalaciones	48.395,03	Sí	Sí
Reforma parcial del centro de Cáceres	Obras e instalaciones	48.351,58	Sí	Sí
Cambio de enfriadora Carrier para el centro de Tres Cantos (Madrid)	Obras e instalaciones	48.244,74	Sí	Sí
Subsanación de deficiencias de Instalación de baja tensión en centros	Obras e instalaciones	47.129,50	No	Sí
Equipo de climatización para el gimnasio del centro de Santander	Obras e instalaciones	46.603,23	Sí	Sí
Equipo de climatización para el centro de Guadalajara	Obras e instalaciones	45.960,83	Sí	Sí
Equipo de climatización para el centro de L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona)	Obras e instalaciones	45.866,56	Sí	Sí
Reforma parcial en el centro de Ferrol (A Coruña)	Obras e instalaciones	45.811,35	Sí	Sí
Suministro de Tomógrafo de coherencia óptica (OTC) para el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	Sanitario	43.124,40	No	No
Reforma parcial del centro de Alcorcón (Madrid)	Obras e instalaciones	42.603,63	Sí	Sí
Adquisición de un servidor hardware para las aplicaciones de IA	Sistemas de Información	41.151,50	No	No
Reforma centro de Valdepeñas (Ciudad Real)	Obras e instalaciones	40.827,32	Sí	Sí
Reforma parcial del centro de Plasencia (Cáceres)	Obras e instalaciones	40.558,24	Sí	Sí
Reforma parcial del centro de La Línea de la Concepción (Cádiz)	Obras e instalaciones	38.339,55	Sí	Sí
Reforma parcial del centro de Segovia	Obras e instalaciones	33.420,08	Sí	Sí

PROYECTO, ACTUACIÓN O CONTRATACIÓN DE SUMINISTRO	ÁMBITO	IMPORTE (EUROS)	MEJORA ACCESIBILIDAD	MEJORA AMBIENTAL
Reforma parcial del centro de Toledo	Obras e instalaciones	33.396,00	Sí	Sí
Implantación de nueva consulta para el centro de Ripollet (Barcelona)	Obras e instalaciones	33.085,60	Sí	Sí
Equipo de climatización para la sala de RHB de Cádiz	Obras e instalaciones	29.799,28	Sí	Sí
Equipo de climatización para el centro de Granada	Obras e instalaciones	28.942,19	Sí	Sí
Sistema de climatización para el gimnasio del centro asistencial de Ávila	Obras e instalaciones	27.189,95	Sí	Sí
Adquisición de una librería de cintas para copias de seguridad	Sistemas de Información	23.895,08	No	No
Creación de nueva consulta médica para el centro de Valladolid	Obras e instalaciones	22.446,60	Sí	Sí
Reforma parcial de los centros de Avilés y Gijón	Obras e instalaciones	21.489,96	Sí	Sí
Equipo de climatización para el gimnasio de Jerez de la Frontera (Cádiz)	Obras e instalaciones	21.468,18	Sí	Sí
Adquisición de puntos de acceso wifi con soporte y licencia en la nube	Sistemas de Información	21.035,85	No	No
Suministro e instalación de taquillas de vestuario para los centros asistenciales	Compras y servicios	20.247,17	Sí	Sí
Reforma centro de Vélez-Málaga	Obras e instalaciones	19.141,38	Sí	Sí
Reforma parcial del centro de Oviedo	Obras e instalaciones	19.081,70	Sí	Sí
Restauración de la fachada del centro de Barcelona	Obras e instalaciones	18.048,35	Sí	Sí
Suministro e instalación de detectores digitales para la sala de rayos X de Tudela (Navarra)	Sanitario	17.811,20	Sí	Sí
Trabajos de climatización para el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	Obras e instalaciones	17.642,07	Sí	Sí
Suministro e instalación de luminarias de emergencia para el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	Obras e instalaciones	17.216,58	Sí	Sí
Digitalización de la sala de radiodiagnóstico del centro de Barajas (Madrid)	Sanitario	16.940,00	Sí	Sí
Sustitución del tubo de rayos X del centro de Alcalá de Guadaira (Sevilla)	Sanitario	16.806,90	Sí	Sí
Honorarios - dirección de obra para la sustitución parcial del equipo de climatización del centro de Murcia	Obras e instalaciones	16.698,00	Sí	Sí
Tasas e ICIO para las obras de reforma y ampliación del centro de Ibiza	Obras e instalaciones	16.116,53	Sí	Sí
Eliminación de líneas de vida y adecuación de barandillas del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	Obras e instalaciones	15.617,71	Sí	Sí
Proyecto de ejecución para la instalación de resonancia magnética en el centro de Pinto (Madrid)	Obras e instalaciones	15.245,53	Sí	Sí
Reforma parcial - pintura - en el centro de Castellón	Obras e instalaciones	14.812,82	Sí	Sí
Honorarios proyecto de ejecución reforma parcial del centro de Orense	Obras e instalaciones	14.792,25	Sí	Sí
Suministro de lámpara de hendidura para el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	Sanitario	13.775,85	No	No
Adquisición de Tableta PC con accesorios.	Sistemas de Información	13.440,30	No	No
Instalación de puerta automática corredera en el centro de Valladolid	Obras e instalaciones	12.918,93	Sí	Sí
Trabajos de reforma parcial en el centro de San Agustín (Madrid)	Obras e instalaciones	12.751,28	Sí	Sí
Suministro de mobiliario clínico para los centros asistenciales	Sanitario	12.342,00	Sí	Sí
Honorarios proyecto de ejecución reforma parcial del centro de Almansa (Albacete)	Obras e instalaciones	12.277,27	Sí	Sí
Instalación de puerta automática para la sala de RHB del centro de Barcelona	Obras e instalaciones	11.709,84	Sí	Sí
Cambio de conductos de impulsión del centro de San Sebastián	Obras e instalaciones	11.405,73	Sí	Sí
Realización de una consulta en el área de RHB del centro de Zaragoza	Obras e instalaciones	11.323,00	Sí	Sí
Refuerzo de la instalación de climatización en el centro de Palma de Mallorca	Obras e instalaciones	10.406,57	Sí	Sí
Suministro de equipos de electromedicina para los centros asistenciales	Sanitario	10.018,80	No	Sí

05

UN BUEN LUGAR DE TRABAJO





PLANTILLA	130
PROMOCIÓN Y DESARROLLO	132
FORMACIÓN	134
RETRIBUCIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES	136
MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO	139
SALUD Y PREVENCIÓN	140
REPRESENTACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	147

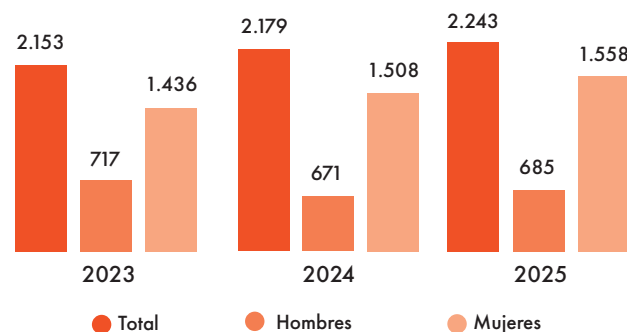
2.243
empleados**46,68**
años de
edad media**1.558**
mujeres**92,16 %**
contrato fijo**685**
hombres**2,14 %**
con discapacidad

Fraternidad-Muprespa considera a las personas que conforman su plantilla su activo más valioso para cumplir con su misión. Por ello, dedica gran parte de sus esfuerzos a su gestión: apoya la capacitación y el desarrollo de talento; vela por su bienestar y seguridad en un entorno saludable; favorece la igualdad de oportunidades; y fomenta la conciliación de la vida personal y laboral.

PLANTILLA

A 31 de diciembre de 2025, Fraternidad-Muprespa ha tenido una plantilla de 2.243 personas, 64 más que al cierre de 2024. De estas, el 69,46 % han sido mujeres (1.558) y el 30,54 % han sido hombres (685), aumentando la proporción de mujeres respecto al año anterior. 

Evolución del número de personas en plantilla



En 2025, la Mutua ha mantenido una plantilla con una media de edad de 46,68 años y una antigüedad promedio de 13,92 años, lo que refleja un compromiso mutuo y una relación estable que se traduce en una mayor calidad de servicio para el mutualista. El 92,16 % de las personas trabajadoras de la entidad tiene contrato fijo, cifra que ha disminuido en 0,22 puntos respecto al

año anterior, y el 88,19 % tiene una relación contractual a tiempo completo, dato que se ha incrementado en 1,32 puntos en comparación con el ejercicio precedente.

Si se analiza la información desagregada por sexo, se observa que la edad media de los hombres es de 49,09 años, mientras que la de las mujeres es de 45,62 años. En cuanto a la antigüedad laboral, los hombres tienen una media de 15,89 años, mientras que las mujeres presentan una antigüedad media de 13,05 años.

Discapacidad

Al cierre del año 2025, la plantilla de Fraternidad-Muprespa ha registrado 48 personas con algún grado de discapacidad, dos más que el año previo. De estas, 27 son mujeres y 21 son hombres. Sus puestos de trabajo han correspondido principalmente al ámbito administrativo, con 28 personas, y al sanitario, con 20 personas. En cuanto a sus contratos, el 93,75 % han sido fijos, y el 79,17 % a tiempo completo.

Estos empleados han representado el 2,14 % del total de la plantilla al concluir el ejercicio. Esta cifra, además de cumplir con la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, evidencia el compromiso de la Mutua con la inclusión. En este sentido, ha seguido en vigor el convenio Inserta, rubricado en 2016 y renovado por tres años en septiembre de 2023, con la Fundación ONCE, en pro de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y promover los ODS.  

Variación de la plantilla

Fraternidad-Muprespa ha incorporado a su plantilla 199 personas con contrato indefinido en el ejercicio 2025. Asimismo, ha facilitado el movimiento interno del personal para cubrir las plazas disponibles, lo que ha resultado en cambios de puesto internos. Como parte de su política de recursos humanos, la Mutua ha tramitado

i El detalle de los datos de la plantilla (distribución por actividad, naturaleza de la relación laboral, ubicación geográfica y discapacidad, y la rotación de personal), así como las horas de formación, la distribución del gasto de RR.HH., los préstamos de la mediateca o la representación de los trabajadores, entre otra información, se encuentra disponible en el capítulo de anexos. 

la jubilación parcial de 17 trabajadores, los cuales han sido sustituidos conforme a lo establecido por ley por el mismo número de contratos de relevo.

En cuanto a la rotación de personal, calculada como la relación entre la rotación neta y el número de personas trabajadoras, la ratio correspondiente al año 2025 se sitúa en 39,55 para el total de la plantilla. Sin embargo, para el personal con contrato indefinido, esta cifra desciende hasta el 9,37. Este cálculo se basa en la incorporación de 199 empleados con contrato indefinido, la salida de la empresa de 180 personas con esta misma modalidad contractual y las jubilaciones mencionadas anteriormente. 



Fraternidad-Muprespa favorece la cobertura de vacantes dando preferencia a la movilidad interna, entendiendo que el desarrollo y la promoción de su plantilla constituyen un pilar fundamental de su política de recursos humanos. Esta estrategia contribuye a generar un mayor grado de motivación y una mejor percepción del clima laboral entre sus empleados.

Sobre esta premisa, el procedimiento que sustenta los procesos de selección y evaluación de personal de la Mutua está orientado a atraer y seleccionar el talento de acuerdo con el principio de adecuación persona-puesto, en el marco de un sistema de gestión por competencias que pone énfasis en la adecuación técnica, competencial y de valores de las personas. Asimismo, se promueve una gestión de los procesos basada en la transparencia, la objetividad y la eficiencia, donde el mérito, la idoneidad y la no discriminación son los elementos centrales en su ejecución.

Fraternidad-Muprespa impulsa activamente el desarrollo profesional y el aprendizaje continuo, proporcionando a sus empleados herramientas que favorecen la mejora de sus competencias y su crecimiento dentro de la organización. En línea con su compromiso con la igualdad de oportunidades, el respeto hacia las personas y la sociedad, y su apuesta por la diversidad y la inclusión, se han incorporado acciones positivas en los procesos de selección y evaluación. Complementariamente, las estrategias de employer branding desarrolladas buscan atraer y fidelizar talento, consolidando a Fraternidad-Muprespa como una entidad referente en su sector.

Durante el ejercicio 2025, han destacado los siguientes resultados en términos de selección de personal:

- Aumento de la cobertura de vacantes en un 2,17 % respecto al ejercicio anterior.
- Mejora de los tiempos de cobertura de vacantes en un 18,5 %.

- Incorporación de nuevos indicadores de seguimiento en los procesos de selección, orientados al análisis y la mejora continua.
- Centralización de los datos relativos a selección en un cuadro de mando para su seguimiento en tiempo real.
- Mantenimiento de la eficiencia de los procesos de selección mediante el uso consolidado de videoentrevistas y herramientas de evaluación en línea.
- Implantación de herramientas avanzadas de evaluación, incluyendo plataformas de test psicotécnicos con análisis predictivo, que permiten una valoración más ágil, precisa y alineada con las necesidades estratégicas de la Mutua.
- Optimización de la experiencia del candidato con tiempos de respuesta más ágiles y comunicaciones más personalizadas.
- Refuerzo de las estrategias de employer branding mediante la participación en eventos de talento, presenciales y virtuales, y el desarrollo de contenidos en redes sociales orientados a visibilizar la cultura, los valores y la experiencia de los empleados.
- Incorporación de nuevas redes sociales para la identificación y evaluación de candidatos.
- Integración de la aplicación interna Convocatorias con otros sistemas y aplicaciones de recursos humanos, optimizando la gestión integral del ciclo de vida del empleado.
- Revisión periódica de las herramientas de evaluación utilizadas, alineadas con las competencias y valores corporativos, e incorporación de pruebas situacionales que incluyen competencias digitales como criterio transversal.
- Uso consolidado de un sistema integral de reclutamiento, selección y gestión de procesos, que enlaza la web corporativa con el portal de empleo y diversas redes sociales, permitiendo optimizar tiempos y reforzar la objetividad y el principio de adecuación persona-puesto.
- Ampliación y actualización de las descripciones de puestos y perfiles competenciales.

- Evaluación del impacto de las acciones de igualdad en los procesos de selección, junto con la ampliación de las medidas de inclusión y diversidad, que ha contribuido a incrementar la representación femenina en puestos directivos.
- Colaboración con entidades que promueven la inclusión laboral e incorporación de formación en sesgos inconscientes para los técnicos del Centro de Recursos Humanos y RSC.
- Fomento de la movilidad interna, con un incremento de casi el 2 % en los procesos resueltos con personal interno respecto al ejercicio anterior.
- Implantación de itinerarios de acogida más estructurados, vinculando el proceso de selección con la integración efectiva de las nuevas incorporaciones.

Cambios operacionales

Fraternidad-Muprespa, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, a la legislación laboral vigente, al convenio colectivo de aplicación, a la política corporativa y a los contratos laborales estándar, respeta unos plazos de preaviso mínimos de 15 días en aquellos asuntos que tienen que ver con la relación entre la empresa y sus personas trabajadoras. Este criterio se aplica en todos los procesos que puedan implicar impactos relevantes sobre el empleo, incluyendo reestructuraciones, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y cierres de centros de trabajo. Asimismo, se garantiza el cumplimiento de las obligaciones en materia de información y consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, promoviendo una gestión responsable y transparente en la toma de decisiones.

Personal externo

En 2025, la Mutua ha contado con un total de 378 profesionales externos, de los cuales 277 eran hombres y 101 mujeres, pertenecientes a 66 entidades distintas.

Al 31 de diciembre de 2025, 276 profesionales externos estaban en activo, lo que supone un incremento del 8,7 % respecto al cierre del ejercicio anterior, según dato de un día de referencia que permite comparar su influencia con el flujo anual. Cabe recordar que, desde el ejercicio 2024, los datos de personal externo incorporan una actualización metodológica respecto a ejercicios anteriores, al dejar de incluirse el personal en prácticas. Esta modificación tiene un impacto especialmente significativo en el ámbito sanitario, donde se concentra la mayor parte de dicha actividad formativa, afectando tanto al Hospital Fraternidad-Muprespa Habana como a la Red de atención, principales espacios de formación práctica para alumnos externos.

La actividad del personal externo en 2025 se ha concentrado principalmente en el ámbito de los sistemas de información, que representa el 55,3 % del total, seguido del ámbito sanitario, con el 15,9 %. Asimismo, el 5,6 % ha realizado sus funciones en centros de atención, mientras que el 23,3 % se ha dedicado a tareas diversas, como limpieza, seguridad o servicios generales. En cuanto a la distribución geográfica de su actividad, el 84,8 % de estos profesionales ha trabajado en la estructura de servicios centrales en Madrid, el 11,7 % en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, y el 3,5 % restante en la red de atención. 

PROMOCIÓN Y DESARROLLO



Pruebas de promoción interna

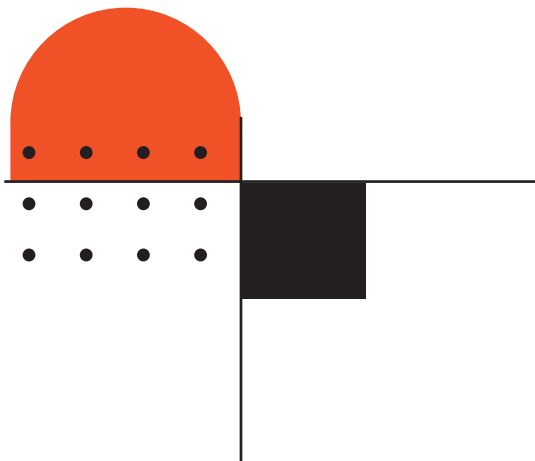
Fraternidad-Muprespa celebra bienalmente las pruebas de promoción interna que permiten acceder a los niveles 4 y 5, favoreciendo así el desarrollo y la promoción de su personal. Este compromiso, recogido en el convenio colectivo de aplicación y ampliado mediante un acuerdo suscrito entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, reafirma la apuesta de la Mutua por el crecimiento profesional de su plantilla.

En 2025 se ha constituido el Tribunal Calificador de las pruebas de promoción interna de acceso a los niveles 4 y 5 correspondientes al año 2025, iniciándose así los primeros pasos para su realización, prevista para 2026, y sujetas a las autorizaciones por parte de los distintos órganos de control y tutela de la Mutua. 

Desarrollo directivo

Fraternidad-Muprespa continúa prestando especial atención al desarrollo de competencias directivas, con el objetivo de mejorar la calidad de liderazgo de sus mandos, reforzar su motivación y compromiso con la misión, visión y valores de la Mutua, así como fortalecer el liderazgo en sus equipos de trabajo a través de una comunicación eficaz y una adecuada gestión de personas.

Desde esta perspectiva, se ha continuado trabajando en el desarrollo de habilidades de liderazgo como parte integral de la calidad directiva, enfocándose en habilidades y competencias específicas (soft skills), dentro de un programa de formación orientado al desarrollo directivo, alineado con los valores corporativos y



adaptado a las necesidades detectadas y a los objetivos estratégicos de la Mutua.

En este contexto, se mantiene el fomento de habilidades mediante procesos de mentoría, la elaboración de guías para el desarrollo de competencias corporativas, el diseño de planes de desarrollo individual y la creación de contenidos formativos específicos enfocados a procesos periódicos, como la evaluación del desempeño, todo ello complementado con modalidades de aprendizaje en línea que permiten su realización de forma flexible.

A lo largo de 2025 se ha desarrollado y puesto en marcha el Programa de Liderazgo y Desarrollo Funcional en Recursos Humanos, dirigido a directores y directoras provinciales, con el objetivo de reforzar tanto las competencias de liderazgo como el conocimiento y aplicación de las funciones clave de Recursos Humanos en su ámbito de responsabilidad. Este programa ha combinado formación presencial en liderazgo, impartida en colaboración con una universidad de prestigio en el ámbito del desarrollo directivo, con un itinerario de formación en línea a través de la Universidad Corporativa UNICO, estructurado en módulos que abordan el ciclo de vida laboral y los principales procesos de gestión de personas en la entidad.

A través de este enfoque, los participantes han podido desarrollar habilidades esenciales para la dirección de equipos, como liderazgo, motivación, comunicación, toma de decisiones y gestión de personas, al tiempo que han adquirido conocimientos prácticos en materia de Recursos Humanos, reforzando su papel como responsables directos en la gestión de sus equipos. El programa se ha complementado con sesiones de tutoría y contenidos orientados al desarrollo de competencias, facilitando la aplicación de lo

aprendido en el entorno profesional y contribuyendo a la mejora del clima laboral, la satisfacción de los equipos y el desempeño de la organización.

Con todo ello, Fraternidad-Muprespa refuerza su compromiso con la excelencia en la formación de sus directivos, asegurando que dispongan de las herramientas y conocimientos esenciales para liderar con éxito en un entorno organizacional dinámico y en constante evolución.

Proyecto RELEVA

Fraternidad-Muprespa considera fundamental contribuir al desarrollo y crecimiento profesional de sus empleados, consolidando su compromiso con la gestión del talento y el impulso a la promoción interna. Lanzado en 2023, el Proyecto Relevo es un programa de desarrollo diseñado para facilitar la participación de empleados en un plan de sucesión orientado a cubrir determinados puestos clave que se prevé queden vacantes en los próximos dos años en la organización.



Apostamos por el talento interno

En 2025 se ha puesto en marcha la tercera edición del Proyecto Relevo. Tras el proceso de inscripción inicial, las candidaturas preseleccionadas han participado en un proceso de selección compuesto por un Assessment Center y entrevistas por competencias. Los finalistas formarán parte de un programa formativo especializado, orientado al desarrollo de competencias esenciales como liderazgo, visión de negocio, persuasión, negociación, planificación, organización y habilidades sociales, entre otras.

Con esta iniciativa, Fraternidad-Muprespa refuerza su compromiso con la mejora continua y la preparación de sus profesionales para asumir nuevas responsabilidades a corto y medio plazo.



FORMACIÓN

La formación de las personas trabajadoras constituye uno de los pilares fundamentales sobre los que Fraternidad-Muprespa construye la igualdad de oportunidades, la satisfacción en el puesto de trabajo, la integración de nuevos miembros, la fidelización y la alineación con los valores y cultura de la organización, contribuyendo al logro de sus objetivos estratégicos.

Paralelamente a los mecanismos que permiten identificar el talento y aplicar el principio de adecuación persona-puesto, se considera vital dotar a las personas de herramientas que las capaciten, facultándolas para el mejor desempeño de sus funciones y el desarrollo de sus carreras profesionales, aumentando así su compromiso y lealtad hacia la Mutua.

El desarrollo y la mejora de habilidades y competencias a través de acciones formativas tienen como objetivo que los empleados desempeñen sus tareas de manera más efectiva y eficiente. Para ello, Fraternidad-Muprespa proporciona programas que optimizan tanto las habilidades técnicas como las habilidades blandas, adaptándose a los cambios y tendencias del mercado.

El diseño y enfoque de los contenidos formativos están orientados a contribuir en:

- **Desempeño:** aumentar la productividad y eficiencia mediante la dotación de herramientas y conocimientos, tanto en el ciclo habitual de vida del empleado como en programas específicos tras cambios de puesto de trabajo.
- **Crecimiento profesional:** apoyar el desarrollo de carreras profesionales, aumentando la satisfacción laboral y el compromiso con la entidad.
- **Cumplimiento normativo:** asegurar que los empleados estén informados y cumplan con las

regulaciones relevantes para su actividad (seguridad, medioambiente, legislación).

- **Retención de talento:** crear un entorno de aprendizaje continuo que motive a los empleados a permanecer en la organización, reduciendo la rotación de personal.
- **Identificación de potenciales:** detectar y desarrollar talento interno para ocupar futuros puestos de liderazgo.
- **Cultura organizacional:** promover una cultura de aprendizaje y mejora continua, alineada con los valores y objetivos estratégicos de la entidad.

Universidad Corporativa

Durante el ejercicio 2025, UNICO, la Universidad Corporativa de Fraternidad-Muprespa, ha seguido consolidándose como herramienta estratégica para integrar y gestionar el conocimiento individual y organizacional, impulsando el cumplimiento de los objetivos corporativos. A través de sus cinco escuelas -Corporativa, Administrativa, Sanitaria, Preventiva y Directiva-, ha favorecido la transmisión de la cultura corporativa, la innovación, el desarrollo de competencias y la agilidad formativa, anticipando las necesidades de la Mutua en un entorno en constante evolución.



En este séptimo año de existencia, se ha continuado avanzando en la actualización de la plataforma, incorporando mejoras orientadas a reforzar la experiencia de los usuarios.

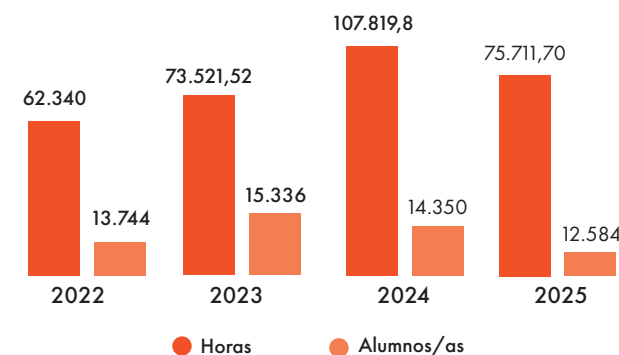
Fraternidad-Muprespa ha ido implementando diversas metodologías formativas, que han complementado a la tradicional modalidad presencial para conseguir un aprendizaje más accesible y flexible, adaptado a los cambios e inmediatez requeridos, en línea con los modelos de innovación y evolución digital promovidos por la entidad.

El formador interno sigue teniendo un papel principal en cualquiera de las modalidades de impartición, constataando el compromiso en Fraternidad-Muprespa con la formación y el desarrollo de los empleados.

Actividad formativa

Durante 2025, se han impartido 75.711,70 horas de formación, un 29,8 % menos que en 2024 (107.819,8 horas), beneficiando a 12.584 alumnos (8.687 mujeres y 3.897 hombres). 

Evolución del número de horas de formación y alumnos



 Cada inscripción de un empleado en una acción formativa distinta se contabiliza como un alumno independiente.

Durante el ejercicio 2025, la media de formación por persona fue de 33,81 horas, 15,96 horas menos que en 2024. 

Las personas con discapacidad han recibido un total de 147 horas de formación, frente a las 30 de 2024. De los 315 inscritos, 69 finalizaron satisfactoriamente las acciones de formación (34 mujeres y 35 hombres), con una tasa de conclusión del 21,90 %, frente al 34,8 % del global.

La formación se ha impartido en modalidad presencial (6.701,05 horas: 519 mujeres y 424 hombres), en línea (23.169,80 horas: 6.249 mujeres y 2.504 hombres), mixta (7.507,70 horas: 96 mujeres y 51 hombres) y por videoconferencia (3.052,15 horas: 1.644 mujeres y 823 hombres).

Por otro lado, se han concedido 257 ayudas individuales de apoyo a la formación externa (165 a mujeres y 92 a hombres), 23 más que en 2024, que han sumado 27.371 horas de formación externa.

Finalmente, en el ámbito de la formación relacionada con contenidos de igualdad (ODS 5), Derechos Humanos y discapacidad, Fraternidad-Muprespa ha impartido un total de 30 horas, reafirmando su compromiso con los principios de diversidad, inclusión y respeto a los derechos fundamentales.

Formación destacada en 2025

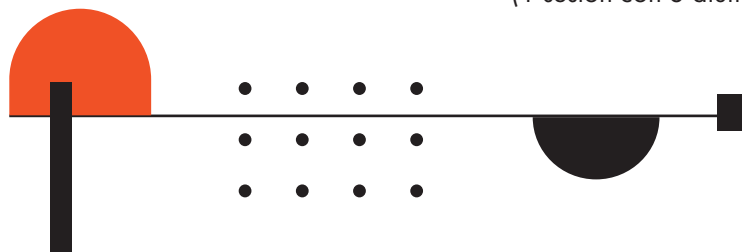
Modalidad presencial:

- Revisión del Plan de Autoprotección HFMH (5 sesiones con 152 alumnos).
- Programa de Formación en Habilidades y Liderazgo (3 sesiones con 135 alumnos).
- Formación en Prestaciones directores de Red (4 sesiones con 91 alumnos).
- Peritaciones judiciales (4 sesiones con 53 alumnos).

- V Congreso Internacional Prevencionar (1 sesión con 41 alumnos).
- XXIV Congreso Nacional de la SETLA (1 sesión con 30 alumnos).
- Adopción de GitHub Copilot como herramienta de IA generativa (3 sesiones con 27 alumnos).
- Adiestramiento de la nueva herramienta de VR (2 sesiones con 28 alumnos).
- Presentación servicio S.A.L.U.D. (4 sesiones con 28 alumnos).
- Microsoft Copilot M365: potencia tus conocimientos en el uso de la IA (1 sesión con 24 alumnos).
- VII Jornada Interanual de Traumatólogos de Fraternidad-Muprespa (1 sesión con 24 alumnos).
- Clausura Proyecto Releva 2023-2024 (1 sesión, 22 alumnos).
- Jornadas Actualización Calidad y Medioambiente 2025 (1 sesión con 18 alumnos).
- Seguimiento actividad preventiva 2025 (SPP) (1 sesión con 16 alumnos).
- Taller técnico IA aplicada al Software Life Cycle Development AI-SLCD (1 sesión con 13 alumnos).
- Gestión de conflictos a través del trabajo colaborativo (1 sesión con 11 alumnos).
- Taller técnico Tendencias Business Intelligence, BI (1 sesión con 8 alumnos).
- Curso de suturas para personal de nueva incorporación (1 sesión con 7 alumnos).
- Riesgos psicosociales y protocolo de violencia laboral (1 sesión con 7 alumnos).
- Rotaciones Hospitalarias Intermutuales (5 sesiones con 6 alumnos).
- Mastering M365 Copilot (1 sesión con 5 alumnos).

Modalidad en línea:

- Incorporación de la IA a nuestro trabajo diario (1 sesión con 1399 alumnos).
- Inteligencia Artificial Responsable (1 sesión con 893 alumnos).
- Inteligencia Artificial Generativa (1 sesión con 854 alumnos).
- Inteligencia Artificial (1 sesión con 838 alumnos).
- Cómo usar la IA en el entorno de trabajo (2 sesiones con 747 alumnos).
- Plan de Emergencias Ambientales (1 sesión con 160 alumnos).
- Curso básico de gestión de residuos (1 sesión con 159 alumnos).
- Terapia de presión negativa PICO (1 sesión con 146 alumnos).
- Programa de Liderazgo y Desarrollo Funcional en Recursos Humanos (5 sesiones con 123 alumnos).
- Transporte sanitario no asistencial (1 sesión con 81 alumnos).
- Cómo decir que no (1 sesión con 73 alumnos).
- Outlook (1 sesión con 73 alumnos).
- Excel (1 sesión, 72 alumnos).
- Windows (1 sesión con 62 alumnos).
- PowerPoint (1 sesión con 61 alumnos).
- Word (1 sesión, 55 alumnos).
- Curso Exploración Osteomuscular (2 sesiones con 53 alumnos).
- Oleadas de revisión de casos en contingencias comunes (1 sesión con 38 alumnos).
- Uso práctico de la nueva cuenta de gestión analítica (5 sesiones con 15 alumnos).
- Valoración del AT en Teletrabajo (2 sesiones con 12 alumnos).
- Crear y aumentar la fidelización de nuestras empresas (1 sesión con 3 alumnos).



Modalidad seminario web:

- Informes de actualización de ATRIUM tras 12 meses (2 sesiones con 396 alumnos).
- ZOHO mail ticketing (6 sesiones con 367 alumnos).
- Transporte no sanitario trabajadores protegidos (APP) (6 sesiones con 315 alumnos).
- Actualización protocolos pinchazo accidental, profilaxis antitrombótica (1 sesión con 260 alumnos).
- Actualización síndrome dolor regional complejo (1 sesión con 236 alumnos).
- Impulso profesional para Asesores/as técnicos (14 sesiones con 136 alumnos).
- Actualización procedimiento paciente cardiológico (1 sesión con 131 alumnos).
- Simulación-exageración (1 sesión con 128 alumnos).
- Introducción a la Inteligencia Artificial en FM para directores (1 sesión con 109 alumnos).
- Protocolo enfermedades profesionales no traumáticas (1 sesión con 89 alumnos).
- Planificación y acercamiento a los asesores. Nuevos productos (5 sesiones con 84 alumnos).
- Mastering M365 Copilot (4 sesiones con 78 alumnos).
- LinkedIn como herramienta de trabajo (1 sesión con 61 alumnos).
- Gestión de residuos peligrosos (1 sesión con 16 alumnos).

Valoración de la formación

Durante el ejercicio 2025, se han seguido midiendo (sobre una base de 10) los principales índices de calidad formativa, obteniéndose:

- Fraterical: 8,90 en 2025 (8,70 en 2024), puntuación que mide la calidad percibida del curso por parte de los alumnos.
- Frateriform: 9,08 en 2025 (9,03 en 2024), indicador de la satisfacción con los formadores internos.
- Fraterical ayudas individuales: 9,24 en 2025, comparado con 8,94 en 2024, lo que apunta a

un aumento en la valoración de las ayudas para formación externa.

El indicador Frateritrans se ha omitido en el presente ejercicio y se excluirá de futuros informes, debido a que la entidad ha dejado de utilizarlo. 

RETRIBUCIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES



Fraternidad-Muprespa ha empleado 110.056.670,50 euros en gastos de recursos humanos, un incremento del 1,45 % (108.481.298,19 euros en 2024); el 72,90 % ha correspondido a salarios, además de las cantidades destinadas a cotizaciones de la Seguridad Social, gastos sociales, aportaciones al plan de pensiones e indemnizaciones. 

El sistema integral de compensación de la Mutua combina retribución salarial, beneficios sociales, retribución en especie y flexible, junto con elementos no económicos (conciliación, formación y desarrollo). Muchas de estas medidas, fruto del pacto interno con la representación legal de los trabajadores, mejoran el convenio colectivo estatal para las entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social aplicable a la entidad.

Todas las retribuciones o beneficios sociales satisfechos con recursos públicos están sujetos a las disposiciones sobre la masa salarial y demás específicas, y a las limitaciones o restricciones establecidas por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

Proceso para determinar la retribución

Bajo la política general de RR. HH. y siguiendo las directrices del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, la Mutua aplica un sistema de compensación total basado en simplicidad, equidad, valoración del desempeño y respeto a los límites presupuestarios, en estricto cumplimiento de la normativa vigente.

Las personas trabajadoras de la Mutua son compensadas en función de su responsabilidad, sus competencias y su nivel de desempeño, evaluado por sus responsables directos. En el marco del convenio de aplicación, cada puesto de trabajo se valora y sitúa en un rango de compensación determinado por el grado de contribución a los resultados de la entidad, el nivel de competencias requeridas para su desempeño y, externamente, por los parámetros de compensación del mercado aplicables al sector. De este modo, la valoración del desempeño permite compensar más a quienes, dentro del mismo nivel de responsabilidad, contribuyen en mayor medida a los resultados de la entidad en un periodo determinado, conforme al sistema de evaluación que se considere adecuado en cada caso. 



Retribución flexible

Implantado en 2015 para optimizar la retribución, este sistema permite canjear voluntaria y reversiblemente parte del salario por productos como seguro de salud, cheques guardería y tarjeta de transporte.

Al cierre de 2025, 581 empleados (28,51 % del total de las personas que pueden acogerse) han optado por contratar productos del Sistema de Retribución Flexible de la Mutua. El seguro de salud ha sido el beneficio más demandado.

Plan de pensiones

Fraternidad-Muprespa ha destinado 250.965,75 euros durante 2025 al plan de pensiones adscrito a Fonditel Delta, del que participaron voluntariamente 885 empleados fijos con más de un mes de antigüedad. La aportación de la Mutua se distribuye de forma lineal entre todos los partícipes.

Mediateca

Comprometida con la cultura, Fraternidad-Muprespa cuenta con una mediateca, a disposición de toda la plantilla, considerada como un salario emocional, que goza de una excelente valoración por parte de sus usuarios.

Al cierre de 2025, la biblioteca ha estado dotada de 5.279 libros de todos los géneros (novelas, ensayos, guías de viaje, poesía, cómics, guías de autoayuda, literatura infantil, etc.). Por su parte, la filmoteca ha ofrecido un catálogo de 1.357 películas.

Durante este ejercicio, se han realizado 627 solicitudes de préstamo a la mediateca: 610 libros y 17 películas. De estos préstamos, 525 libros han sido solicitados por mujeres y 85 por hombre, mientras que 17 películas han sido solicitadas por mujeres. En conjunto, el 86,43 %

de las personas solicitantes fueron mujeres y el 13,57 % hombres.



El sistema integral de compensación de la Mutua combina **retribución salarial, beneficios sociales, retribución en especie y flexible, junto con elementos no económicos.**



Veteranos de
Fraternidad-Muprespa

En 2025, 80 trabajadores han cumplido 25 años de antigüedad en la empresa, 35 más que en 2024:

APELLIDOS Y NOMBRE	PROVINCIA
Abad Gómez, María Ángeles	Almería
Abad Marzoa, Javier	Madrid
Albas Ferrer, Susana	Barcelona
Alonso Martínez, Ricardo	Cantabria
Álvarez Santamaría, Aldo	Madrid
Ángel García, Venancia	Murcia
Arredondo Zamora, Francisco Javier	Madrid
Bernad Ruiz, Nuria	Barcelona
Blasco López, Pedro María	Madrid
Bocos Martín, Fernando	Madrid
Busquets Company, Ana María	Illes Balears
Caldera Díaz, María Inmaculada	Badajoz
Cano Campaña, Soraya	Sevilla
Casals López, María Gertrudis	Almería
Castrillo González, Carlos	Burgos
Collado Martín, José Juan	Cáceres
Corres Suberviola, Fernando	Álava
Cuenca del Campo, Amparo	Albacete
Díaz Expósito, Eugenio	Illes Balears
Díez Garcés, Andrés Alfonso	Madrid
Escolano Ribas, Elisabet	Barcelona
Eusebio Rojas, Inmaculada Guadalupe	Alicante

Fariña Ruibal, Marta María	Pontevedra
Fernández Mesa, María Belén	Granada
Flórez Álvarez, Rosa	Asturias
Freire León, María Carmen	Zaragoza
Frutos Pérez, Marina	Valencia
Galofré Martínez, Susana	Barcelona
García Hinojosas, José Luis	Ciudad Real
García López, María del Pilar	Asturias
García López, Santiago Jesús	Madrid
Gil Lucía, María Sonia	Madrid
Giner García, Eva	Gipuzkoa
González Hernández, Antonio	Salamanca
González Medina, Susana	Madrid
Goyanes Cambeiro, María del Carmen	A Coruña
Guerra Díez, Eva María	La Rioja
Guil Avilés, Leticia	Huelva
Herrería Cano, Óscar	Illes Balears
Jaén Mediavilla, Ana	Albacete
Jiménez Huerta, María Corina	Toledo
Jiménez Torres, Isabel María	Málaga
Jiménez Yepes, Noelia	Murcia
Lavín Balcázar, María José	Sevilla
López Bargeño, María del Mar	A Coruña
López Sacramento, Encarnación	Cádiz
Macías Rodríguez, María Eugenia	Ourense
Mares Santos, Adolfo José	Sevilla
Marín Elfau, Vanessa	Huesca
Martín Llorente, María de la Cruz	Segovia
Martín Martín, José Luis	Madrid

Martínez Herrera, María del Carmen	Córdoba
Mateos del Río, Amando	León
Mato Falcón, Fabiana	Navarra
Merele Bermell, Elisa	Valencia
Meseguer Belles, Vicente	Castellón
Mojarro Morales, María Rocío	Huelva
Monge Padilla, Rosa María	Cádiz
Mora Blanco, José Ignacio	Madrid
Morales Alañón, María de los Ángeles	Madrid
Morales Aparicio, Marco Antonio	Murcia
Morejón Núñez, Yolanda	Burgos
Olivares Martínez, Ana María	Jaén
Olmedo Rodrigo, Celia	Ciudad Real
Páez Sánchez, Alicia	Huelva
Paniagua Ayestarán, Sylvia María	Málaga
Pastor Bravo, Inmaculada	Córdoba
Pequeño Olveira, Margarita	A Coruña
Pérez Calderón, María Auxiliadora	Madrid
Porrúa García, Manuel	Madrid
Pueyo Otal, José Javier	Zaragoza
Riesgo Sánchez, José	Asturias
Rodríguez Díaz, Inmaculada	Córdoba
Rodríguez Villalba, Begoña María	Las Palmas
Rubio Cano, Miguel	Burgos
San José Núñez, Mónica	Madrid
Sánchez Otero, Oswaldo	Pontevedra
Sánchez Rouco, Manuel	Lugo
Vázquez Vázquez, Francisca	Madrid
Vozmediano Moreno, Francisco	Illes Balears

Otras medidas

En materia de conciliación, destacan por su especial relevancia para una mayor calidad de vida profesional y familiar, medidas tales como la excedencia por cuidado de hijos o familiares, y la reducción de jornada por guarda legal. Durante 2025, 4 empleadas se han acogido a la excedencia por cuidado de hijos, y 5 empleados (2 mujeres y 3 hombres) han disfrutado de la excedencia por cuidado de familiares. Asimismo, se han concedido 30 reducciones de jornada por guarda legal, de las cuales 29 han sido solicitadas por mujeres y 1 por un hombre con discapacidad acreditada.

En relación con el permiso parental, las 36 personas (23 mujeres y 13 hombres) que han tenido derecho a este permiso se han acogido al mismo. Tras su disfrute, han regresado al trabajo y continuaban como empleados 12 meses después un total de 35 personas (21 mujeres y 14 hombres). La tasa de regreso al trabajo ha sido del 95,65 % para mujeres y del 100 % para hombres, mientras que la tasa de retención ha sido del 91,3 % para mujeres y del 93 % para hombres.

Entre las restantes medidas, cabe destacar por su singularidad:

- Las becas de estudios para personal de la plantilla e hijos.
- Las ayudas para guardería, personal de la plantilla o familiares con discapacidad, y vivienda (en los supuestos de traslado por necesidades del servicio).
- La mejora económica de la prestación por incapacidad temporal, maternidad o riesgo de embarazo hasta completar el 100 % del salario.
- Los seguros de accidente, vida y responsabilidad civil.
- Los permisos, entre otros, para exámenes prenatales y de preparación al parto, asistencia a consulta médica con hijos menores o padres dependientes.
- La ampliación de hasta 6 días de vacaciones adicionales para mayores de 60 años.

- La reducción de jornada de hasta el 50 % para trabajadoras víctimas de violencia de género.

MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

Clima laboral

La voluntad de motivar a los profesionales de la entidad ha estado presente de forma constante en la estrategia corporativa de Fraternidad-Muprespa. En 2011, esta orientación quedó recogida por primera vez en un plan estratégico corporativo y, desde entonces, ha formado parte de todos ellos. Las acciones emprendidas para ello se han orientado principalmente a afianzar la escucha interna, permitiendo identificar aspectos que repercutan en un mayor compromiso y un clima de trabajo más estimulante y satisfactorio, además de constituir una oportunidad para favorecer la comunicación ascendente y conocer de manera precisa la situación de los equipos, permitiendo a sus responsables trabajar en la mejora.

En este marco, la Mutua realiza estudios bienales para medir el compromiso, el clima laboral, la cultura corporativa y los valores de la entidad, mediante el uso de cuestionarios anónimos remitidos a la plantilla, lo que permite obtener información relevante para la toma de decisiones y la mejora de la gestión interna.

Durante 2025 se ha continuado avanzando en el plan de acción diseñado a partir de los resultados obtenidos en la última edición del estudio, consolidando las líneas de mejora identificadas y reforzando aquellos ámbitos clave para seguir impulsando un entorno laboral positivo y orientado al compromiso. 

Evaluación del desempeño

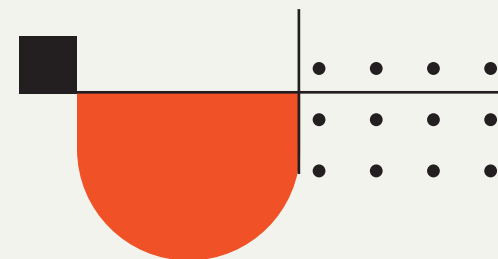
En 2025, el 100 % de los empleados que cumplían los requisitos han recibido su evaluación de desempeño

(1.915 personas: 1.302 son mujeres y 613 hombres), base para el Incentivo General de Resultados y Desempeño (IGRD), lo que refuerza el compromiso de la Mutua con la transparencia y la equidad en los procesos de evaluación, reconocimiento y recompensa.

Esta evaluación se realiza anualmente para todos aquellos empleados que cuentan con una antigüedad reconocida desde al menos el primer día laborable del año anterior al del devengo y pago del incentivo, quedando excluidos únicamente los miembros de la alta dirección y aquellos que no cumplieran con los requisitos establecidos. 

La evaluación del desempeño se lleva a cabo mediante un formulario diseñado para valorar la contribución de cada persona trabajadora y sus aportaciones orientadas a la consecución de los objetivos de la entidad. Este proceso se articula en torno a factores definidos de manera coherente y sincronizada con la misión, la visión y los valores de la Mutua, así como con los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Corporativo vigente, en consonancia con el sistema de gestión por competencias de la entidad.

Conscientes de la importancia de realizar evaluaciones objetivas y de calidad, se ha priorizado la alineación de estos factores con el desarrollo profesional de cada trabajador y el impulso de la cultura organizacional, enfocando los esfuerzos formativos en la generación de equipos de mayor rendimiento, más motivados y autónomos.



Medición de la comunicación interna

Durante 2025, la comunicación interna ha seguido desempeñando un papel relevante como herramienta para reforzar el alineamiento, la cercanía y el compromiso de la plantilla. A través de FraterNet, la intranet corporativa, se han difundido un total de 1.336 contenidos, entre noticias, avisos, novedades digitales, entradas en blogs y publicaciones en el tablón de anuncios, lo que supone un incremento respecto al ejercicio anterior. En concreto, se han publicado 925 noticias, 183 avisos, 187 novedades digitales, 17 entradas en blogs y 24 publicaciones en el tablón.

En FraterTube se han alojado 32 nuevos vídeos, más del doble que en 2024, consolidando este canal como espacio visual de referencia para la difusión de contenidos informativos y de apoyo a la comunicación interna. Por su parte, el canal de correo electrónico ha mantenido su papel dentro de la estrategia de comunicación interna, con un total de 43 comunicaciones emitidas. Aunque esta cifra es inferior a la del ejercicio anterior, responde a una comunicación más concentrada y segmentada, articulada principalmente a través de boletines periódicos dirigidos a colectivos específicos —como Dirigir FM, orientado a directivos; FM Excelencia Sanitaria, dirigido al personal sanitario; y Pioneros Digitales, destinado a toda la plantilla—, junto con comunicaciones concretas vinculadas a campañas, sesiones informativas y otras temáticas corporativas.

Durante el ejercicio se han desarrollado también distintas acciones informativas dirigidas a colectivos específicos. Entre ellas destacan la sesión informativa sobre Objetivos de Gestión 2025, la sesión informativa sobre Absentismo y, de forma especial, las jornadas de red “Ideas que Iluminan”, celebradas de forma presencial con la dirección de la red territorial. Estas jornadas se organizaron en cinco sesiones, una por dirección territorial, y tuvieron

como finalidad compartir información práctica, reforzar el conocimiento de la entidad, favorecer la colaboración entre territorios y servicios centrales e impulsar una cultura organizativa más alineada y participativa. La valoración final reflejó una percepción muy positiva, con una media global de 8,8 sobre 10, una participación del 83,9 % de los asistentes en las encuestas y una especial valoración de la claridad expositiva, la utilidad de los contenidos, el ambiente colaborativo y la proximidad de la alta dirección.

Uno de los ejes del Plan de Comunicación Interna es la evaluación continua del impacto de las acciones. Con este fin, se ofrece a la plantilla la posibilidad de valorar los mecanismos de comunicación, permitiendo recoger opiniones que se traducen en mejoras y ajustes continuos. En 2025, la valoración media de las comunicaciones digitales ha alcanzado un 8,56 sobre 10, mejorando el resultado del ejercicio anterior y confirmando la buena acogida de las comunicaciones segmentadas por colectivos. Por su parte, las sesiones informativas han mantenido una valoración media de 9,3 sobre 10, lo que evidencia la utilidad y aceptación de este formato como herramienta de comunicación directa con colectivos clave.

Evolución del número de piezas y sesiones informativas

	2021	2022	2023	2024	2025
Publicaciones	1.571	1.387	1.348	1.184	1.336
Comunicaciones	68	52	54	63	43
Videos	31	26	17	13	32
Sesiones informativas	4	3	2	8	5

SALUD Y PREVENCIÓN

Las personas trabajadoras de Fraternidad-Muprespa disfrutan de un Servicio de Prevención Propio (SPP) que vela por su salud de manera integral, gestionando la prevención de riesgos laborales desde sus cuatro vertientes (seguridad, higiene industrial, ergonomía y psicología laboral y medicina del trabajo) y vigilando la salud tanto individual como colectiva.

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Fraternidad-Muprespa integra la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión como una prioridad estratégica, conforme a los requisitos de la norma ISO 45001. Esta integración se extiende a todas las actividades y niveles jerárquicos de la organización, y se articula a través de la implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

El Plan de Prevención, firmado por el director gerente en octubre de 2025, proporciona a la Mutua un sistema proactivo para la gestión de la prevención, permitiendo identificar y evaluar los riesgos laborales, así como cumplir con los requisitos legales. Asimismo, define la estructura organizativa, las responsabilidades, funciones, procedimientos y recursos necesarios, en cumplimiento del artículo 2.2 del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Este sistema de gestión de la prevención se aplica a todas las unidades de la Mutua, incluyendo a los trabajadores de empresas con quienes se comparten centros de trabajo. La entidad mantiene el compromiso de establecer, mantener y mejorar de manera continua su Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, garantizando la seguridad y salud en el trabajo, la vigilancia de la salud

y la aplicación de protocolos específicos en función de los riesgos asociados a cada puesto.

Fraternidad-Muprespa también impulsa voluntariamente acciones de promoción de la salud y el bienestar de sus empleados -a través de campañas de sensibilización, programas de formación y beneficios sociales, laborales, éticos y ambientales-, y vela por el cumplimiento de otros requisitos como la integración de personas con discapacidad o aquellos derivados de compromisos adicionales en materia de seguridad y salud laboral.

Todas las actuaciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales quedan recogidas en la Política de Prevención y en el Manual/Plan de Prevención, documentos firmados por el director gerente de Fraternidad-Muprespa.

Auditoría de prevención de riesgos laborales

De acuerdo con el artículo 29 del Reglamento de los Servicios de Prevención, aquellas entidades que no concierten su servicio de prevención con una entidad externa deben someter su sistema a una auditoría o evaluación externa bienal cuando desarrollan actividades incluidas en el Anexo I del Reglamento, como es el caso de la Mutua. Del mismo modo, el artículo 30.6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la realización de auditorías reglamentarias con carácter bienal. La última auditoría reglamentaria, vigente para el ejercicio 2025, fue realizada por AUDELCO a comienzos del año, con un resultado correcto y sin no conformidades.

Los centros auditados fueron Alcorcón (calle Roma, Madrid), el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana (paseo de La Habana, 83-85, Madrid), Hospitalet de Llobregat (calle Can Tries, 63, bajo, Barcelona), Móstoles (camino de la Reguera, 5, Madrid), Pontevedra (calle Camiño do Ferro, 2, bajo, Pontevedra) y Vigo (avenida Gran Vía, 114, bajo, Pontevedra).

Identificación de peligros, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva

Fraternidad-Muprespa ha establecido, implementado y mantenido un procedimiento integral para la identificación, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Este procedimiento define las acciones necesarias para identificar continuamente los peligros y evaluar los riesgos laborales asociados, así como para registrar y evaluar los resultados, de acuerdo con los procedimientos establecidos en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

El sistema implantado se apoya en procedimientos enfocados a:

- Identificación, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, que define la sistemática general de identificación, evaluación y registro de riesgos laborales.
- Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidentes.
- Inspecciones de seguridad.
- Emergencias.

La identificación de riesgos permite vincular cada puesto de trabajo y lugar de trabajo con los riesgos de accidente o enfermedad profesional correspondientes, priorizando las medidas preventivas conforme a la jerarquía de control y manteniendo los riesgos en niveles aceptables.

La organización dispone de canales internos que permiten a las personas trabajadoras notificar peligros o situaciones de riesgo, garantizando la confidencialidad. Con la información obtenida a través de las visitas a los centros de trabajo, mediciones ambientales y de ruido, investigaciones de accidentes y medidas de emergencia implantadas, Fraternidad-Muprespa vela por la seguridad de las personas trabajadoras y de sus instalaciones.

Las revisiones de las evaluaciones se realizan cuando se producen cambios relevantes en las condiciones de trabajo, se crean nuevos puestos o se incorporan trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos. Si no se detectan cambios, las evaluaciones se revisan con una periodicidad máxima de cuatro años.

Actividad durante el ejercicio

De las 1.067 actividades programadas inicialmente a comienzos de año en los centros de trabajo, se han ejecutado 1.052 actividades, lo que representa un grado de cumplimiento del 98,59 %, frente al 94,42 % registrado el año anterior. En consecuencia, han quedado pendientes o pospuestas el 1,41 % de las actuaciones previstas, frente al 5,58 % del ejercicio precedente.

Asimismo, a lo largo del ejercicio se ha dado respuesta a 29 actividades preventivas no programadas inicialmente, consideradas prioritarias, por lo que el volumen total de actuaciones realizadas asciende finalmente a 1.081, frente a las 1.068 del año anterior.

A lo largo de 2025, se ha realizado:

- 52 evaluaciones de riesgos de puestos de trabajo y 50 evaluaciones de riesgos de lugares de trabajo; estudios de pantallas de visualización de datos (PVDs) en 50 centros de trabajo; y estudios de condiciones ambientales en 67 centros.
- En el ámbito de la evaluación específica de riesgos y otros estudios, se han realizado 11 adaptaciones de puestos de trabajo; 4 informes de análisis del riesgo para situaciones de embarazo o lactancia; 6 análisis de tareas de puesto de trabajo a solicitud del área médica por posible enfermedad profesional; 2 evaluaciones de nuevo puesto de enfermería; la creación de un nuevo puesto de despacho médico y de un nuevo puesto de médico volante; así como el análisis, estudio e investigación de un suceso relacionado con un equipo de climatización en

Gipuzkoa. Asimismo, en San Sebastián de los Reyes se han mantenido reuniones de coordinación del proyecto de la obra realizada por el propietario del edificio.

- Elaboración de documentación técnica a través de grupos de trabajo, entre cuyos resultados destacan la homogeneización de criterios relacionados con los requisitos legales, en especial los calificados como “no cumplen”; la elaboración de un protocolo de actuación frente a fenómenos meteorológicos adversos (FMA), según los niveles de aviso y alerta emitidos por AEMET y los organismos públicos autorizados; y el estudio de la aplicación del Real Decreto 1026/2022 para definir los centros donde medir la concentración de radón y preparar la licitación de una empresa autorizada para realizar dichas mediciones y, en su caso, implantar medidas correctoras.
- Continuación de las actuaciones derivadas de la evaluación de factores psicosociales, mediante la definición progresiva y continuada de acciones de mejora iniciadas en 2024 y trasladadas a la empresa para su valoración e implantación en función de su impacto potencial sobre los factores de riesgo evaluados. Asimismo, en los casos en los que ha sido necesario, la Unidad de Psicología del Servicio de Prevención Propio ha planteado actuaciones individualizadas complementarias.
- Seguimiento del 100 % de las planificaciones de actividades preventivas por centro, correspondientes a un total de 118 de 118 actuaciones previstas.
- 237 inspecciones de seguridad programadas en centros de trabajo, ejecutadas en su totalidad, y 67 inspecciones de seguridad no programadas, de las cuales 30 se encuentran en curso pendientes de finalizar los informes correspondientes, lo que asciende a un total de 304 inspecciones de seguridad.
- Revisión de los riesgos que deben ser cubiertos por los Equipos de Protección Individual (EPI), quedando debidamente identificados y registrados, así como seguimiento y control mensual del stock

de EPI destinados a la protección de las personas trabajadoras.

- 228 avisos de coordinación de actividades empresariales, frente a los 212 recibidos en 2024. De los recibidos en 2025, el 13 % ha correspondido a empresas que realizan servicios de mantenimiento en los centros; el 45 % a obras; el 40 % a otros supuestos; y el 2 % a limpieza.
- Evaluaciones individuales en materia de vigilancia de la salud, aplicando protocolos médicos específicos dentro del Programa de Actividades Preventivas, que estandarizan la actuación con base en criterios consensuados con sociedades científicas y las recomendaciones del Ministerio de Sanidad. El desglose de los protocolos aplicados ha sido:

PROTOCOLOS	PORCENTAJE (%)
Pantallas de visualización de datos (PVDs)	45,80
Osteomuscular	12,50
Radiaciones ionizantes instalaciones y usuarios con dosímetros	8,30
Biológico	24,10
Perfil de trabajo a turnos / nocturnos	0,30
Protocolo para profesionales de la voz (nódulos laríngeos)	8,90
Trabajo en altura	0,10
TOTAL	100

- Exámenes de salud voluntarios a todo su personal, salvo para trabajadores expuestos a radiaciones ionizantes en zonas controladas, quienes deben realizarlo obligatoriamente según el Anexo I del RD 39/1997. Asimismo, se efectúan exámenes de reincorporación tras ausencias prolongadas, conforme

a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En 2025 se han realizado 1.536 reconocimientos médicos voluntarios, cubriendo al 67 % de los empleados, de los cuales el 67,35 % son mujeres y un 32,65 % hombres. La media de edad de hombres y mujeres es de 45,60 años.

- Se ha realizado el reconocimiento médico obligatorio al 90 % del personal usuario de dosímetros, colectivo incluido dentro de los reconocimientos médicos obligatorios.
- El seguimiento de accidentes de trabajo, la gestión de solicitudes de adaptación o cambio de puesto de trabajo, tanto en los trabajadores con discapacidad sobrevenida por enfermedad, accidente, o trabajadoras embarazadas, se realizan conjuntamente por el área sanitaria y el área técnica. En 2025 se llevaron a cabo 23 adaptaciones o limitaciones de puesto de trabajo; también se emitió un informe sobre análisis de riesgo para situaciones de embarazo y/o lactancia, a partir de 9 comunicaciones.
- Se han realizado 12 análisis de puesto de trabajo y tareas para el estudio de posibles enfermedades profesionales. Estas actuaciones se llevan a cabo ante la sospecha de enfermedad profesional e incluyen la investigación del Servicio de Prevención Propio, con la elaboración de los informes correspondientes sobre mediciones higiénicas y condiciones de exposición.

Notificación de accidentes

En 2025, Fraternidad-Muprespa ha investigado la totalidad de los accidentes de trabajo notificados. Los resultados de estas investigaciones se han trasladado al Comité Estatal de Seguridad y Salud (CESS), con periodicidad cuatrimestral, y a los Comités de Seguridad y Salud (CSS), con periodicidad trimestral, en aquellos centros donde existen. Asimismo, se han comunicado a los delegados de prevención y a los responsables de los centros afectados, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos.

La notificación de cualquier accidente de trabajo sufrido por personal de Fraternidad-Muprespa se realiza a través de la aplicación FRAGUA, remitiéndose además la correspondiente comunicación al INSS mediante el sistema PAT DELT@ y al buzón del Servicio de Prevención Propio (SPP). El aviso se reenvía automáticamente a los técnicos de prevención, al delegado de prevención o al CSS del centro correspondiente y a su responsable. En el caso de accidentes sufridos por terceros -como trabajadores de empresas contratadas, becarios o residentes-, la comunicación se realiza por el responsable directo del trabajador externo al responsable del centro en el que presta sus servicios.

La investigación realizada por el SPP tiene como finalidad determinar el origen, las circunstancias y las causas del accidente. Para ello, los técnicos de prevención analizan la información disponible y elaboran un informe en el que se recogen las medidas correctoras y preventivas necesarias para reducir o eliminar las causas del accidente. Estas medidas se integran en la planificación de actividades preventivas del centro, se realiza el correspondiente seguimiento de su implantación y el informe queda incorporado en FRAGUA.

Asimismo, el SPP realiza un seguimiento periódico de la siniestralidad mediante los informes obtenidos de Fraterdata. A partir de esta información y del control de los indicadores establecidos en el Plan de Indicadores, se detectan posibles desviaciones y, en su caso, se adoptan las medidas preventivas necesarias, que quedan reflejadas en la planificación de la actividad preventiva. Igualmente, en la Revisión por la Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se comunican al secretario general los indicadores de siniestralidad y su evolución.

Sistema de gestión de la prevención de riesgos

El Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de Fraternidad-Muprespa da cobertura al 100 % de su plantilla y se aplica también a los trabajadores no empleados cuyo trabajo o lugar de trabajo está bajo el control de la organización, en el ámbito de las competencias previstas en la normativa de prevención de riesgos laborales. A través de este sistema, la entidad aplica un enfoque preventivo integral para identificar, evaluar y mitigar los impactos negativos significativos sobre la salud y la seguridad de las personas trabajadoras derivados de sus operaciones, productos, servicios y relaciones comerciales.

Este enfoque se articula a través de la Planificación de la Actividad Preventiva, que contempla la identificación continua de peligros y riesgos asociados a las actividades propias y de terceros, la evaluación y priorización de riesgos para implantar medidas que los eliminen o reduzcan a niveles aceptables, la aplicación de los requisitos legales y otros requisitos en materia de prevención de riesgos laborales, y la implantación de objetivos y programas de mejora continua en seguridad y salud.

Para prevenir o mitigar estos impactos negativos, la organización desarrolla controles operacionales que abarcan la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud, la gestión de infraestructuras, la supervisión de bienes y servicios y la coordinación de actividades empresariales con contratistas y visitantes. Estos controles se revisan de forma continua para garantizar su eficacia. Asimismo, se mantiene un sistema de preparación y respuesta ante emergencias, que incluye la identificación de escenarios potenciales, la actualización de los planes de emergencia, la formación del personal implicado y la realización de simulacros periódicos, con el fin de

minimizar los efectos adversos sobre las personas y las instalaciones.



Toda la documentación y los procedimientos se encuentran integrados en el Sistema de Gestión de la Prevención, accesible para el personal en formato electrónico, garantizando transparencia, trazabilidad y mejora continua. El sistema está implantado conforme a los requisitos legales aplicables y a estándares reconocidos como la norma ISO 45001, y se encuentra sometido a auditorías internas periódicas que verifican su implantación y eficacia. En la última auditoría interna fue revisado, mediante muestreo de la entidad auditora, el 14 % de la plantilla.

Asimismo, tres centros de trabajo -San Agustín (Madrid), Gerona y Valladolid- se han sometido a auditorías externas o certificaciones por parte de Bureau Veritas, con el alcance del 7 % de la plantilla incluida en el ámbito de certificación. Los datos han sido recopilados a partir de los registros oficiales de Recursos Humanos y de los alcances definidos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fomento de la salud de los trabajadores

Durante 2025, Fraternidad-Muprespa ha desarrollado diversas acciones específicas de prevención y promoción de la salud dirigidas a su plantilla:

- Reconocimientos ginecológicos: Se han realizado 526 reconocimientos al personal femenino. Cada reconocimiento ha incluido citología cervical, ecografía pélvica, ecografía mamaria y/o mamografía.
- Determinación de antígeno prostático específico (PSA): Se han llevado a cabo 339 determinaciones dirigidas a la detección precoz de patologías prostáticas, frente a las 336 realizadas en 2024.
- Detección de sangre oculta en heces: Se han realizado 421 pruebas para la prevención del cáncer colorrectal, frente a las 389 del ejercicio anterior.
- Campaña de vacunación contra la gripe: Un total de 882 personas trabajadoras han recibido la vacuna antigripal proporcionada por la Mutua, en el marco

de las recomendaciones sanitarias para los grupos de riesgo.

- Vacunación contra la hepatitis B: Se han administrado dosis de la vacuna a 47 personas: 14 primeras dosis, 13 segundas dosis, 10 terceras dosis y 10 dosis de refuerzo.

Adicionalmente, las evaluaciones ginecológicas preventivas se desarrollan con carácter anual, una vez el Servicio de Prevención Propio dispone de la correspondiente asignación presupuestaria. Para ello, se comunica el inicio de la actividad a las unidades organizativas de las provincias, se articula la contratación del servicio conforme al procedimiento establecido y se habilita la solicitud del reconocimiento a través de FraterNet. Una vez completada la actividad preventiva, el informe médico confidencial se remite a cada trabajadora.

Asimismo, entre las actuaciones desarrolladas por el área médica del Servicio de Prevención Propio figura la adaptación temporal del puesto de trabajo mediante la ampliación del porcentaje de teletrabajo, motivada por problemas de salud del trabajador. Durante 2025 se han gestionado 89 solicitudes de ampliación de teletrabajo, frente a las 73 registradas en 2024.

También se valoran las solicitudes de equipos especiales e implementos ergonómicos de trabajo requeridos por personas trabajadoras con problemas de salud para el adecuado desempeño de sus funciones. Estas gestiones se realizan conjuntamente con el departamento de Compras y Servicios y el Área de atención al usuario de Informática.

A lo largo de 2025 se han asignado 6 soportes lumbares ergonómicos, 11 sillas ergonómicas con reposacabezas, 8 ratones ergonómicos verticales, 1 soporte elevable para portátil, 1 auricular y 4 reposapiés.

Comunicación y diálogo

Fraternidad-Muprespa dispone de mecanismos de comunicación, información, consulta y participación de su plantilla en materia de prevención de riesgos laborales, establecidos en el procedimiento de comunicación y toma de conciencia. Las personas trabajadoras ejercen este derecho a través de los delegados de prevención y del Comité de Seguridad y Salud, conforme a la Ley 31/1995.

En el Comité Estatal de Seguridad y Salud, que se celebra tres veces al año, Fraternidad-Muprespa presenta el Programa General de Actividades Preventivas previsto para el ejercicio, así como la memoria anual que recoge el reporte de las actividades realizadas. Asimismo, se exponen los análisis de siniestralidad de la Mutua, los casos de pinchazos accidentales, los riesgos psicosociales, el estudio estadístico de las contingencias comunes entre los trabajadores y la situación y evolución de los casos de agresiones, entre otros aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales que afectan a la plantilla.

A través de la intranet corporativa FraterNet, se facilita a los trabajadores la documentación actualizada del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, incluyendo el Plan de Prevención, los procedimientos e instrucciones vigentes, así como avisos, campañas de salud e información específica de riesgos por lugar y puesto de trabajo.

Además, mediante la herramienta de Incidencias CAU RR.HH., las comunicaciones al Servicio de Prevención Propio y el buzón específico del SPP, se atienden las consultas e incidencias planteadas por los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.



Formación

En 2025, Fraternidad-Muprespa ha realizado un total de 1.921 horas de formación en prevención de riesgos laborales, beneficiando a 1.784 personas de la plantilla inscritas. Esta formación ha contemplado, entre otros: PRL para personal de oficinas y personal sanitario, liderazgo con impacto al servicio de la salud y el bienestar, revisión del Plan de Autoprotección de HFMH, curso para delegados de prevención, riesgos psicosociales y protocolo de violencia laboral, jornadas para fomentar un ambiente laboral seguro junto a la Policía, presentación del servicio S.A.L.U.D., participación en el V Congreso Internacional Prevencionar, operativa y normativa sobre legionela y prevención de riesgos en el teletrabajo. 

La formación en prevención de riesgos laborales está regulada por un procedimiento diseñado para:

- Detectar y satisfacer las necesidades formativas del personal afectado por los sistemas de gestión certificados en Fraternidad-Muprespa, garantizando su competencia en la realización de diversas tareas.
- Registrar todos los datos referentes a la formación realizada.
- Evaluar la eficacia de las acciones formativas para satisfacer las necesidades de formación y asegurar la competencia necesaria del personal.

Este programa de actividades generales preventivas también contempla la formación en prevención de riesgos laborales, según lo establecido en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación se aplica en los siguientes casos:

- Formación inicial para trabajadores/as de nueva incorporación.
- Formación periódica determinada por el estudio de necesidades formativas realizado por

el Servicio de Prevención Propio, en colaboración con el área de Talento y Desarrollo del centro de Recursos Humanos y RSC.

- Formación derivada de un accidente/incidente, cuando la investigación del suceso requiera formación específica como medida preventiva.

ABSENTISMO Y SINIESTRALIDAD

Contingencias comunes

La Mutua realiza el seguimiento de la salud colectiva de la plantilla a nivel nacional mediante estudios epidemiológicos anuales, con el objetivo de identificar, eliminar y/o controlar factores de riesgo asociados a los diversos puestos de trabajo. Este seguimiento de los procesos de contingencia común se realiza no con fines de control del absentismo, sino para valorar la posible relación causa-efecto entre las condiciones de trabajo y las enfermedades comunes que han afectado al personal.

Durante 2025, se han comunicado 1.367 procesos de contingencia común (un 61 % de la plantilla), observándose un ligero ascenso respecto a 2024 (91 procesos más), de los cuales 1.052 procesos correspondieron a mujeres y 315 procesos a hombres.

La mayor parte de los procesos de contingencia común se concentra en las franjas de edad comprendidas entre los 36 y los 55 años, coincidiendo con los grupos más numerosos de la plantilla, si bien se observa un incremento especialmente significativo en el tramo de 26 a 45 años (de 208 procesos en 2024 a 242 en 2025). Por colectivos, los procesos de contingencia común corresponden mayoritariamente al personal sanitario, que concentra el 49,4 % del total, frente al 27,4 % del personal no sanitario.

Los días de baja han ascendido a 41.791, frente a los 41.919 del ejercicio anterior, lo que supone una

disminución de 128 días. La duración media de la incapacidad temporal se ha situado en 30,31 días, un valor muy similar al registrado el año anterior (32,77 días). En conjunto, aunque ha aumentado el número de procesos, no se han incrementado ni los días totales de baja ni la duración media, lo que apunta a procesos de menor duración o a una mejor gestión del retorno.

Los principales procesos de incapacidad temporal de la plantilla se han concentrado en procesos producidos por enfermedades del aparato respiratorio (286); síntomas, signos y resultados anormales de pruebas complementarias (170) y enfermedades infecciosas y parasitarias (167 procesos).

La información recogida se ha analizado considerando la duración de los procesos, la distribución por género, rangos de edad, puestos de trabajo y agrupaciones diagnósticas, con el objetivo de identificar los problemas de salud existentes, evaluar su magnitud, planificar y priorizar acciones preventivas, revisar las medidas existentes y valorar la eficacia del Plan de Prevención de Riesgos Laborales. 

Salud mental, agresiones y violencia laboral

Durante 2025, la Mutua ha recibido 80 comunicaciones de situaciones de agresión en los centros de trabajo, de las cuales el 58 % han sido agresiones verbales, el 32 % amenazas, el 1 % intentos de agresión física y el 9 % intimidación y/o acoso. Estas situaciones han afectado fundamentalmente al personal médico, pero también a personal de admisión, fisioterapeutas, enfermeros/as, personal de prestaciones y personal administrativo.

De las 80 situaciones registradas, 18 han requerido derivación a asesoramiento psicológico. De estas personas que han solicitado atención por agresión o violencia por parte de pacientes, un 72 % ha necesitado tratamiento psicológico, lo que refleja que el 28 %

restante ha contado con recursos adaptativos para hacer frente a situaciones de violencia en el trabajo.

En términos generales, se ha concluido que tanto la intervención psicológica como la formación y la información en materia de resolución de conflictos y de gestión de situaciones de violencia favorecen el desarrollo de mecanismos de gestión emocional y conductual. Con este objetivo, durante 2025 se han continuado elaborando distintos cursos y actuaciones dirigidos a mejorar la comunicación a todos los niveles de la organización, así como a potenciar estilos de liderazgo acordes a las necesidades actuales.

Contingencias profesionales

La Mutua ha observado un aumento en los índices de siniestralidad con respecto a 2024. El índice de incidencia, que solo tiene en cuenta el número de accidentes con baja, se ha situado en 4,47, superior al 4,12 registrado en 2024. Por otro lado, el índice de frecuencia, que considera todos los accidentes laborales, con y sin baja, ha alcanzado un valor de 2,69, frente al 2,49 del ejercicio anterior. El índice absoluto de frecuencia ha sido de 22,37, frente al 16,86 de 2024. Finalmente, el índice de gravedad se ha incrementado a 0,12, en comparación con el 0,10 del año anterior.

El incremento de estos índices se justifica, en parte, por el aumento del número de accidentes de trabajo con baja durante la jornada laboral y por el crecimiento del número de trabajadores en plantilla, factores que impactan directamente en los índices de incidencia y frecuencia. Además, el número total de accidentes (con baja y sin baja, tanto en jornada laboral como in itinere) ha descendido a 83, frente a los 118 registrados en 2024, lo que ha repercutido en el índice absoluto de frecuencia.

Respecto al índice de gravedad, el incremento observado se debe principalmente al aumento en la duración de

los procesos de baja por accidente en jornada laboral, que han acumulado 434 días en 2025 frente a los 376 días de 2024.

El principal agente material causante de los accidentes con baja ha sido el mobiliario y las escaleras, mientras que en los accidentes sin baja el agente causante más repetido sigue siendo las escaleras y los suelos resbaladizos. En los accidentes por pinchazo investigados, las causas más habituales han sido las suturas, así como los despidos en el manejo de los objetos cortopunzantes.

Los expedientes de accidentes in itinere, al ir o volver del trabajo, con baja y sin baja, han sido un total de 54, de los cuales 18 han cursado con baja.

Durante el año 2025 han sido objeto de estudio por posible enfermedad profesional 6 trabajadores, a quienes se les han realizado estudios ergonómicos y análisis de tareas del puesto de trabajo, a solicitud del área médica.



REPRESENTACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las secciones sindicales legalmente constituidas en el ámbito de Fraternidad-Muprespa en 2025 han sido Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), reconociéndose a ambas la capacidad de representación e interlocución colectiva de toda la plantilla de la entidad. El número de delegados durante 2025 ha sido de 137 representantes, 1 menos que en 2024, de los cuales 86 son mujeres y 51 hombres. 

Los acuerdos de negociación colectiva contemplan la constitución de comisiones paritarias de seguimiento, abordando temas como formación, igualdad, IGRD, acción social, entre otros. La composición de estas comisiones se ha realizado de forma proporcional al porcentaje de representación. Cada una de ellas tiene sus propias normas de funcionamiento para garantizar la consulta y negociación permanente sobre cualquier asunto relacionado con cambios en la organización, el trabajo u otras materias vinculadas a las condiciones de la plantilla, respetando los plazos establecidos en la legislación laboral.

En cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que define a los delegados de prevención como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, Fraternidad-Muprespa ha contado con 87 delegados de prevención en 2025, distribuidos en 10 Comités de Seguridad y Salud, además de un Comité estatal de Seguridad y Salud.

Durante el ejercicio 2025, no se ha efectuado la solicitud de masa salarial de ese año debido a que no ha finalizado el proceso de masa salarial del 2024. Una vez resuelto este último, se procederá a su solicitud del modo acostumbrado.



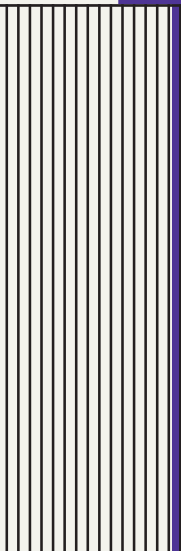
Los acuerdos de negociación colectiva contemplan la **constitución de comisiones paritarias de seguimiento**, abordando temas como formación, igualdad, IGRD, acción social, entre otros.

Edificio calle José Abascal, 50 (Madrid)





RESPONSABILIDAD SOCIAL Y ODS





LÍNEAS DIRECTRICES	152
COMPROMISO CON EL PROGRESO DE LA SALUD Y EL BIENESTAR	152
COMPROMISO CON LAS PERSONAS	158
COMPROMISO AMBIENTAL	168
COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA Y EL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	172

LEYENDA ODS

ODS 3	Salud y bienestar	3 SALUD Y BIENESTAR
ODS 4	Educación de calidad	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD
ODS 5	Igualdad de género	5 IGUALDAD DE GÉNERO
ODS 7	Energía asequible y no contaminante	7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE
ODS 8	Trabajo decente y crecimiento económico	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
ODS 9	Industria, innovación e infraestructura	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA
ODS 10	Reducción de las desigualdades	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES
ODS 12	Producción y consumo responsable	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
ODS 13	Acción por el clima	13 ACCIÓN POR EL CLIMA
ODS 16	Paz, justicia e instituciones sólidas	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS
ODS 17	Alianzas para lograr los objetivos	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Fraternidad-Muprespa incorpora los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a su modelo de gestión y a su estrategia de responsabilidad social, en coherencia con su compromiso con el desarrollo sostenible, la calidad institucional y el bienestar de las personas. Esta orientación se ha consolidado progresivamente desde su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en 2010 y se articula actualmente a través del III Plan de Responsabilidad Social, vigente hasta 2027.

Este planteamiento está alineado con la misión de la Mutua como entidad colaboradora con la Seguridad Social y refuerza su vocación de servicio público desde una actuación ética, transparente y socialmente responsable. Para orientar sus prioridades, Fraternidad-Muprespa utiliza el concepto de círculo de influencia, una herramienta propia que permite ordenar los ODS en función de su relación con la actividad de la entidad y de su capacidad real de actuación. Este enfoque sitúa en el centro el ODS 3, Salud y bienestar, por su vinculación directa con la misión de la Mutua, y agrupa en distintos niveles de influencia otros objetivos especialmente relacionados con su actividad, como el ODS 8, Trabajo decente y crecimiento económico; el ODS 9, Industria, innovación e infraestructura; el ODS 13, Acción por el clima; y el ODS 17, Alianzas para lograr los objetivos. Sobre esta base, la entidad promueve actuaciones concretas que contribuyen, de manera directa o indirecta, al avance de los objetivos priorizados.

El Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2025 refleja de forma ordenada este compromiso. Para ello, dedica un apartado específico a la estrategia de Responsabilidad Social de la entidad y a las principales acciones desarrolladas durante el ejercicio en relación con los ODS, y ofrece una visión clara y transparente del impacto que genera la Mutua en su entorno.





CÍRCULO DE INFLUENCIA DE LOS ODS DE FRATERNIDAD-MUPRESPA

i Cada acción de Responsabilidad Social recogida en el presente contenido se acompaña de un sector del color del ODS principal al que da respuesta. Si bien una acción puede dar respuesta a varios ODS, acompañando a esta se refleja el ODS principal desde la perspectiva de la Mutua.



LÍNEAS DIRECTRICES

Para orientar y coordinar sus actuaciones en materia de responsabilidad social, Fraternidad-Muprespa articula este ámbito a través de un modelo de trabajo transversal. El seguimiento ordinario de las iniciativas corresponde a un grupo integrado por representantes de distintas áreas de la Mutua, que permite analizar, compartir y abordar las principales cuestiones vinculadas a la responsabilidad social de la entidad.

Aquellas propuestas, planes o aspectos de especial relevancia que requieren validación se elevan al Comité de Dirección a través del Área de Comunicación Interna y Responsabilidad Social, reforzando así la integración de la responsabilidad social en la gestión corporativa y asegurando su alineación con los criterios generales de actuación de la Mutua.

La estrategia se articula en torno a cuatro compromisos principales:



Compromiso con el progreso de la salud y el bienestar



Compromiso con las personas



Compromiso ambiental



Compromiso con la transparencia y el buen gobierno corporativo

COMPROMISO CON EL PROGRESO DE LA SALUD Y EL BIENESTAR

Fraternidad-Muprespa orienta parte de su actuación a contribuir a la salud y al bienestar en su sentido más amplio, incorporando sus dimensiones física, emocional, social y ambiental. Este enfoque está directamente vinculado con su misión institucional, en la medida en que la salud constituye uno de los ejes centrales de su actividad.

A lo largo de los años, la Mutua ha desarrollado distintas iniciativas en este ámbito y continúa impulsando la innovación y la mejora continua como palancas para avanzar en soluciones más eficaces, sostenibles y orientadas a las personas. Para ello, se apoya tanto en la innovación tecnológica como en la organizativa, con el objetivo de reforzar su contribución al progreso de la salud y el bienestar.

Reconocimiento QH de la calidad asistencial y sostenibilidad

Fraternidad-Muprespa dispone de la acreditación QH** de Excelencia en Calidad Asistencial, promovida por el Instituto para el Desarrollo e Integración de la Salud (IDIS), en colaboración con la Sociedad Española de Calidad Asistencial (SECA) y la Asociación Española para la Calidad (AEC). La entidad obtuvo este reconocimiento por primera vez en 2016 y lo ha renovado por última vez en noviembre de 2024, con vigencia hasta noviembre de 2026.

Esta acreditación reconoce a las organizaciones sanitarias que trabajan para alcanzar los mejores resultados en salud para sus pacientes, mediante

condiciones asistenciales adecuadas y la aplicación de procedimientos orientados a la calidad. Además, valora los atributos de los sistemas de calidad implantados y los integra en un indicador único, que permite clasificar a las entidades en distintos niveles de excelencia. 



Encuesta de calidad de las consultas médicas

Fraternidad-Muprespa realiza encuestas de calidad sobre las consultas médicas con el fin de conocer la valoración de los pacientes respecto a la atención recibida. Una vez finalizada la consulta, y a través de la app Mi Frater Paciente, la persona atendida recibe una notificación push en su dispositivo para invitarle a participar en la encuesta.

Durante 2025, se han contestado 19.285 encuestas desde esta aplicación. De ellas, el 75,57 % de las personas participantes ha manifestado estar muy satisfecha con la atención recibida, el 19,90 % satisfecha, el 1,77 % insatisfecha y el 2,77 % muy insatisfecha.

Los resultados de estas encuestas permiten disponer de información relevante para analizar el grado de satisfacción con el servicio prestado por la Mutua. Este seguimiento facilita la identificación de oportunidades de mejora, contribuye a responder mejor a las expectativas de los grupos de interés y refuerza la fidelización a través de una atención orientada a la calidad.



Defensor del mutualista

La labor del Defensor del mutualista se mantiene en 2025 como un mecanismo relevante dentro de la estrategia de Responsabilidad Social de Fraternidad-Muprespa, ya que permite atender, canalizar y resolver las quejas y reclamaciones presentadas por pacientes, personas trabajadoras protegidas, empresas, autónomos y asesorías. Además, su actividad aporta información útil sobre la experiencia de las personas usuarias y contribuye a identificar oportunidades de mejora en los servicios asistenciales y en los procedimientos administrativos de la Mutua.

Durante el ejercicio 2025, el Defensor del mutualista ha gestionado y resuelto 2.648 quejas y reclamaciones, con un tiempo medio de resolución de 12 días hábiles. Del total de expedientes tramitados, 365 han finalizado con resolución favorable para las personas reclamantes. Asimismo, se han atendido situaciones de especial sensibilidad social, entre ellas 48 reclamaciones relacionadas con riesgo durante el embarazo y lactancia, y 16 vinculadas al cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

La vía presencial ha continuado siendo el canal más utilizado, con 1.777 reclamaciones registradas, mientras que los canales telemáticos han aumentado su uso, pasando de 716 a 871 expedientes en 2025. Esta evolución refleja una mayor diversificación de los canales de relación y favorece una atención más accesible y adaptada a las necesidades de los distintos grupos de interés.

Concesión de Prestaciones Especiales

Fraternidad-Muprespa concede ayudas económicas especiales a través de la Comisión de Prestaciones Especiales, destinadas a atender necesidades sobrevenidas derivadas de una contingencia profesional. Estas ayudas complementan las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social y permiten ofrecer apoyo adicional en situaciones que requieren una respuesta específica.

Durante 2025, la Comisión de Prestaciones Especiales ha concedido 600 ayudas, frente a las 657 otorgadas en 2024. Aunque el número de ayudas ha sido inferior, el importe total concedido ha ascendido a 807.450,96 euros, lo que supone un incremento del 12,36 % respecto al ejercicio anterior, en el que se alcanzaron los 718.616,17 euros. [🔗](#)

Asistencia Social

Fraternidad-Muprespa desarrolla su compromiso con la salud y el bienestar más allá de la asistencia sanitaria y de la gestión de las prestaciones económicas. La entidad ofrece apoyo integral a las personas que han sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, mediante información, orientación y acompañamiento tanto a las personas afectadas como a sus familias.

Esta atención social facilita el acceso a recursos propios de la Mutua —servicios, prestaciones legales y ayudas económicas—, así como a los ofrecidos por organismos y entidades públicas y privadas en los ámbitos local, autonómico y nacional. Esta labor es realizada por el equipo de trabajadoras sociales, que contribuye al proceso de recuperación, adaptación e integración de las personas afectadas.

Proyecto de innovación sanitaria

La innovación sanitaria en Fraternidad-Muprespa tiene como finalidad generar e implantar nuevas soluciones que aporten valor en el ámbito de la salud laboral y en la gestión del absentismo. Este enfoque se apoya en procesos de investigación, análisis y mejora desarrollados tanto dentro de la organización como en colaboración con agentes externos.

El impulso de la innovación sanitaria en la Mutua se articula a través de tres líneas principales: la generación de una cultura de innovación sanitaria, la innovación traumatológica especializada mediante el Comité de Expertos, y el desarrollo de grandes proyectos de innovación sanitaria.

Estas líneas cuentan con el apoyo del Grupo de Innovación Sanitaria, cuyo objetivo es favorecer una cultura interna que facilite la identificación de ideas, procesos y soluciones capaces de mejorar la actividad sanitaria de la Mutua y aportar valor tanto a los grupos de interés externos como a los equipos internos. [🔗](#)



Comité de Expertos ■

El Comité de Expertos es un órgano consultivo y multidisciplinar orientado a impulsar la innovación y la investigación en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Su actividad contribuye a valorar nuevas actuaciones, garantizar que su implantación se realice con criterios de seguridad y analizar la eficiencia y los resultados de las mejoras introducidas.

Entre sus funciones se encuentran el fomento de la innovación y la investigación, la evaluación de nuevas iniciativas antes de su implantación, el seguimiento de los resultados obtenidos, la promoción de una cultura de mejora continua y transformación digital, el apoyo a la toma de decisiones basada en la evidencia y la coordinación de los aspectos éticos y regulatorios asociados a nuevas implementaciones.

Comité Científico Asistencial ■

Durante 2025, el Comité Científico Asistencial ha consolidado su papel como órgano de gobernanza científica de Fraternidad-Muprespa, con funciones orientadas a garantizar el adecuado desarrollo de las actividades científicas desde una perspectiva ética, legal, reputacional y alineada con la estrategia corporativa.

Su actividad se centra en regular el uso de datos clínicos y corporativos en proyectos de investigación, casos clínicos, acciones formativas y actividades de difusión; proteger a la organización frente a posibles riesgos legales, de privacidad o de imagen pública; y desplegar operativamente el Código de Buenas Prácticas Científicas.

El enfoque del Comité se basa en criterios de prudencia, garantía institucional y responsabilidad corporativa, priorizando el interés de la entidad frente al interés investigador individual. A lo largo de 2025, se han valorado 24 proyectos.

Certificado ISO 10002:2018 ■

En agosto de 2025, Fraternidad-Muprespa ha renovado el certificado de gestión de quejas y reclamaciones del Defensor del Mutualista, conforme a los requisitos de la Norma UNE-ISO 10002:2018, sobre gestión de la calidad, satisfacción del cliente y directrices para el tratamiento de las quejas en las organizaciones.

Esta renovación acredita la existencia de un sistema estructurado para la recepción, tramitación, análisis y respuesta de las quejas y reclamaciones presentadas ante la entidad. Asimismo, refuerza el compromiso de la Mutua con una gestión transparente, objetiva y orientada a la mejora continua, al facilitar que las situaciones planteadas por las personas usuarias se conviertan en información útil para mejorar los servicios y procedimientos internos. [🔗](#)

Concienciación y formación en ciberseguridad ■

Durante 2025, Fraternidad-Muprespa ha reforzado la sensibilización de la plantilla en materia de seguridad de la información y ciberseguridad a través de la iniciativa "Comprometidos con la Seguridad".

Entre las acciones desarrolladas, se ha distribuido material divulgativo con recomendaciones prácticas sobre phishing, contraseñas, navegación segura y protección de la información corporativa y de los datos personales. También se ha realizado un ataque simulado de phishing dirigido a la plantilla, con el fin de valorar el nivel de prevención en el uso del correo electrónico corporativo. Además, se han publicado en la intranet de la Mutua siete piezas informativas sobre calidad, protección de datos y seguridad de la información, a través del canal de noticias de Seguridad y RGPD.

Certificación ISO 9001:2015 ■

Sistema de gestión de la calidad para la actividad asistencial y preventiva

En 2025, Fraternidad-Muprespa ha renovado la certificación UNE-EN ISO 9001:2015 de su Sistema de gestión de la calidad para la gestión administrativa de los servicios asociados a la cobertura de contingencias profesionales y comunes, así como para la realización de actividades preventivas de la Seguridad Social.

La certificación alcanza a 100 centros de atención de la Mutua y constituye una herramienta de apoyo para orientar la actividad hacia la mejora continua y el cumplimiento de los requisitos de calidad establecidos. [🔗](#)

Sistema de gestión de la calidad para los servicios TIC

En junio de 2025, Fraternidad-Muprespa ha renovado la certificación UNE-EN ISO 9001:2015 aplicada a la prestación de servicios de gestión de infraestructuras informáticas y de telecomunicaciones, el diseño, desarrollo y puesta en producción de aplicaciones informáticas en tecnologías de la información, y el centro de atención a usuarios. [🔗](#)

Declaración de Luxemburgo ■

Fraternidad-Muprespa ratificó en 2024 su adhesión a la Declaración de Luxemburgo, reforzando su compromiso con la promoción de la salud en el trabajo y con la mejora continua del bienestar de las personas que forman parte de la entidad.



Esta ratificación da continuidad a la adhesión formalizada por primera vez en 2014 y consolida la integración de sus principios en la gestión de la salud laboral de la Mutua. Asimismo, contribuye a difundir este enfoque entre otras organizaciones de su ámbito de actuación.

Los principios básicos de la Declaración de Luxemburgo se centran en la integración de la salud en la cultura organizativa, la participación activa de todos los niveles de la organización, la consideración de los factores físicos y psicosociales que influyen en la salud, la mejora continua de las acciones de promoción de la salud en el trabajo y la corresponsabilidad entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras en su planificación, implementación y evaluación.

Certificación ISO 45001:2018

En diciembre de 2025, Fraternidad-Muprespa ha superado satisfactoriamente, por segundo año consecutivo, la auditoría de certificación ISO 45001:2018, relativa al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con un resultado final de cero no conformidades.

La auditoría, realizada por Bureau Veritas, ha valorado el sistema implantado como suficientemente eficaz para prevenir, identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos asociados a las distintas fases y procesos de actividad de la entidad. Asimismo, reconoce que el sistema se comunica de forma adecuada y favorece la participación de las personas implicadas.

Campaña de vacunación antigripal 2025

Fraternidad-Muprespa realiza anualmente una campaña de vacunación contra la gripe dirigida a su plantilla, facilitando la administración de la vacuna en los propios centros de trabajo. La campaña se acompaña de información previa sobre los beneficios de la vacunación y los posibles riesgos asociados tanto a vacunarse como a no hacerlo, con el fin de favorecer una decisión informada por parte de las personas trabajadoras.

En 2025 se han administrado voluntariamente 882 dosis, lo que representa el 30,32 % de la plantilla.



Seguimiento de la salud mental en el trabajo

Fraternidad-Muprespa realiza un seguimiento activo de la salud mental de su plantilla mediante actuaciones orientadas a la identificación, evaluación, diagnóstico y tratamiento de posibles trastornos psicológicos.

Durante 2025, las profesionales del Servicio de Prevención Propio han proporcionado tratamiento psicológico, favoreciendo el cumplimiento de los objetivos terapéuticos establecidos y la adquisición de recursos personales y estrategias de afrontamiento, así como la mejora del bienestar emocional y el refuerzo de la capacidad de adaptación ante situaciones de dificultad.

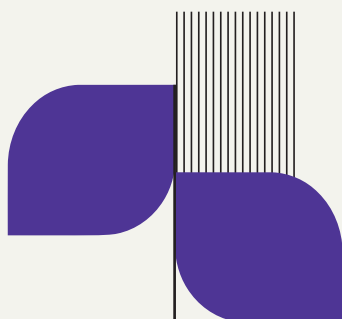
Asimismo, en situaciones de conflicto interno, se ha prestado asistencia psicológica y se han desarrollado talleres y acciones formativas específicas.

Difusión de buenas prácticas en salud

Fraternidad-Muprespa dispone de un protocolo de actuación ante situaciones de conflicto interno, que incluye la realización de cursos y talleres presenciales dirigidos a los equipos de los distintos centros y departamentos.

Tras cada sesión, se llevan a cabo entrevistas individuales con las personas asistentes para valorar la utilidad de la formación, detectar posibles necesidades de mejora en los contenidos e identificar, cuando procede, necesidades específicas de apoyo, aclaración o atención psicológica personalizada, siempre con el consentimiento previo de la persona interesada.

Asimismo, la Mutua continúa reforzando la seguridad de su plantilla mediante la mejora de sus herramientas internas. En este ámbito, se ha optimizado el funcionamiento del Botón SOS, sistema diseñado para emitir alertas inmediatas en situaciones de riesgo.



Programas formativos

Fraternidad-Muprespa promueve la actualización de conocimientos y el intercambio de buenas prácticas mediante programas formativos dirigidos al personal sanitario.

El 19 de marzo de 2025 se ha celebrado en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana la VII Jornada de Traumatólogos, centrada en la actualización de la gestión y la práctica clínica de los profesionales de traumatología de la Mutua.

Asimismo, el Hospital ha acogido la Jornada Intermutual sobre el Dolor, un encuentro nacional en el que han participado especialistas de distintas mutuas y hospitales intermutuales de España. La jornada ha tenido como objetivo compartir criterios clínicos, optimizar algoritmos terapéuticos y avanzar en protocolos coste-efectivos para el tratamiento del dolor en el entorno laboral.

Estas iniciativas contribuyen a la mejora continua de la atención sanitaria y refuerzan el compromiso de la entidad con el bienestar de los pacientes desde un enfoque colaborativo y sostenible.



Participantes en la Jornada Intermutual sobre el Dolor en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana

Participación científica

A lo largo de 2025, se ha promovido una cultura de aprendizaje permanente en la que la formación, la investigación, la docencia y el análisis de resultados se han consolidado como motores de excelencia, favoreciendo la actualización continua del conocimiento, la mejora de la práctica asistencial y la transferencia de experiencia entre profesionales.

Docencia

Dirección, por parte del Dr. Álvaro Minuesa, de la tesis doctoral de la Dra. Marta Pérez Rodríguez de Fraternidad-Muprespa, titulada "Utilización del bíceps autólogo aplastado para la aumentación de las roturas del manguito rotador"; participación docente en Building a Dream. Kelley University Meeting; participación docente en la Jornada Intermutual del Dolor.

Formación, congresos, cursos y jornadas

62º Congreso SECOT; XII Congreso conjunto AEA-SEROD / Congreso Nacional AEA 2025; Curso Monteaceira; XXIV Curso de Revisión en COT "Luis Munuera"; Curso avanzado de artroscopia de muñeca Corella; XXIII Curso de bases anatómicas en técnicas de microcirugía neurovascular - Fundamentos Anatómicos de las Transferencias Tendinosas y Nerviosas en la Mano Paralítica; Tips & Tricks en Cirugía de la Mano; SICOT World Congress; II Madrid Nerve Meeting; Curso LCA 360º: reparación, reconstrucción y refuerzos extraarticulares; II Jornada de Principios Básicos de Manejo de Fracturas para Residentes de Mutuas Laborales; V Congreso SEMCPT; Operación SETRADE; ArthroLab Munich – Hombro: de la reparación a la reconstrucción; Curso internacional Shoulder CUN 2025; The basics of shoulder arthroscopy: Meet the experts; Latam Shoulder Evolutions in Sports Medicine; ISAKOS; Kelley University Meeting; VII Curso básico vías de abordaje e instrumentación en

columna lumbar BIOSPINE; Examen Oral Parte II del Fellowship Exam of the European Board of Orthopaedics and Traumatology in Spanish; Curso José Andrés Fernández de Valderrama "Traumatismos Vertebrales" Curso PreGEER; VII Curso básico vías de abordaje e instrumentación en columna cervical BIOSPINE; Jornada de Cirugía Mínimamente Invasiva de Columna; Jornadas Canarias de Neurocirugía; Simposio Internacional de Columna Spine Summit Spain; Trauma Spine Course; European Spine Diploma EduWeek Spine Society of Europe; Cad Lab Lateral y MIS. Teórico & Práctico; Spine Academy Meeting 2025; Cervical Academy; V Curso de Actualización en Patología de la Columna Vertebral; Jornada de Consenso del Grupo de Trabajo de Dolor Lumbar; Curso columna cervical; Curso de endoscopia; Exactech Rethink Shoulder 2025; Exactech GPS Shoulder Cadaver Course; Jornada Intermutual sobre el dolor; Curso práctico artroscopia 2025; Curso artroscopia Arthrex 2025; Curso teórico-práctico artroscopia de hombro; Curso colgajos locorregionales para la cobertura de la mano; XXIV Congreso SETLA; BIASS 2025 Barcelona International Arthro Shoulder Surgeries; Resident and Fellow Educational Program: Artroplastia total de cadera; XI Edición AQCOT. Curso de abordajes en COT; Limb Lengthening and Complex Reconstruction Ilizarov Method; Master Fracture Forum; Update in Deformity Corrections with Intramedullary Nails; Curso integral de cirugía de pie y tobillo; Ecografía abdominal básica para médicos de atención primaria; Ecografía musculoesquelética para médicos de atención primaria; Ecografía abdominal básica para médicos de atención primaria SESCAM; Ecografía abdominal y musculoesquelética avanzada para médicos de atención primaria SESCAM; VII Congreso Madrileño de Médicos Generales y de Familia; XI Curso ecografía musculoesquelética ARS 2025; XV Jornada de Enfermedades Infecciosas; X Reunión Científica GEIO 2025: Infección de prótesis articular; IV Jornada "Abordaje integral de pacientes con amputaciones de



miembro inferior”; Soluciones protésicas para amputados de miembro inferior; SECA - Sociedad Española de Calidad Asistencial.



Participantes de Fraternidad-Muprespa en el 24 Congreso SETLA

Premios 24 Congreso SETLA

En el 24 Congreso SETLA de 2025, dos trabajos desarrollados por profesionales de Fraternidad-Muprespa han sido reconocidos por el comité científico. Estos premios reflejan no solo la apuesta de la entidad por la excelencia clínica, la innovación sanitaria y la investigación aplicada, sino también su compromiso con la responsabilidad social, impulsando iniciativas que contribuyen a mejorar la atención, el conocimiento médico y la salud de las personas trabajadoras.

El Premio a la Mejor Comunicación Oral SETLA para Médicos Asistenciales ha sido concedido al trabajo “Accidente cerebrovascular isquémico en el contexto laboral: diferencias entre la valoración clínica y la prestacional”, defendido por Sandra Osorio. Asimismo,

Verónica Encinas ha recibido el Premio al Mejor Cartel Científico (Médico) por el trabajo “No toda epicondilitis es una epicondilitis: dificultades diagnósticas en el ámbito de las mutuas”.

Pacto Digital AEPD

Fraternidad-Muprespa está adherida desde 2021 al Pacto Digital para la Protección de las Personas, iniciativa promovida por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) para reforzar el compromiso de las organizaciones con la privacidad, la ética y el uso responsable de la tecnología. Esta adhesión contribuye a integrar la protección de datos en los procesos de digitalización y en el desarrollo de nuevas soluciones tecnológicas, favoreciendo infraestructuras digitales seguras y respetuosas con los derechos de las personas.

Durante 2025, Fraternidad-Muprespa ha reforzado este compromiso mediante la difusión de mensajes en la intranet corporativa, orientados a sensibilizar sobre la importancia de la privacidad y la protección de los datos personales.

La AEPD es el organismo público encargado de velar por el cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales en España.



**Pacto Digital
para la Protección
de las Personas**

Asociación Española para la Calidad (AEC)

Fraternidad-Muprespa forma parte de la Asociación Española para la Calidad (AEC), entidad dedicada a promover la calidad en el ámbito empresarial y social. Esta participación permite a la Mutua acceder a espacios de relación, actividades y encuentros orientados al intercambio de conocimiento, la difusión de buenas prácticas y la actualización en metodologías de gestión de la calidad, sostenibilidad y mejora continua.



Durante 2025, la entidad ha participado en distintas iniciativas impulsadas por la AEC, entre ellas: Plenaria Comunidad Medioambiente Directiva Eficiencia Energética; I Congreso Sostenibilidad y Cambio Climático; Plenaria Comunidad de Calidad; Asamblea General ordinaria del GECV; Asamblea General Ordinaria AEC; Jornada Novedades ISO 14001; AEC Foro CERPER Norma 14001 ODS y Economía Circular; Intervención de Elena Iglesias, directora del departamento de Calidad y Medioambiente en el ágora de empresas de la Convención del Pacto contra la Emergencia Climática; Día Mundial de la Calidad; Tribuna MITECO: La adaptación al cambio climático. Restauración de espacios, renaturalización de ciudades y resiliencia ante desastres naturales; Plenaria Comunidad de Calidad; Plenaria Comunidad de Medioambiente.

Estas acciones refuerzan el compromiso de Fraternidad-Muprespa con la excelencia, la sostenibilidad y la incorporación de buenas prácticas que aporten valor a la entidad y a sus grupos de interés.

Asamblea General de la Sección Internacional de la AISS ■

La Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) es una organización internacional que reúne a instituciones y entidades gubernamentales de seguridad social, y promueve la seguridad y la salud en el trabajo mediante directrices profesionales, conocimiento técnico y servicios especializados.

Fraternidad-Muprespa mantiene desde hace más de 20 años una vinculación con su sección preventiva de Energía, Gas, Electricidad y Agua, lo que le permite participar en espacios internacionales de intercambio de conocimiento y buenas prácticas.

En 2025, la Mutua ha asistido en Wuppertal a los actos conmemorativos del 55 aniversario de esta sección, donde ha participado en talleres sobre futuras líneas de actividad de la asociación y en distintas sesiones técnicas. Esta participación refuerza la colaboración internacional y el compromiso de Fraternidad-Muprespa con la prevención y la mejora de la seguridad y salud laboral.

COMPROMISO CON LAS PERSONAS

Fraternidad-Muprespa mantiene un compromiso con la gestión socialmente responsable de las personas, orientado a promover entornos de trabajo seguros, saludables, inclusivos y estimulantes. Este enfoque favorece el desarrollo profesional, la formación continua, la participación y la contribución de la plantilla a la mejora e innovación de la entidad.

Esta gestión se desarrolla en coherencia con los valores de responsabilidad social de la Mutua y con su compromiso con la diversidad, la igualdad de trato, la equidad, la inclusión y la conciliación de la vida personal y laboral. Asimismo, Fraternidad-Muprespa promueve que este compromiso trascienda al ámbito interno y genere un impacto positivo en las empresas mutualistas, en las personas protegidas y en la sociedad en general.

Renovación Convenio Marco de Teletrabajo ■

El teletrabajo se incorporó en Fraternidad-Muprespa como medida de conciliación en el I Plan de Igualdad de la Mutua, aprobado en 2010 y suscrito con las secciones sindicales de CCOO y UGT. Su aplicación se materializó en abril de 2013 mediante la firma de un Convenio Marco de Teletrabajo, acordado en el seno de la Comisión de Igualdad.

Desde entonces, la entidad ha gestionado anualmente solicitudes de teletrabajo vinculadas a la conciliación, como fórmula complementaria al trabajo presencial y siempre en puestos susceptibles de acogerse a esta modalidad, de acuerdo con los criterios organizativos establecidos por cada unidad.

Tras la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, Fraternidad-Muprespa y la representación de las personas trabajadoras impulsaron la actualización del convenio vigente. El nuevo Convenio Marco de Teletrabajo fue firmado en junio de 2023, con informe favorable de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, y prevé su prórroga anual salvo denuncia expresa de alguna de las partes.

En el marco del convenio vigente, la Mutua mantiene un modelo híbrido, voluntario y complementario al trabajo presencial, con una prestación en modalidad de teletrabajo situada entre el 20 % y el 40 % de la jornada mensual, en función de las características de cada unidad organizativa.





Charter del Teletrabajo y flexibilidad

Fraternidad-Muprespa mantiene su adhesión al Charter del Teletrabajo y flexibilidad, promovido por la Fundación Másfamilia, como muestra de su compromiso con una cultura organizativa orientada a la flexibilidad, la conciliación y el teletrabajo.

Esta adhesión también refleja la voluntad de la Mutua de promover modelos de trabajo más sostenibles, inclusivos y respetuosos con la diversidad, así como de sensibilizar sobre los beneficios asociados a la flexibilidad laboral.

La participación en este Charter incorpora, además, un proceso de verificación externa que permite evaluar el grado de compromiso de la entidad y las iniciativas desarrolladas en este ámbito.

Empresa BeFlex

Fraternidad-Muprespa forma parte de BeFlex, una iniciativa impulsada por Zityhub que reúne a organizaciones comprometidas con la flexibilidad laboral y con la evolución de los modelos de trabajo.

Este reconocimiento pone en valor el avance de la Mutua en la incorporación de fórmulas de trabajo más flexibles, orientadas a favorecer la conciliación, la autonomía y el bienestar de las personas trabajadoras, en línea con las nuevas formas de organización del trabajo y con los principios de responsabilidad social corporativa.

Retribución flexible personas trabajadoras

Fraternidad-Muprespa cuenta desde 2015 con un sistema de retribución flexible orientado a mejorar la eficiencia retributiva y ofrecer a la plantilla la posibilidad de adaptar parte de su salario a sus necesidades personales. A través de este sistema, las personas trabajadoras pueden sustituir, de forma voluntaria y reversible, una parte de su retribución en efectivo por la contratación de determinados productos, como seguro de salud, cheque guardería o tarjeta transporte, incrementando así su disponibilidad neta.

Durante diciembre de 2025, un total de 581 personas trabajadoras han contratado uno o más productos, lo que representa aproximadamente el 28,51 % de la plantilla que puede acogerse a este sistema. El seguro de salud ha sido el producto más demandado.

Carta de la Diversidad

Fraternidad-Muprespa ha renovado de forma voluntaria su compromiso con la Carta de la Diversidad para el periodo 2023-2025, dando continuidad a la adhesión formalizada por primera vez en 2011. Esta iniciativa refuerza el compromiso de la Mutua con la igualdad de oportunidades, la inclusión, la diversidad y la conciliación de la vida personal y profesional, promoviendo entornos laborales más respetuosos y abiertos a la pluralidad.

La Carta de la Diversidad está impulsada por la Fundación para la Diversidad, constituida por el Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad y la Fundación Alares.

Convenio Inserta

En septiembre de 2023, Fraternidad-Muprespa suscribió con la Fundación ONCE un nuevo Convenio Inserta, con una vigencia de tres años, orientado a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y a contribuir al avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El acuerdo es objeto de seguimiento anual, con el fin de valorar su evolución y definir, en su caso, nuevas líneas de colaboración para cada ejercicio.

Inserta Empleo, entidad sin ánimo de lucro integrada en la Fundación ONCE, trabaja para promover la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación de las personas con discapacidad, favoreciendo su inclusión social y laboral.

La colaboración entre ambas entidades se inició en 2017, con la firma del primer Convenio Inserta, dirigido a impulsar iniciativas y proyectos conjuntos para favorecer la plena inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad.



Inserta

Accesibilidad (AIS) y discapacidad

Fraternidad-Muprespa realizó en 2017 una auditoría de accesibilidad en todos sus centros de atención, conforme a la certificación DIGA, Distintivo de Grado de Accesibilidad. Esta evaluación permitió identificar mejoras y establecer medidas para facilitar el acceso de los mutualistas a las instalaciones en igualdad de condiciones.

Posteriormente, en 2019, la Mutua continuó este trabajo con la adaptación de la norma DIGA al sistema AIS, Accessibility Indicator System, de la Fundación para la Accesibilidad y la Responsabilidad Social, junto con las especificaciones técnicas ET-IMQ-AIS del Instituto Italiano del Marchio di Qualità. Este sistema permite implantar, auditar y verificar el grado de accesibilidad de las instalaciones y servicios, así como certificar centros en fase de proyecto mediante precalificación.

Durante 2025 se han realizado distintas actuaciones de mejora de la accesibilidad y uso en varios centros, entre ellas la instalación de puertas automáticas y la adecuación de accesos en Barcelona, Cáceres, Ciudad Real, Tres Cantos y Segovia, así como la adaptación de los vestuarios del gimnasio en el centro de Plasencia.



Integración de las personas con discapacidad

En el marco de su adhesión al programa Inserta, Fraternidad-Muprespa ha conmemorado en 2025 el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, que se celebra cada 3 de diciembre, reforzando sus acciones de sensibilización sobre inclusión y accesibilidad.

La iniciativa ha puesto el foco en la importancia de construir entornos digitales seguros, accesibles y comprensibles para todas las personas. Asimismo, la Mutua ha promovido la reflexión interna sobre la relación entre discapacidad, accesibilidad y ciberseguridad, difundiendo buenas prácticas orientadas a proteger la información desde una perspectiva inclusiva y respetuosa con la diversidad funcional.

Mediateca de la Mutua

Fraternidad-Muprespa pone a disposición de su plantilla una mediateca corporativa, como recurso orientado al acceso a la cultura, el aprendizaje continuo y el bienestar emocional de las personas trabajadoras.

Durante el ejercicio 2025 se han registrado 627 préstamos: 610 libros, de los cuales 525 han sido solicitados por mujeres y 85 por hombres, y 17 películas, todas ellas solicitadas por mujeres. En conjunto, el 86,44 % de los préstamos han correspondido a mujeres y el 13,56 % a hombres.

Aunque el número de préstamos muestra una reducción progresiva, esta evolución se enmarca en una tendencia social más amplia. El Barómetro de Hábitos de Lectura y Compra de Libros en España 2025 refleja el avance de la lectura digital y del consumo de audiolibros, así como la disminución del tiempo disponible para la lectura.

Jornadas policiales para manejo de situaciones conflictivas en atención al público

Fraternidad-Muprespa continúa impulsando actuaciones orientadas a reforzar la seguridad, la salud y el bienestar de su plantilla, especialmente en aquellos ámbitos con atención directa al público.

Durante 2025, un total de 119 personas trabajadoras han participado en el curso "PREVENTIVA - Jornada con la policía para fomentar un ambiente laboral seguro", dirigido a facilitar herramientas prácticas para la gestión de situaciones conflictivas en contextos de atención al público. La participación se ha distribuido entre 51 profesionales de centros de trabajo y 68 profesionales del ámbito sanitario, pertenecientes a la red asistencial y al Hospital de la Mutua. Esta formación, desarrollada en colaboración con profesionales de las fuerzas y cuerpos de seguridad, contribuye a la prevención de riesgos psicosociales y a la mejora del entorno laboral.

X Semana de la Prevención

Coincidiendo con el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Fraternidad-Muprespa ha celebrado en 2025 la X Semana de la Prevención, reforzando su compromiso con la promoción de entornos laborales seguros y saludables bajo el enfoque de Visión Zero, en alineación con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 y el Marco Estratégico de la Unión Europea.

Bajo el lema "Si todo está en su sitio, los accidentes no tienen sitio", esta edición se ha centrado en la cuarta regla de oro de Visión Zero, orientada a la sistematización de las organizaciones como elemento clave para mejorar la seguridad, la productividad, la eficacia y la calidad en el entorno laboral.

Durante la semana se han desarrollado 57 acciones preventivas en colaboración con más de 114 empresas mutualistas de 25 provincias, alcanzando a un colectivo aproximado de 2.400 personas. Las actuaciones han incluido safety days, talleres prácticos, jornadas de sensibilización, seminarios en línea de ámbito nacional, colaboraciones institucionales y acciones de difusión en medios de comunicación mediante entrevistas y artículos especializados.

Con esta iniciativa, la Mutua contribuye a fomentar la participación activa del tejido empresarial y a fortalecer una cultura preventiva sólida, sostenible y orientada a la mejora continua.

VIII Semana de la Seguridad Vial

En torno al Día Mundial en Recuerdo de las Víctimas de Accidentes de Tráfico, Fraternidad-Muprespa ha celebrado en noviembre la VIII Semana de la Seguridad Vial, bajo el lema "Conducción segura, movilidad sostenible".

Esta edición ha reforzado el compromiso de la Mutua con la prevención de los riesgos asociados a la movilidad laboral y con la promoción de una cultura vial segura y sostenible.

Entre las actividades desarrolladas destacan dos seminarios en línea de ámbito nacional, así como colaboraciones institucionales con la Dirección General de Tráfico en Cantabria y con el INVASSAT en la Comunidad Valenciana. También se han realizado sesiones técnicas con gafas de realidad virtual inmersiva en Barcelona, Burgos, León, Madrid, Navarra y Sevilla, impartidas por consultores de prevención de la entidad.

Con esta iniciativa, Fraternidad-Muprespa contribuye a implicar a empresas y personas trabajadoras en la reducción de la siniestralidad vial laboral y en el avance hacia modelos de movilidad más seguros y sostenibles.

Exposición ¿Pudo evitarse la tragedia del Titanic?

Fraternidad-Muprespa, junto con Fundación AXA y la Junta de Andalucía, a través del Instituto Andaluz de Riesgos Laborales, ha impulsado la exposición ¿Pudo evitarse la tragedia del Titanic?, una iniciativa orientada a reflexionar sobre la prevención de riesgos a partir del análisis de las causas técnicas y humanas que confluyeron en el hundimiento del buque.

Durante 2025, la exposición se ha instalado en dos espacios: el Parque de las Ciencias de Granada y el Museo Provincial de Huelva. A través de este recorrido divulgativo, la Mutua contribuye a sensibilizar sobre la importancia de la prevención, la toma de decisiones y la gestión de riesgos en distintos ámbitos.



Acto de inauguración de la exposición "¿Pudo evitarse la tragedia del Titanic?" en el Parque de las Ciencias de Granada.

Exposición I+P Innovación en Prevención

La exposición I+P Innovando en Prevención propone un recorrido por la evolución de la prevención a través de 17 módulos, desde soluciones mecánicas sencillas hasta innovaciones complejas basadas en el internet de las cosas, incluyendo también referencias a la intervención satelital y espacial.

Durante 2025, esta exposición se ha instalado en el Archivo Histórico Provincial de Málaga. Con esta iniciativa, Fraternidad-Muprespa contribuye a divulgar la importancia de la innovación aplicada a la prevención y a acercar la cultura preventiva a la sociedad.

Reconocimiento STOP Accidentes

En noviembre de 2025, Fraternidad-Muprespa ha recibido un reconocimiento en el acto conmemorativo del 25º aniversario de STOP Accidentes, celebrado en Barcelona.

La entidad ha sido reconocida junto a otras instituciones, cuerpos de seguridad, profesionales del ámbito jurídico, entidades colaboradoras, personas trabajadoras, voluntariado y otros colectivos que han contribuido a la labor desarrollada por STOP Accidentes a lo largo de estos años.

El encuentro ha reunido a víctimas, familiares, voluntariado, profesionales y representantes institucionales, y ha servido para reafirmar el compromiso compartido con la seguridad vial y la prevención de los accidentes de tráfico.



José Ramón Lafuente, director adjunto de la dirección provincial de Barcelona, durante el acto conmemorativo del 25.º aniversario de STOP Accidentes.

Premio “Liderazgo femenino en gestión” de New Medical Economics

En la XI edición de los Premios New Medical Economics 2025, Sagrario Mayoralas, gerente del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, ha sido reconocida en la categoría de Liderazgo femenino en gestión, calidad y sostenibilidad 2025.

El reconocimiento pone en valor una trayectoria que integra investigación, docencia y gestión hospitalaria, así como su contribución al impulso de la innovación organizativa y la colaboración multidisciplinar. Su labor representa un modelo de liderazgo basado en el conocimiento, la humanidad y la excelencia en la gestión sanitaria.



Entrega del Premio al Liderazgo Femenino en Gestión a Sagrario Mayoralas, gerente del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.

Premio Atalaya de Plata otorgado por la Universidad de Córdoba

Fraternidad-Muprespa ha sido distinguida con el premio Atalaya de Plata, concedido por la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Córdoba.



Inmaculada Rufián, directora provincial de Córdoba en el acto de entrega del Premio Atalaya de Plata.

Este reconocimiento pone en valor el compromiso de la Mutua con la formación de estudiantes en el ámbito de la gestión de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y su contribución al desarrollo de competencias vinculadas a las relaciones laborales.

El galardón reconoce a empresas e instituciones colaboradoras que destacan por su implicación con la comunidad universitaria, especialmente en la formación práctica y la mejora de la empleabilidad.

Participación en foros de prevención

Fraternidad-Muprespa ha participado en 2025 en 51 foros especializados vinculados a la prevención, reforzando su compromiso con la seguridad y salud laboral a través de alianzas y espacios de colaboración técnica.

De estas participaciones, 23 han correspondido a jornadas o seminarios en línea organizados con institutos autonómicos o centros provinciales de prevención en Almería, Asturias, Baleares, Cantabria, Cádiz, Córdoba, Extremadura, Galicia, Granada, Jaén, Málaga, Sevilla, Santa Cruz de Tenerife y Valencia.

Asimismo, la Mutua ha participado en 24 jornadas o seminarios promovidos por entidades públicas y privadas, entre ellas ASEPAL, Asociación Española para la Calidad, Cátedra Prevención Cantabria, Colegio de Graduados Sociales de Baleares, Colegio de Graduados Sociales de Madrid, Consejo General de Graduados Sociales de España, Cruz Roja, Dirección General de Tráfico, Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla, Fundación Justicia Social, Grupo Social ONCE, Junta de Extremadura, Morteros Tudela Veguín, Prevencionar, Preveras, Sociedad Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sociedad de Medicina Laboral de Buenos Aires, Universidad de Almería, +compromiso, AESPLA y Escuela de Organización Industrial de Madrid.

Además, Fraternidad-Muprespa ha intervenido en una jornada con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Sevilla y en tres exposiciones divulgativas de temática preventiva celebradas en Granada, Huelva y Málaga. Estas actuaciones contribuyen al intercambio de conocimiento, la difusión de buenas prácticas y el fortalecimiento de una cultura preventiva compartida.



Luis Ángel Merlo, consultor de Prevención, durante su intervención en el CPRL de Cádiz.



Jornada técnica celebrada en el INVASSAT, con la participación de Jordi de Vicente, director provincial de en Valencia, y Jesús Manuel López, consultor de Prevención en Murcia.



En el centro, Mar Morales, directora de Prevención y Cultura de la Salud, participa en el V Encuentro de Cultura Preventiva en Andalucía.

Certificación ISO/IEC 27001

En septiembre de 2025, Fraternidad-Muprespa ha certificado su Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), acreditando el cumplimiento de la norma UNE-EN ISO/IEC 27001:2022 y del certificado internacional IQNET ISO 27001.

Esta certificación constituye un avance relevante en la gestión de la seguridad de la información y refuerza el compromiso de la Mutua con la protección de los datos, la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de la información, así como con el cumplimiento de la normativa aplicable en esta materia. [🔗](#)

Prácticas educativas en centros de la Mutua

Fraternidad-Muprespa mantiene su compromiso con la educación y la formación mediante la colaboración con centros educativos de todo el territorio nacional. Esta colaboración permite acercar al alumnado al entorno profesional y favorecer la adquisición de conocimientos prácticos vinculados a su itinerario formativo.

En este marco, la Mutua acoge estudiantes en prácticas en distintos centros de trabajo, procedentes de diferentes etapas educativas, desde educación secundaria y formación profesional hasta estudios universitarios, con especial presencia de perfiles relacionados con el ámbito sanitario.

Durante 2025, un total de 128 estudiantes de 32 centros educativos han realizado prácticas formativas en la organización, contribuyendo así a reforzar la conexión entre el ámbito educativo y la realidad profesional.



Alumnos en prácticas del IES Virgen de la Paloma, en el centro de Sistemas de Información, junto a responsables de la Mutua.

4ºESO+Empresa

En 2025, Fraternidad-Muprespa ha continuado colaborando con el programa 4ºESO+Empresa de la Comunidad de Madrid, facilitando estancias educativas en sus centros de trabajo.

Durante el ejercicio, la Mutua ha acogido a tres estudiantes procedentes del Centro de Formación Padre Piquer y del Colegio Torrevilano. Estas estancias, de entre tres y cinco días y con una dedicación de cuatro horas diarias, permiten al alumnado acercarse al entorno laboral y conocer de forma práctica el funcionamiento de una organización.

El objetivo de esta iniciativa es favorecer una comprensión más cercana de Fraternidad-Muprespa, al permitir al alumnado observar de primera mano el funcionamiento de la entidad y sus distintas actividades.



Alumnos del Centro de formación Padre Piquer, participantes del programa 4º ESO+Empresa en el Centro de Recursos humanos y RSC



Alumna del Colegio Torrevilano participante, en el programa 4º ESO+Empresa en el departamento de Compras y Servicios.

Estancias educativas 4º ESO

En junio de 2025, Fraternidad-Muprespa ha acogido a dos estudiantes de 4º de ESO del colegio privado San Luis de los Franceses, en una iniciativa desarrollada fuera del programa 4ºESO+empresa de la Comunidad de Madrid.

Durante su estancia educativa, el alumnado ha estado integrado en el centro de Asesoría y Servicios Jurídicos, donde ha podido conocer de cerca distintas salidas profesionales vinculadas al Grado en Derecho y las funciones asociadas al ejercicio de la abogacía.

Esta experiencia ha contribuido a acercarlos al entorno profesional y a facilitar una primera orientación sobre posibles trayectorias académicas y laborales futuras.



Estudiantes del Colegio San Luis de los Franceses, en la estancia educativa de 4º ESO en el centro de Asesoría y Servicios Jurídicos

Estancias educativas en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana

El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, en línea con el compromiso de la Mutua, reconoce la importancia de la educación y la formación, tanto en el ámbito interno como en su relación con la sociedad. Este compromiso se materializa a través de su participación en el ámbito educativo, facilitando prácticas formativas que permiten al alumnado complementar los conocimientos adquiridos y acercarse al ejercicio profesional junto a los equipos del Hospital.

En 2025 se ha continuado con los acuerdos de colaboración con la Universidad Nebrija, la Universidad San Pablo CEU y la Universidad Alfonso X El Sabio (UAX) para la formación del Grado de Enfermería; con las escuelas Claudio Galeno e Ilerna para la formación de Técnicos/as Superiores en Imagen para el Diagnóstico y Medicina Nuclear (TSID); y con las escuelas Javeriana y María Inmaculada para la formación de Técnicos/as en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE).

Durante el ejercicio, el Hospital ha acogido a un total de 27 estudiantes en prácticas: 17 alumnos/as de Enfermería, 4 de TSID, 5 de TCAE y 1 estudiante de Farmacia y Parafarmacia.

De este modo, el Hospital refuerza un año más su compromiso con la formación de nuevas generaciones y con la conexión entre el ámbito educativo y el entorno profesional sanitario.

Rotaciones MIR en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana

El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana tiene como propósito estratégico consolidarse como referente en la especialidad de traumatología. Para avanzar en este objetivo, trabaja en la mejora de su modelo educativo y formativo, integrando la investigación y la innovación con la actividad docente.

Como parte de esta estrategia, durante 2025 han realizado sus rotaciones en traumatología cinco médicos procedentes del Hospital Universitario de Toledo, el Hospital Universitario de Guadalajara, el Hospital Universitario de Pontevedra, el Hospital Universitario de Orense y el Hospital Universitari Son Llàtzer de Palma de Mallorca. Asimismo, ha realizado una rotación en la especialidad de Medicina del Trabajo una médica procedente del Hospital Virgen de la Luz de Cuenca.



Compromiso con la Igualdad

Fraternidad-Muprespa mantiene un Compromiso con la Igualdad, adquirido por la Dirección en 2009 y renovado en 2021, mediante el cual la entidad declara su voluntad de seguir desarrollando políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su actividad.

Este compromiso implica evitar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y garantizar el principio de transparencia retributiva. Para ello, la Mutua cuenta con un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, orientado a asegurar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor, así como con el registro y la auditoría retributiva previstos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Con más de 17 años de trayectoria en esta materia, Fraternidad-Muprespa refuerza la igualdad como parte de su cultura organizativa y evidencia una implicación sostenida en el tiempo.

Plan de Igualdad

Durante 2025, la Comisión de Seguimiento del IV Plan de Igualdad ha realizado el seguimiento y la evaluación de las acciones previstas, con el fin de comprobar su implantación y evolución.

De forma paralela, se ha constituido la comisión negociadora del V Plan de Igualdad y se ha elaborado el diagnóstico de situación, que ha servido como base técnica para el diseño del nuevo plan de igualdad de Fraternidad-Muprespa. Una vez finalizado el diagnóstico, se han desarrollado los procesos de negociación. El hecho de que el órgano negociador estuviera integrado por las mismas personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento ha favorecido la

trazabilidad del proceso, la consistencia metodológica y la continuidad con los principios de diálogo social y mejora continua.

Con fecha 11 de diciembre de 2025, se han dado por concluidas las negociaciones y se ha aprobado el V Plan de Igualdad de la Mutua. En esa misma fecha, las partes han acordado elevar el preacuerdo a los organismos de tutela para su validación, concretamente a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) y al Ministerio de Hacienda y Función Pública, trámite realizado el 23 de diciembre.

En relación con el IV Plan de Igualdad, de las 74 acciones previstas, a 31 de diciembre de 2025 se encontraban implantadas 53 acciones (73,61 %), iniciadas 10 acciones (11,11 %) y pendientes 11 acciones (15,28 %), lo que refleja un elevado grado de ejecución del plan.

Distintivo DIE

Fraternidad-Muprespa cuenta con el Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE), otorgado por el Ministerio de Igualdad a las organizaciones que destacan por la implantación y desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. La Mutua obtuvo este distintivo por primera vez en la convocatoria de 2015 y lo ha mantenido de forma continuada desde entonces, consolidando una trayectoria sostenida en materia de igualdad de oportunidades.



En la última renovación del distintivo se valoraron positivamente distintas actuaciones impulsadas por la entidad, entre ellas la aprobación e inscripción del IV Plan de Igualdad y la elaboración

del diagnóstico previo, que incorporó las aportaciones de la plantilla mediante una encuesta de participación específica.

También se reconocieron avances en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como la implantación de nuevas medidas de flexibilidad, la aprobación del protocolo de desconexión digital y la formalización del convenio marco de teletrabajo. Asimismo, se valoró el incremento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad dentro de la organización.

Al mantener este distintivo, Fraternidad-Muprespa forma parte de la Red DIE, promovida por el Instituto de las Mujeres para el intercambio de conocimiento, experiencias y buenas prácticas en igualdad laboral. A través de esta red, la Mutua participa en jornadas técnicas, grupos de trabajo temáticos y estudios específicos, contribuyendo también a la difusión de experiencias mediante publicaciones dirigidas a otras organizaciones y a la sociedad en general.



Reconocimiento del Foro Inserta Responsable

Fraternidad-Muprespa ha sido reconocida por el Foro Inserta Responsable, impulsado por Fundación ONCE, el Fondo Social Europeo y el Gobierno de España a través del FSE+, con motivo de su XV aniversario.



Este reconocimiento pone en valor las medidas implantadas por la Mutua para favorecer la inclusión de personas con discapacidad desde la firma del primer Convenio Inserta en 2017, así como la continuidad de su colaboración con Fundación ONCE en el impulso de la igualdad de oportunidades y la integración laboral.

Campañas de concienciación

Fraternidad-Muprespa ha reforzado en 2025 su compromiso con la igualdad y la erradicación de la violencia de género a través de distintas acciones de sensibilización.

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, celebrado el 8 de marzo, la Mutua se ha sumado un año más a esta jornada de reflexión, reafirmando su compromiso con la igualdad de oportunidades, el empoderamiento de las mujeres y el respeto a sus derechos.

Bajo el lema “La Mutua que cuida de ti”, la campaña ha puesto el foco en la importancia de promover un entorno laboral en el que cada persona sea valorada y las oportunidades se ofrezcan en condiciones de igualdad. Asimismo, se ha vinculado esta reflexión con el lema interno “Compromiso con la Seguridad”, abordando la protección de las personas y de la información, y destacando el papel de las mujeres en ámbitos como la tecnología y la ciberseguridad.



Reconocimiento Enfoca el Talento del Ayuntamiento de Avilés

El Ayuntamiento de Avilés ha reconocido nuevamente a Fraternidad-Muprespa como “Empresa comprometida con el talento femenino” por su colaboración en el programa Enfoca Talento y su implicación en la mejora de la empleabilidad de las mujeres.

La Mutua participa en esta iniciativa desde 2016 mediante acciones de mentoría y orientación profesional dirigidas a mujeres con perfiles diversos, contribuyendo a reforzar su preparación para el mercado laboral.

El programa ha alcanzado una tasa de inserción laboral cercana al 60 % entre las participantes mentoradas, lo que pone de manifiesto el impacto de esta colaboración en el impulso del talento femenino y en la promoción de la igualdad de oportunidades.



Maite Belver, directora provincial de Asturias recoge el reconocimiento “Empresa comprometida con el talento femenino”

Felicitación de Navidad solidaria

La tradicional felicitación navideña digital de Fraternidad-Muprespa ha vuelto a orientarse en 2025 a una causa social, en esta ocasión mediante la colaboración con FEDER, entidad de referencia en España en el ámbito de las enfermedades raras y en el apoyo a las personas afectadas y sus familias.

La acción se ha realizado mediante un procedimiento de contratación conforme a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, y permite vincular este gesto institucional con una aportación a una causa de elevado impacto social.



Con esta iniciativa, la entidad mantiene una forma de felicitación ya consolidada que, además de trasladar los mejores deseos con motivo de las fiestas, contribuye a reforzar su compromiso con la solidaridad y la responsabilidad social.

con  **feder**
FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ENFERMEDADES Raras
**Federación Española de
Enfermedades Raras**

Campaña donación de sangre

La colaboración con Cruz Roja ha permitido desarrollar en 2025 una nueva campaña de donación de sangre en Fraternidad-Muprespa, celebrada el 11 de junio en los centros de Servicios Centrales y en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.

En esta edición, 62 personas se han presentado para donar sangre, de las cuales 53 han sido donantes efectivos. Estos datos suponen una mejora respecto al ejercicio anterior, en el que participaron 53 personas y se registraron 42 donaciones efectivas. En términos comparativos, la participación ha aumentado un 17 % y la tasa de efectividad ha pasado del 79,2 % al 85,5 %.

Con esta iniciativa, la Mutua facilita la participación de su plantilla en una acción solidaria de impacto directo en la atención sanitaria y en el mantenimiento de las reservas de sangre.



Donantes de sangre durante la jornada solidaria en el centro de San Agustín en Madrid



Donantes de sangre durante la jornada solidaria en Hospital Fraternidad-Muprespa Habana

Recogida de textil con fin social

El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana dispone de un contenedor para la recogida selectiva de residuos textiles, en colaboración con Humana Fundación Pueblo para Pueblo. Este punto, ubicado en el garaje del Hospital, permite a personas usuarias y empleadas depositar ropa, calzado y textiles del hogar, entre otros materiales.

Durante 2025 se han recogido 449 kg de residuos textiles, frente a los 232 kg registrados en 2024, lo que supone un incremento del 93,53 %.

Los recursos generados a través de este proceso de valorización han contribuido a financiar programas de cooperación en África, América Latina y Asia, así como iniciativas locales de agricultura urbana y sensibilización en España. Además de su finalidad social, esta actuación favorece la reducción de residuos en vertedero y contribuye a disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero.



HUMANA
Fundación Pueblo para Pueblo
www.humana-ppp.org

Asociación Española Contra el Cáncer

Fraternidad-Muprespa ha participado en la jornada de cuestación organizada por la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) en la Ciudad de la Justicia de Almería, en colaboración con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Almería.

La presencia de profesionales de la Mutua en esta iniciativa solidaria ha contribuido a apoyar las acciones de sensibilización, acompañamiento e investigación que desarrolla la AECC en favor de las personas afectadas por el cáncer y sus familias.

Esta participación refuerza la importancia de la colaboración entre entidades, instituciones y profesionales para impulsar actuaciones con impacto social y orientadas a mejorar la calidad de vida de pacientes y familiares.



Matilde Góngora, directora provincial de Almería, junto a profesionales de la Mutua, participan en la cuestación en favor de la AECC.

COMPROMISO AMBIENTAL

Fraternidad-Muprespa orienta su compromiso ambiental a la acción frente al cambio climático y a la protección del medioambiente, mediante medidas dirigidas a fomentar el consumo responsable, mejorar la eficiencia energética, reducir las emisiones y avanzar en una gestión más eficiente de los recursos y los residuos.

Este enfoque se aplica tanto en la gestión interna de la organización como en su relación con las personas trabajadoras, entidades colaboradoras, proveedores y otros grupos de interés. Con ello, la Mutua contribuye a promover una cultura ambientalmente responsable y a avanzar hacia un modelo de actividad más sostenible y alineado con los retos ambientales actuales.



Política medioambiental

Fraternidad-Muprespa dispone de una política medioambiental orientada a la protección del entorno, la prevención de la contaminación y la mejora continua de su comportamiento ambiental, en coherencia con el contexto y la actividad de la entidad.

Esta política se articula en torno a nueve principios de actuación, entre los que se incluyen el cumplimiento de los requisitos legales ambientales y de otros compromisos voluntarios suscritos; la eliminación o minimización de los efectos ambientales negativos derivados de su actividad; la planificación de las actuaciones para prevenir la contaminación; y la gestión de riesgos como vía para proteger el medioambiente.

Asimismo, la Mutua promueve la sensibilización, la formación ambiental y la participación de su plantilla en la gestión ambiental, además de la comunicación con proveedores para favorecer una adecuada coordinación en esta materia.

La Dirección de Fraternidad-Muprespa se compromete a impulsar la mejora ambiental y a asignar los recursos necesarios para asegurar la implantación efectiva de esta política.



Plan de reducción de emisiones 2024-2026

Fraternidad-Muprespa cuenta con un Plan de reducción de emisiones 2024-2026, integrado en su sistema de gestión ambiental conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2015. Este plan constituye el instrumento de referencia de la entidad para avanzar en la mitigación del cambio climático, mediante actuaciones orientadas a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y mejorar la eficiencia energética.

El plan se estructura en tres bloques de actuación: mejoras en instalaciones e infraestructuras, optimización de procesos operativos y de gestión, y acciones de formación y concienciación ambiental dirigidas a la plantilla. Su aplicación alcanza de forma transversal a la red de centros asistenciales, centros administrativos y al Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.

El objetivo establecido es reducir un 8 % las emisiones de gases de efecto invernadero respecto al año base 2023, expresadas en toneladas de CO₂ equivalente. El seguimiento se realiza mediante el cálculo y verificación anual de la huella de carbono, conforme al GHG Protocol, incluyendo los alcances 1, 2 y 3.

Además de este objetivo principal, el plan contempla medidas complementarias vinculadas a la reducción del consumo eléctrico, el incremento de la eficiencia energética, la implantación de energías renovables y autoconsumo, y la disminución del uso de papel y otros recursos materiales.

Aunque el plan no incorpora de forma expresa escenarios climáticos asociados al objetivo de 1,5 °C, sus medidas se apoyan en criterios de mitigación generalmente aceptados y sientan las bases para reforzar, en futuras revisiones, su alineación con escenarios científicos y regulatorios más exigentes.

Gestión de riesgos, oportunidades y gobernanza climática

Fraternidad-Muprespa ha incorporado la identificación de riesgos y oportunidades climáticas a su sistema de gestión ambiental, con el fin de anticipar posibles impactos sobre su actividad y reforzar la toma de decisiones en materia de sostenibilidad.

Este análisis se centra en los aspectos con mayor relación con su funcionamiento ordinario, como el consumo energético de las instalaciones, las emisiones de gases de efecto invernadero, la movilidad asociada a la prestación del servicio y el uso de recursos materiales. Su seguimiento permite orientar las prioridades ambientales de la entidad y conectar la planificación climática con la gestión operativa.

La respuesta a estos riesgos y oportunidades se articula a través de los mecanismos del sistema de gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001, que facilita su revisión periódica y su integración en los objetivos ambientales de la organización.

Corresponde a la Dirección de la Mutua la aprobación de las políticas ambientales, así como la asignación de los recursos necesarios para su correcta implantación.

Ahorro energético

Fraternidad-Muprespa incorpora criterios de eficiencia energética en la apertura de nuevos centros y en las obras de remodelación de sus instalaciones. Entre las actuaciones habituales se incluyen la implantación de iluminación LED, la mejora de aislamientos térmicos y acústicos, y la instalación de sistemas de climatización y ventilación de alta eficiencia.

Estas medidas permiten reducir el consumo energético asociado al funcionamiento de los centros y avanzar hacia un uso más responsable de los recursos.

Energías certificadas renovables

Fraternidad-Muprespa mantiene su apuesta por un suministro energético de origen renovable en sus centros de trabajo, mediante la contratación de proveedores que acreditan energía con Certificado de Generación y Garantía de Origen (GdO) procedente de fuentes renovables certificadas. Esta contratación se realiza a través de procesos de licitación y adjudicación que integran el suministro energético, los servicios de eficiencia energética y el mantenimiento de equipos en los centros de la Mutua.

Además, la entidad cuenta con instalaciones fotovoltaicas en los centros asistenciales de Alcorcón, Almansa, Málaga, Murcia, Osuna, Pinto y Plasencia, así como en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Está prevista la ampliación de este tipo de instalaciones a los centros de Toledo y Tordera.

En 2025, la energía fotovoltaica generada y autoconsumida en los siete centros asistenciales ha alcanzado los 130.418,67 kWh, lo que representa el 32,94 % de su consumo global.

En el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, la energía fotovoltaica autoconsumida ha sido de 102.457 kWh, equivalente al 6,04 % de su consumo global. En conjunto, la energía fotovoltaica generada y autoconsumida por la Mutua ha ascendido a 232.875,67 kWh, lo que supone el 2,97 % del consumo global de Fraternidad-Muprespa.



Paneles solares instalados en el centro asistencial de Murcia

Calidad ambiental Ayuntamiento de Málaga

La sede de Fraternidad-Muprespa en Málaga mantiene el certificado municipal de Calidad ambiental concedido por el Ayuntamiento de Málaga, a través de su Centro Asesor Ambiental.

Este reconocimiento acredita las buenas prácticas ambientales desarrolladas por la Mutua en este centro desde 2020, año en el que obtuvo el certificado de pertenencia a la Red de Establecimientos Sostenibles de la ciudad. Con esta certificación, se refuerza su compromiso con la gestión ambiental responsable y con la mejora continua de sus centros de trabajo.

Pacto Verde y Plan Futura AMVISA de Vitoria-Gasteiz

Fraternidad-Muprespa está adherida desde 2012 al Pacto Verde promovido por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, una iniciativa orientada a impulsar el compromiso empresarial con la sostenibilidad y el respeto al medioambiente.

A través de los boletines del Pacto Verde se difunden buenas prácticas implantadas en el centro de la Mutua en Vitoria-Gasteiz para reducir el impacto ambiental de su actividad. Entre ellas figuran el uso de códigos QR para la realización de trámites en línea, la instalación de puntos de segregación de residuos, fuentes de agua de red, sistemas de climatización con control de temperatura zonificado, aislamientos térmicos, producción de agua caliente sanitaria mediante aerotermia y luminarias con tecnología LED.

Asimismo, el centro se ha adherido al Plan Futura de AMVISA, junto con otras empresas e instituciones. Este plan promueve la eficiencia en el uso y gestión del agua

en Vitoria-Gasteiz. Como resultado de las actuaciones desarrolladas, el centro ha obtenido el distintivo Oso Ondo, que reconoce su compromiso en esta materia.

Certificación ISO 14001:2015

Fraternidad-Muprespa ha renovado un año más la certificación de su Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2015, con alcance en 75 centros asistenciales.

Esta certificación permite revisar la gestión de los riesgos ambientales asociados a la actividad de la entidad y constituye una herramienta de apoyo para avanzar en el cumplimiento de los requisitos ambientales y en la mejora continua.

La renovación de esta certificación, que la Mutua mantiene desde 2016, refleja la continuidad de su compromiso con la protección del medioambiente y con una gestión más responsable de sus centros.

Huella de Carbono (HC)

Fraternidad-Muprespa ha verificado por noveno año consecutivo su huella de carbono conforme a los requisitos del GHG Protocol, con un alcance que comprende el conjunto de la organización, incluido el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.

Este cálculo, realizado de forma voluntaria, permite conocer el impacto ambiental de la actividad de la Mutua, reforzar la transparencia ante sus grupos de interés y orientar la adopción de medidas dirigidas a su reducción.

Asimismo, la huella de carbono ha sido inscrita en el Registro de Huella de carbono, Compensación y Proyectos de Absorción de Dióxido de Carbono del Ministerio

para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Para el ejercicio 2024, Fraternidad-Muprespa obtuvo el sello Calculo + Reduzco.

Gestión de residuos

Fraternidad-Muprespa gestiona los residuos peligrosos y los residuos no peligrosos relevantes a través de gestores autorizados, sobre los que realiza un seguimiento continuado para verificar el cumplimiento de los requisitos y autorizaciones legales durante la vigencia de los contratos.

En las contrataciones asociadas a la gestión de residuos, la Mutua incorpora criterios orientados a priorizar la valorización frente a la eliminación, contribuyendo así a la economía circular y reduciendo el depósito en vertedero y las emisiones asociadas. Este enfoque ha permitido que la totalidad de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, pilas y parafina, tanto peligrosos como no peligrosos, se destinen a valorización y no a eliminación.

Coincidiendo con la Semana Europea de la Prevención de Residuos, Fraternidad-Muprespa ha desarrollado acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla sobre prevención y reducción de residuos, segregación, reciclaje y reutilización.



Productos sostenibles

Fraternidad-Muprespa incorpora criterios ambientales y sociales en sus decisiones de compra y contratación, con el objetivo de reducir el impacto de su actividad y promover un uso más responsable de los recursos.

Durante el último ejercicio, la Mutua ha seguido integrando criterios de sostenibilidad en sus licitaciones, valorando no solo el precio o las características técnicas, sino también la huella ambiental de los productos y la responsabilidad social de los proveedores.

Entre los productos incorporados destacan folios de oficina con certificaciones PEFC y Ecolabel, calendarios de sobremesa elaborados con papel certificado FSC, informes anuales y memorias de sostenibilidad impresos en papel ecológico, neceseres para pacientes ingresados en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana fabricados en algodón ecológico con sello Fairtrade, cajas de embalaje para material informático realizadas con materiales reciclables y optimizadas para reducir consumo de material, y vasos desechables compostables fabricados con materiales 100 % biodegradables.

Grupo Español para el Crecimiento Verde

Desde 2016, Fraternidad-Muprespa forma parte del Grupo Español para el Crecimiento Verde (GECV), asociación orientada a promover la colaboración público-privada y a avanzar hacia una economía sostenible y baja en carbono.

Durante 2025, la Mutua ha participado en la Asamblea General ordinaria del GECV, en la que se han presentado las principales actividades desarrolladas por el grupo y sus próximas líneas de actuación, así como en el encuentro anual de socios.

Asimismo, Fraternidad-Muprespa ha estado presente en actos vinculados al Pacto de Estado por la Emergencia Climática, reforzando su participación en espacios de colaboración relacionados con la sostenibilidad y la acción frente al cambio climático.

Plataforma empresas #PorElClima

Fraternidad-Muprespa forma parte de Empresas #PorElClima, iniciativa integrada en la Comunidad #PorElClima que reúne a personas, empresas, organizaciones y administraciones públicas comprometidas con la acción frente al cambio climático. A través de esta plataforma, la Mutua se suma al impulso de planes de acción orientados a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y a avanzar hacia modelos de actividad más sostenibles.

Además, la entidad participa en Sanidad #PorElClima, iniciativa específica del sector sanitario dirigida a promover sistemas de salud más resilientes frente al cambio climático y con menores emisiones de carbono. Este espacio favorece el intercambio de propuestas y buenas prácticas que pueden servir de referencia para impulsar actuaciones sostenibles en la red asistencial.



COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA Y EL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

Fraternidad-Muprespa refuerza su compromiso con la transparencia y el buen gobierno corporativo como parte de una gestión ética, responsable y alineada con los principios del desarrollo sostenible. Este compromiso se concreta en la promoción de una cultura organizativa basada en la integridad, la rendición de cuentas, el cumplimiento normativo y el respeto a los Derechos Humanos.

La Mutua trabaja para asegurar la trazabilidad de sus decisiones, fortalecer la conducta responsable en todos sus ámbitos de actuación, incorporar criterios sociales y ambientales en la contratación y ofrecer información clara y comparable a sus grupos de interés. De este modo, contribuye a consolidar una gestión responsable, transparente y orientada a generar confianza.

Pacto Mundial



Comunicación de Involucramiento del Pacto Mundial 2025

En 2025, Fraternidad-Muprespa ha renovado, por decimoquinto año consecutivo, su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a sus Diez Principios. Esta renovación forma parte de una trayectoria consolidada y refleja nuestra forma de entender la responsabilidad social: integrada en la gestión, orientada a la mejora continua y vinculada a la actividad diaria de la Mutua.

Durante este ejercicio, hemos seguido avanzando en la aplicación del III Plan de Responsabilidad Social, vigente hasta 2027, que ordena nuestras prioridades en torno a cuatro compromisos principales: el progreso de la salud y el bienestar; las personas; el medioambiente; y la transparencia y el buen gobierno corporativo. Este marco nos permite concentrar los esfuerzos en los ámbitos en los que, por nuestra misión y capacidad de actuación, podemos generar una contribución más directa y útil.

Como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, nuestra responsabilidad se expresa en la atención a las personas protegidas, el acompañamiento a las empresas mutualistas, el cuidado de nuestros equipos, la gestión eficiente de los recursos y la relación con nuestro entorno. Desde esta perspectiva, los principios del Pacto Mundial son una guía para seguir tomando decisiones con ética, transparencia y vocación de servicio público.

En materia de salud y bienestar, Fraternidad-Muprespa ha continuado reforzando un modelo asistencial, preventivo y social centrado en las personas. A lo largo de 2025 hemos mantenido iniciativas orientadas a mejorar la calidad de la atención,



escuchar la experiencia de pacientes y mutualistas, atender situaciones de especial necesidad e impulsar la innovación sanitaria y la actividad científica.

Este compromiso se extiende también al bienestar de quienes forman parte de la Mutua. La prevención, la salud mental, la seguridad, la formación y la mejora de los entornos de trabajo han seguido ocupando un lugar relevante, desde una visión amplia del cuidado.

En el ámbito de la gestión de nuestros equipos, hemos continuado avanzando en un modelo basado en la igualdad de oportunidades, la diversidad, la inclusión, la conciliación y el desarrollo profesional. Durante 2025 se ha trabajado en el seguimiento del IV Plan de Igualdad y en la negociación del V Plan de Igualdad, además de consolidar iniciativas vinculadas a la flexibilidad laboral, la accesibilidad y la integración laboral de personas con discapacidad.

Nuestra responsabilidad social también se proyecta hacia la comunidad. La colaboración con entidades sociales, las campañas solidarias y las iniciativas de inclusión y empleabilidad muestran una forma de actuar basada en la cercanía, la colaboración y la utilidad social.

En el ámbito ambiental, Fraternidad-Muprespa ha seguido trabajando para reducir el impacto de su actividad y avanzar hacia una gestión más eficiente de los recursos. El Plan de Reducción de Emisiones 2024-2026, la gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001, la verificación de la huella de carbono, el impulso del autoconsumo fotovoltaico y las medidas de eficiencia energética forman parte de esta línea de actuación.

La transparencia, ética y gestión responsable siguen siendo pilares esenciales de nuestra forma de gestionar. En 2025 hemos reforzado los mecanismos de rendición de cuentas, cumplimiento normativo, seguridad de la información y contratación responsable. La certificación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información conforme a la norma ISO/IEC 27001, el refuerzo de la cultura de seguridad, la incorporación de criterios sociales y ambientales en la contratación y la elaboración del Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad responden a una misma convicción: la confianza se construye con información clara, conducta íntegra y responsabilidad en la toma de decisiones.

Este año ha confirmado, además, la importancia de las alianzas. La colaboración con otras mutuas, instituciones públicas, universidades, entidades sociales, asociaciones profesionales y plataformas vinculadas a la sostenibilidad nos permite compartir conocimiento, ampliar capacidades y avanzar en objetivos que solo pueden alcanzarse de forma colectiva.

Como directora gerente de Fraternidad-Muprespa, asumo este compromiso con responsabilidad, confianza y voluntad de futuro. La responsabilidad social no es un ámbito separado de la gestión, sino una forma de decidir, de priorizar y de avanzar. Nos ayuda a mirar la actividad diaria con una perspectiva más amplia: la de las personas a las que atendemos, los equipos que hacen posible nuestro trabajo, los recursos públicos que gestionamos y la sociedad a la que servimos.

Los avances logrados a lo largo del ejercicio se recogen, conforme al estándar internacional Global Reporting Initiative (GRI), en el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2025 de la Mutua, que se presenta ante el Pacto Mundial como parte de nuestra Comunicación de Involucramiento (COE).

En Fraternidad-Muprespa queremos que los principios se traduzcan en decisiones, y que las decisiones se conviertan en resultados útiles, medibles y responsables. Ese es el sentido de nuestro compromiso con el Pacto Mundial y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Gracias a todas las personas que, desde su trabajo diario, contribuyen a hacer de Fraternidad-Muprespa una entidad más responsable, cercana y comprometida.

Madrid, a 16 de julio de 2026

Carmen Rueda Hernández

Directora gerente de Fraternidad-Muprespa

Alineación ética y sostenible

Fraternidad-Muprespa reafirma su compromiso con una gestión responsable como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, sustentada en principios y valores sólidos. La integridad, la transparencia, la responsabilidad y el respeto hacia sus grupos de interés constituyen elementos esenciales para favorecer un desarrollo sostenible a largo plazo.

En el núcleo de su estrategia se sitúa la adhesión a los diez principios universales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, relativos a los derechos humanos, las normas laborales, la protección del medioambiente y la lucha contra la corrupción. Este compromiso se materializa tanto en la renovación anual de la adhesión como en la elaboración de la Comunicación de Involucramiento con periodicidad bienal.

Desde la alta dirección y a todos los niveles de la organización, Fraternidad-Muprespa impulsa una cultura corporativa basada en la sostenibilidad y la ética, con el propósito de fortalecerse internamente y generar una influencia positiva en sus mutualistas, proveedores y en la sociedad en general.

Renovación de la adhesión

En 2025, Fraternidad-Muprespa ha renovado su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, compromiso que mantiene desde 2010, reafirmando su voluntad de continuar promoviendo entornos laborales saludables y una gestión alineada con la sostenibilidad.

Esta renovación se vincula de forma directa con el ODS 3, Salud y Bienestar, por su relación con la misión, visión y valores que orientan la actividad de la entidad.

El Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria impulsada por Naciones Unidas que invita a empresas y organizaciones a incorporar en sus estrategias y operaciones diez principios universales en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y lucha contra la corrupción, así como a contribuir activamente al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Pacto Mundial
Red Española

Comunicación de Involucramiento 2025

Fraternidad-Muprespa ha presentado su nueva Comunicación de Involucramiento, COE por sus siglas en inglés, a través del Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad correspondiente al ejercicio 2024, remitido a la plataforma del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Esta comunicación recoge las principales actuaciones e iniciativas desarrolladas por la entidad en apoyo de los diez principios del Pacto Mundial, reflejando la continuidad de su compromiso con la sostenibilidad, la responsabilidad social y la incorporación de buenas prácticas en su actividad y en la relación con sus grupos de interés.

Desde el 31 de octubre de 2013, las organizaciones participantes no corporativas, entre ellas Fraternidad-Muprespa, deben presentar una Comunicación de Involucramiento cada dos años. Este documento constituye una divulgación pública sobre los avances y

acciones impulsadas por la organización en apoyo de los principios del Pacto Mundial y sobre su participación en esta iniciativa internacional.

No obstante, en coherencia con su compromiso con la transparencia, la sostenibilidad y la mejora continua, Fraternidad-Muprespa comunica anualmente al Pacto Mundial su Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad como Comunicación de Involucramiento, reforzando así una rendición de cuentas periódica y el diálogo continuado con sus grupos de interés.



Agenda responsable

La Agenda Responsable de Fraternidad-Muprespa surge en 2022 a raíz de la campaña interna SiempResponsables, como una iniciativa estratégica orientada a reforzar el compromiso de la organización con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) más estrechamente vinculados a su actividad. Esta herramienta impulsa la sensibilización interna y guía los esfuerzos hacia el cumplimiento progresivo de las metas de la Agenda 2030, con el objetivo de consolidar, de forma continuada, una cultura de responsabilidad social cada vez más sólida.

En el marco de este compromiso, la Mutua elabora anualmente un calendario corporativo dirigido a su plantilla, concebido como un recurso divulgativo para



reforzar el conocimiento de los valores y prioridades institucionales. En 2025, este calendario ha centrado su contenido, bajo el lema «La Mutua que cuida de ti», en la seguridad de la información y la ciberseguridad, promoviendo el uso seguro y responsable de las herramientas digitales. Además, ha integrado los hitos de la Agenda Responsable con horizonte en los ODS 2030, reforzando la cultura de prevención y protección frente a los riesgos digitales.

2025 Año de la seguridad La Mutua que cuida de ti

En Fraternidad-Muprespa, la seguridad de la información y la ciberseguridad constituyen elementos fundamentales para garantizar la protección de las personas y de los datos gestionados por la entidad. En este sentido, durante 2025 la Mutua ha impulsado internamente el Año de la Seguridad, una iniciativa alineada con el lema “La Mutua que cuida de ti”, orientada a reforzar la cultura de protección de la información y la prevención frente a los riesgos digitales.

A lo largo de 2025, se han desarrollado distintas acciones de sensibilización y concienciación dirigidas a la plantilla, abordando aspectos clave como la gestión segura de contraseñas, la navegación responsable, el uso adecuado de la inteligencia artificial y la prevención de ataques cibernéticos, con el objetivo de fortalecer las buenas prácticas en materia de seguridad en el entorno laboral y digital.

**Comprometidos
con la Seguridad 2025**

Día de la acción por los ODS

Coincidiendo con el Día Mundial de los ODS, durante la última semana de septiembre de 2025, Fraternidad-Muprespa ha realizado una encuesta sobre responsabilidad social dirigida a grupos de interés externos y a su plantilla, con el objetivo de conocer la percepción sobre su compromiso con la sostenibilidad, la ética y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La iniciativa contó con una amplia participación y evidenció una visión ampliamente positiva y coincidente entre públicos internos y externos. Destaca que la mayoría percibe a Fraternidad-Muprespa como una organización ética y sostenible, y que más del 88 % de la plantilla se muestra orgullosa de pertenecer a una organización comprometida con la mejora social y medioambiental. Asimismo, más del 70 % de los mutualistas confía en su contribución a los ODS 3 (Salud y bienestar) y 13 (Acción por el clima). Entre los resultados también sobresale el reconocimiento al Hospital Fraternidad-Muprespa Habana como referente en sostenibilidad, valorado por su diseño y certificación LEED Platino por más del 74 % de las personas encuestadas.

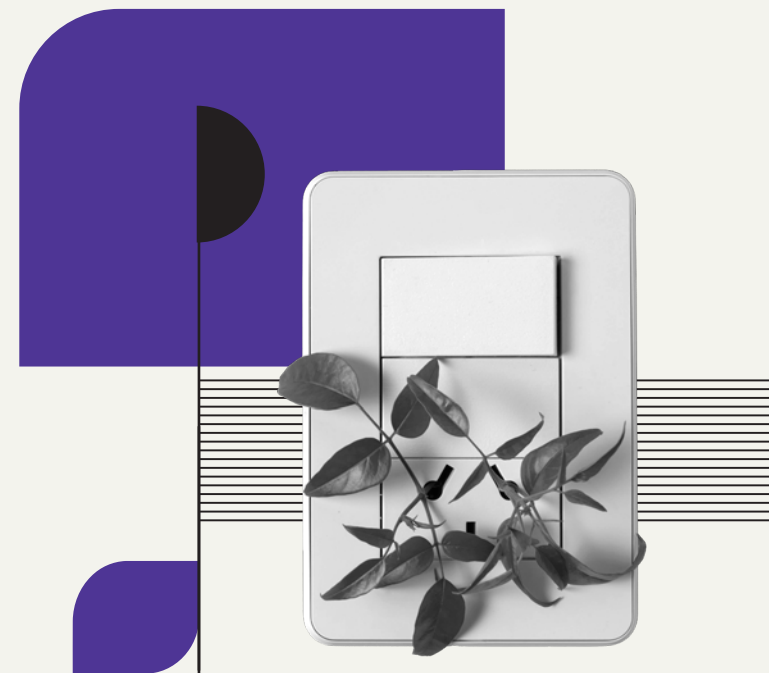
Las aportaciones recogidas señalan la conveniencia de reforzar la comunicación en sostenibilidad, impulsar la educación ambiental y fomentar nuevas iniciativas de participación social, voluntariado y bienestar, contribuyendo a la mejora continua del modelo de responsabilidad social de la entidad.

Responsabilidad en la cadena de suministro

Fraternidad-Muprespa incorpora en los pliegos rectores de contratación criterios medioambientales y sociales, así como, al menos, una condición especial de ejecución de carácter social.

En las contrataciones realizadas durante 2025 se han incluido criterios de adjudicación vinculados a la protección del medioambiente en distintos ámbitos. Entre ellos, la contratación del servicio de mantenimiento eléctrico de las instalaciones de baja tensión en los centros de la Mutua, con la valoración de vehículos respetuosos con el medioambiente; el suministro de artículos de parafarmacia para los centros asistenciales; y el suministro de artículos de imprenta y productos corporativos, con la incorporación de productos ecosostenibles, entendidos como aquellos fabricados con materiales naturales, reciclados o reutilizables.

Asimismo, en la contratación del suministro e instalación de mobiliario de oficina de línea operativa para los centros de trabajo de Fraternidad-Muprespa se ha valorado la disponibilidad de certificado de ecodiseño, la integración de criterios ambientales en los procesos de compra de la entidad.



Mesa de Responsabilidad Social de Castellón

Fraternidad-Muprespa participa junto con empresas, entidades sociales y administraciones con el fin de generar oportunidades reales de inclusión laboral. Anualmente se celebra un encuentro de referencia en la provincia de Castellón que busca mejorar la empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad.

La participación de la entidad en esta iniciativa, enmarcada en la labor conjunta de la Mesa de Responsabilidad Social de Castellón, refuerza su compromiso con una sociedad más inclusiva y con el desarrollo de comunidades resilientes.

La Mesa de Responsabilidad Social de Castellón nació en 2008 y en la actualidad agrupa a unas cincuenta grandes empresas, pymes y microempresas, asociaciones profesionales, entidades públicas y ONG que trabajan en la provincia de Castellón.

Feria de empleabilidad de Castellón

Fraternidad-Muprespa ha participado en 2025 en la feria de empleabilidad organizada por la Universidad CEU Cardenal Herrera de Castellón, un encuentro dirigido a estudiantes de últimos cursos de Enfermería y Medicina con el objetivo de acercarles las distintas oportunidades de desarrollo profesional en el ámbito sanitario.

Durante la jornada, la Mutua ha dado a conocer las posibilidades laborales vinculadas a la medicina orientada a los riesgos derivados del trabajo, a la prevención en el entorno laboral y al control de las contingencias comunes, compartiendo espacio con entidades del sector sanitario, hospitalario y sociosanitario. Esta participación refuerza el compromiso de Fraternidad-Muprespa con la formación, la empleabilidad y el acercamiento al talento

joven, contribuyendo a impulsar el conocimiento del ámbito de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social entre los futuros profesionales sanitarios.

Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad

El Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad es el resultado del trabajo colaborativo de las distintas áreas de Fraternidad-Muprespa, que aportan información relevante desde sus respectivos ámbitos de actuación para ofrecer una visión global, rigurosa y transparente de la gestión de la entidad.

Este informe se dirige a todos los grupos de interés de la Mutua y tiene como finalidad facilitar una imagen clara, accesible y fiel de la actividad desarrollada y de la forma en que la organización avanza en el cumplimiento de sus compromisos sociales, económicos y medioambientales.

La elaboración del informe se realiza conforme a los estándares internacionales de la Global Reporting Initiative, garantizando así la calidad, comparabilidad y comprensión de la información publicada. Asimismo, incorpora las recomendaciones de la guía "La discapacidad en los informes de sostenibilidad", desarrollada por la Global Reporting Initiative y Fundación ONCE, reforzando el compromiso de Fraternidad-Muprespa con la inclusión, la accesibilidad y los derechos de las personas con discapacidad.

Desempeño ambiental. Indicadores GRI (Serie 300)

El desarrollo sostenible de Fraternidad-Muprespa, entendido desde una perspectiva social, económica y ambiental, constituye uno de los objetivos fundamentales de la entidad. Para informar de forma transparente sobre su desempeño ambiental, la Mutua responde a los

indicadores de la serie 300 del estándar GRI, Global Reporting Initiative, incorporándolos a su Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad.

De este modo, Fraternidad-Muprespa facilita información estructurada y comparable sobre los principales aspectos ambientales de su actividad, reforzando la rendición de cuentas ante sus grupos de interés.

Memoria de +compromiso 2025

La alianza de mutuas +compromiso nació el 26 de marzo de 2019. Seis años después, esta iniciativa se ha consolidado como un modelo de colaboración eficiente entre Asepeyo, Fraternidad-Muprespa y MC Mutua, manteniéndose fiel a su propósito de optimizar la gestión de los recursos públicos mediante el trabajo coordinado de las tres entidades. Su principal objetivo es garantizar la mejor asistencia al mutualista con la máxima eficiencia del sistema, siendo la compartición de recursos y servicios uno de los ejemplos más visibles de esta cooperación.

Acuerdos responsables de colaboración

Siguiendo las directrices establecidas por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para optimizar la asistencia sanitaria a través de recursos mutuales, Fraternidad-Muprespa ha mantenido vigentes los convenios de colaboración firmados con diversas Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, tales como Asepeyo, Cesma, Egarsat, Ibermutua, MC Mutua, Mutua Intercomarcal, Mutua Montañesa, Mutua Universal, Mutualia, Umivale Activa, Unión de Mutuas, Fremap y Mutua Navarra. En 2025, la entidad ha formalizado y notificado al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones adendas al convenio de colaboración con Fremap para la incorporación de nuevos centros destinados a la asistencia recíproca

de trabajadores. Asimismo, Fraternidad-Muprespa ha ampliado la red de centros con mutuas con las que ya mantenía convenio y ha formalizado nuevos acuerdos, entre ellos con Mutua Balear (febrero de 2025), MAZ (marzo de 2025), Solimat (agosto de 2025) y Egarsat (septiembre de 2025).

Se mantienen igualmente vigentes los convenios de colaboración con servicios de salud públicos formalizados con Osakidetza, el Hospital de Sant Pau i Santa Tecla y el Hospital Sant Joan de Déu Palma · Inca. En 2025 se han incorporado además nuevos acuerdos con Tortosa Salut, S.L. (Tarragona) y la Fundació Institut Guttmann (Barcelona).

Adicionalmente, han continuado vigentes los contratos de cesión de espacios suscritos con MC Mutua para el uso de consultas, sala de curas y sala de fisioterapia en el centro de Fraternidad-Muprespa en Alcalá de Guadaíra, así como en los centros de Ávila, Avilés y Motril. En 2025 ha finalizado la compartición del espacio de Zamora con Asepeyo, motivado por la finalización de las obras realizadas por esta última en su centro; y se han firmado convenios diversos con carácter temporal para la compartición de espacios en Gijón con MC Mutua y en Córdoba con Asepeyo mientras estas mutuas realizaban mejoras en sus instalaciones.

En el ámbito de la prevención, se han firmado en 2025 dos acuerdos de colaboración: con la Fundación Personas y Empresas (Auren), con la finalidad de elaborar artículos de Bienestar en la empresa y el I Observatorio del Bienestar Digital-Laboral, y con la Universidad de Granada para actividades de divulgación y desarrollo de formación en actividades preventivas en el marco de la Seguridad Social.

Además, se mantienen vigentes los acuerdos suscritos con las universidades de Cantabria, Málaga, Oviedo, UNIR y UDIMA, la Escuela Universitaria de Osuna, el Instituto Internacional de Salud y Hábitos Saludables, las

asociaciones Freno al Ictus, AESLEME y STOP Accidentes, Plataforma de ONG de Acción Social, y las fundaciones ATAM, Proyecto Hombre Navarra, Fundación CNAE y Fundación AXA.

Red Canaria de RSC

Fraternidad-Muprespa ha reafirmado en 2025 su compromiso con la Red Canaria de Responsabilidad Social Corporativa, una plataforma colaborativa impulsada por el Gobierno de Canarias que promueve la integración de buenas prácticas sociales, éticas y medioambientales en el tejido empresarial del archipiélago.

Esta red, activa desde la legislatura 2015-2019 y reactivada posteriormente, reúne a más de 60 entidades comprometidas con la mejora del entorno social y ambiental. La Mutua forma parte de esta iniciativa desde 2016, participando activamente en espacios de encuentro y colaboración orientados al impulso de modelos de gestión más responsables y sostenibles.



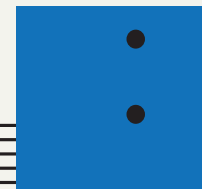
Carlos Macho, director provincial en Las Palmas, en el acto de entidades adheridas a la Red Canaria de RSC

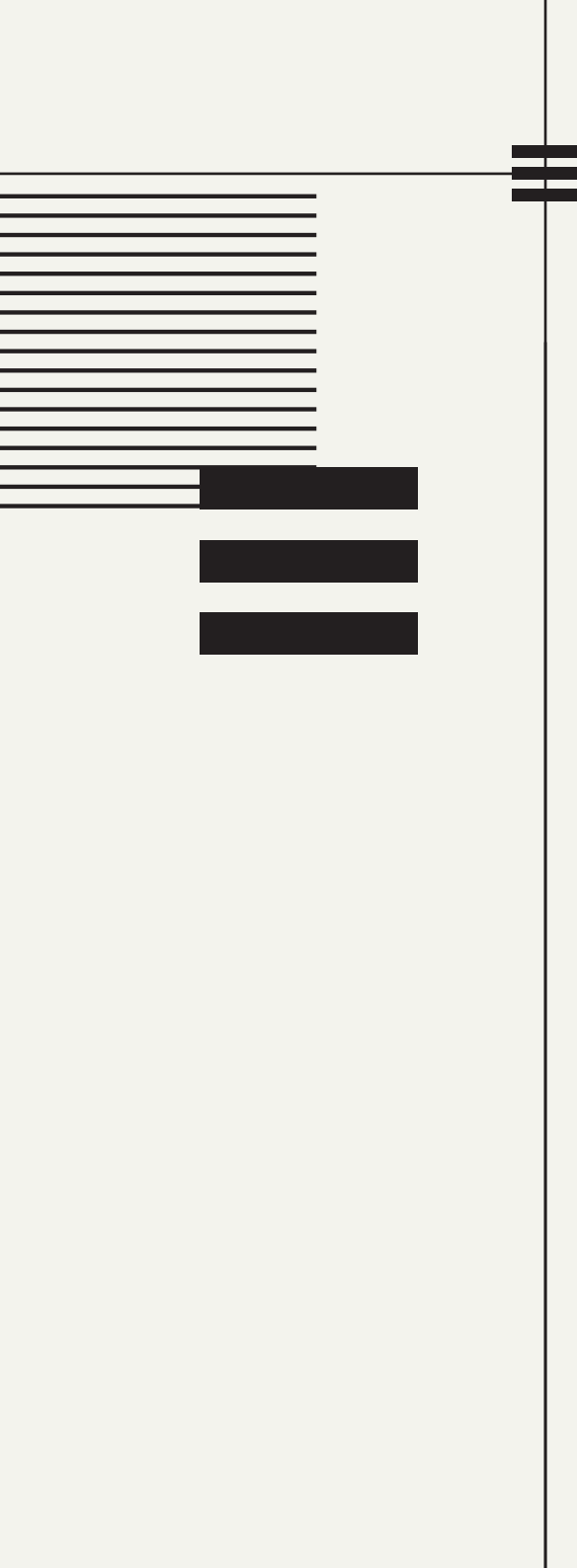
La participación de Fraternidad-Muprespa en esta red refuerza su compromiso con la salud y el bienestar, la atención a las personas trabajadoras y a los grupos de interés, la transparencia y la contribución al desarrollo sostenible. Asimismo, permite compartir experiencias,

conocer iniciativas de otras organizaciones y seguir avanzando en una gestión responsable basada en la colaboración y la mejora continua.



ANEXOS





CUENTAS ANUALES	180
OTROS DATOS	192
DATOS DE LA PLANTILLA	196
PROCESO DE REALIZACIÓN Y PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME ANUAL Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD	204
INDICADORES GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)	213
INDICADORES GRI DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL: CAMBIO CLIMÁTICO, ENERGÍA, MATERIALES, AGUA, RESIDUOS Y PROVEEDORES	218
DETALLE DE INDICADORES GRI DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL:	221
GLOSARIO	229

CUENTAS ANUALES

Cuenta del resultado económico-patrimonial. Ejercicio 2025 (euros)

1/3

	2025	2024
1. Cotizaciones sociales	1.898.688.170,57	1.711.712.726,13
a) Régimen general	808.012.890,30	705.963.078,00
b) Régimen especial de trabajadores autónomos	54.213.991,14	53.212.759,79
c) Régimen especial agrario	0,00	0,00
d) Régimen especial de trabajadores del mar	2.312.560,59	2.160.864,20
e) Régimen especial de la minería del carbón	44.283,40	49.519,85
f) Régimen especial de empleados de hogar	0,00	0,00
g) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	1.034.104.445,14	950.326.504,29
2. Transferencias y subvenciones recibidas	-33.660.543,28	-34.915.884,49
a) Del ejercicio	-33.661.652,28	-34.916.996,53
a.1) Subvenciones recibidas para financiar gastos del ejercicio	0,00	0,00
a.2) Transferencias	-33.661.652,28	-34.916.996,53
a.3) Subvenciones recibidas para cancelación de pasivos que no supongan financiación específica de un elemento patrimonial	0,00	0,00
b) Imputación de subvenciones para el inmovilizado no financiero	1.109,00	1.112,04
c) Imputación de subvenciones para activos corrientes y otras	0,00	0,00
3. Prestaciones de servicios	3.833.482,85	3.922.762,09
4. Trabajos realizados por la entidad para su inmovilizado	0,00	0,00
5. Otros ingresos de gestión ordinaria	99.263.046,95	91.366.137,29
a) Arrendamientos	145.205,24	123.527,57
b) Otros ingresos	807.450,96	718.616,17
c) Reversión del deterioro de créditos por operaciones de gestión	44.855.273,91	21.310.508,78
d) Provisión para contingencias en tramitación aplicada	53.455.116,84	69.213.484,77
6. Excesos de provisiones	644.080,44	897.139,07
A) TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA (1+2+3+4+5+6)	1.968.768.237,53	1.772.982.880,09

Cuenta del resultado económico-patrimonial. Ejercicio 2025 (euros)

2/3

	2025	2024
7. Prestaciones sociales	-1.212.631.223,14	-1.077.030.990,96
a) Pensiones	0,00	0,00
b) Incapacidad temporal	-1.134.882.379,70	-1.012.130.988,72
c) Prestaciones derivadas de la maternidad y de la paternidad	-64.180.099,95	-53.869.377,48
d) Prestaciones familiares	0,00	0,00
e) Prestaciones económicas de recuperación e indemnizaciones y entregas únicas	-11.172.314,31	-9.291.227,10
f) Prestaciones sociales	-807.450,96	-718.616,17
g) Prótesis y vehículos para inválidos	-2.547.795,03	-1.764.628,94
h) Farmacia y efectos y accesorios de dispensación ambulatoria	-3.511.289,65	-3.305.503,13
i) Otras prestaciones	4.470.106,46	4.049.350,58
8. Gastos de personal	-113.792.296,88	-107.314.523,08
a) Sueldos, salarios y asimilados	-83.226.719,90	-78.796.498,43
b) Cargas sociales	-30.565.576,98	-28.518.024,65
9. Transferencias y subvenciones concedidas	-422.046.812,91	-393.572.063,17
a) Transferencias	-284.026.943,82	-261.815.023,54
b) Subvenciones	-138.019.869,09	-131.757.039,63
10. Aprovisionamientos	-68.017.635,98	-60.417.990,01
a) Compras y consumos	-68.017.635,98	-60.417.990,01
b) Deterioro de valor de existencias	0,00	0,00
11. Otros gastos de gestión ordinaria	-177.992.456,04	-147.289.089,36
a) Suministros y servicios exteriores	-25.389.439,28	-24.172.459,36
b) Tributos	-749.008,86	-818.802,82
c) Otros	0,00	0,00
d) Deterioro de valor de créditos por operaciones de gestión	-47.083.423,41	-18.212.827,06
e) Pérdidas de créditos incobrables por operaciones de gestión	-29.529.645,65	-29.857.513,86
f) Dotación a la provisión para contingencias en tramitación	-75.240.938,84	-74.227.486,26
12. Amortización del inmovilizado	-4.469.847,08	-4.542.348,55
B) TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA (7+8+9+10+11+12)	-1.998.950.272,03	-1.790.167.005,13

Cuenta del resultado económico-patrimonial. Ejercicio 2025 (euros)

3/3

	2025	2024
I. RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) DE LA GESTIÓN ORDINARIA (A+B)	-30.182.034,50	-17.184.125,04
13. Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta	-451.206,19	-680.637,94
a) Deterioro de valor	0,00	0,00
b) Bajas y enajenaciones	-451.206,19	-680.637,94
c) Imputación de subvenciones para el inmovilizado no financiero	0,00	0,00
14. Otras partidas no ordinarias	3.006.912,82	3.165.260,44
a) Ingresos	3.006.912,82	3.274.468,05
b) Gastos	0,00	-109.207,61
II. RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS (I+13+14)	-27.626.327,87	-14.699.502,54
15. Ingresos financieros	704.180,21	977.530,61
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio	0,00	0,00
b) De valores negociables y de créditos del activo inmovilizado	704.180,21	977.530,61
c) Subvenciones para gastos financieros y para la financiación de operaciones financieras	0,00	0,00
16. Gastos financieros	-55.091,14	-121.304,63
17. Gastos financieros imputados al activo	0,00	0,00
18. Variación del valor razonable en activos financieros	0,00	0,00
a) Activos a valor razonable con imputación en resultados	0,00	0,00
b) Imputación al resultado del ejercicio por activos financieros disponibles para la venta	0,00	0,00
19. Diferencias de cambio	0,00	0,00
20. Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros	0,00	6.135,97
a) De entidades del grupo, multigrupo y asociadas	0,00	6.135,97
b) Otros	0,00	0,00
III. RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS (15+16+17+18+19+20)	649.089,07	862.361,95
IV. RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) NETO DEL EJERCICIO (II+III)	-26.977.238,80	-13.837.140,59
± AJUSTES EN LA CUENTA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR		15.882.258,42
VI. RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR AJUSTADO		2.045.117,83

Balance ejercicio 2025 (euros)

1/3

ACTIVO	2025	2024 REEXPRESADO
A) ACTIVO NO CORRIENTE	143.937.144,27	143.124.474,75
I. Inmovilizado intangible	10.036.833,09	10.505.149,19
1. Inversión en investigación y desarrollo	0,00	0,00
2. Propiedad industrial e intelectual	0,00	0,00
3. Aplicaciones informáticas	480.251,70	559.865,27
4. Inversiones sobre activos utilizados en régimen de arrendamiento o cedidos	9.532.952,02	9.920.545,55
5. Otro inmovilizado intangible	23.629,37	24.738,37
II. Inmovilizado material	127.778.191,21	126.048.344,73
1. Terrenos	26.494.059,35	26.450.638,35
2. Construcciones	85.228.869,61	84.821.464,99
5. Otro inmovilizado material	13.920.447,23	14.730.679,67
6. Inmovilizado en curso y anticipos	2.134.815,02	45.561,72
III. Inversiones inmobiliarias	0,00	0,00
1. Terrenos	0,00	0,00
2. Construcciones	0,00	0,00
3. Inversiones inmobiliarias en curso y anticipos	0,00	0,00
IV. Inversiones financieras a largo plazo en entidades del grupo, multigrupo y asociadas	3.765.216,41	3.765.216,41
1. Inversiones financieras en patrimonio de entidades de derecho público	3.765.216,41	3.765.216,41
4. Otras inversiones	0,00	0,00
V. Inversiones financieras a largo plazo	2.319.494,60	2.171.491,13
1. Inversiones financieras en patrimonio	759.318,69	759.318,69
2. Créditos y valores representativos de deuda	1.087.718,36	1.003.583,17
4. Otras inversiones financieras	472.457,55	408.589,27
VI. Deudores y otras cuentas a cobrar a largo plazo	37.408,96	634.273,29

Balance ejercicio 2025 (euros)

2/3

ACTIVO		2025	2024 REEXPRESADO
B)	ACTIVO CORRIENTE	719.104.101,06	655.658.468,78
I.	Activos en estado de venta	0,00	0,00
II.	Existencias	1.721.983,37	2.135.482,97
1.	Productos farmacéuticos	309.357,46	269.293,60
2.	Material sanitario de consumo	783.583,32	1.070.509,17
3.	Otros aprovisionamientos	629.042,59	795.680,20
III.	Deudores y otras cuentas a cobrar	674.557.842,21	613.512.987,94
1.	Deudores por operaciones de gestión	48.843.947,52	56.233.564,95
2.	Otras cuentas a cobrar	625.509.938,99	557.100.943,03
3.	Administraciones públicas	203.955,70	178.479,96
4.	Deudores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00
V.	Inversiones financieras a corto plazo	4.472.540,26	4.027.560,14
1.	Inversiones financieras en patrimonio	0,00	0,00
2.	Créditos y valores representativos de deuda	4.472.540,26	4.027.560,14
4.	Otras inversiones financieras	0,00	0,00
VI.	Ajustes por periodificación	546.108,09	640.277,12
VII.	Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	37.805.627,13	35.342.160,61
1.	Otros activos líquidos equivalentes	0,00	0,00
2.	Tesorería	37.805.627,13	35.342.160,61
TOTAL ACTIVO (A+B)		863.041.245,33	798.782.943,53

Balance ejercicio 2025 (euros)

3/3

PATRIMONIO NETO Y PASIVO		2025	2024 REEXPRESADO
A) PATRIMONIO NETO		361.421.430,88	398.593.825,46
I. Patrimonio aportado		0,00	0,00
II. Patrimonio generado		361.397.801,51	398.569.087,09
1. Reservas		293.378.073,18	293.851.739,98
2. Resultados de ejercicios anteriores		94.996.967,13	102.672.229,28
3. Resultados de ejercicio		-26.977.238,80	2.045.117,83
III. Ajustes por cambios de valor		0,00	0,00
1. Inmovilizado no financiero		0,00	0,00
2. Activos financieros disponibles para la venta		0,00	0,00
IV. Otros incrementos patrimoniales pendientes de imputación a resultados		23.629,37	24.738,37
B) PASIVO NO CORRIENTE		762.847,58	835.135,33
I. Provisiones a largo plazo		0,00	0,00
II. Deudas a largo plazo		762.847,58	835.135,33
2. Deudas con entidades de crédito		0,00	0,00
4. Otras deudas		132.143,63	132.143,63
5. Acreedores por arrendamiento financiero a largo plazo		630.703,95	702.991,70
V. Ajustes por periodificación a largo plazo		0,00	0,00
C) PASIVO CORRIENTE		500.856.966,87	399.353.982,74
I. Provisiones a corto plazo		150.805.410,86	87.556.308,23
II. Deudas a corto plazo		583.375,12	426.597,83
2. Deuda con entidades de crédito		0,00	0,00
4. Otras deudas		511.086,88	356.245,23
5. Acreedores por arrendamiento financiero a corto plazo		72.288,24	70.352,60
IV. Acreedores y otras cuentas a pagar		349.468.180,89	311.371.076,68
1. Acreedores por operaciones de gestión		17.337.529,40	19.275.239,12
2. Otras cuentas a pagar		328.884.969,99	288.972.227,52
3. Administraciones públicas		3.245.681,50	3.123.610,04
4. Acreedores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos		0,00	0,00
V. Ajustes por periodificación		0,00	0,00
TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO (A+B+C)		863.041.245,33	798.782.943,53

Cuenta del resultado económico-patrimonial. Patrimonio privativo 2025 (euros)

1/3

	2025	2024
1. Cotizaciones sociales	0,00	0,00
a) Régimen general	0,00	0,00
b) Régimen especial de trabajadores autónomos	0,00	0,00
c) Régimen especial agrario	0,00	0,00
d) Régimen especial de trabajadores del mar	0,00	0,00
e) Régimen especial de la minería del carbón	0,00	0,00
f) Régimen especial de empleados de hogar	0,00	0,00
g) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	0,00	0,00
2. Transferencias y subvenciones recibidas	0,00	0,00
a) Del ejercicio	0,00	0,00
a.1) Subvenciones recibidas para financiar gastos del ejercicio	0,00	0,00
a.2) Transferencias	0,00	0,00
a.3) Subvenciones recibidas para cancelación de pasivos que no supongan financiación específica de un elemento patrimonial	0,00	0,00
b) Imputación de subvenciones para el inmovilizado no financiero	0,00	0,00
c) Imputación de subvenciones para activos corrientes y otras	0,00	0,00
3. Prestaciones de servicios	0,00	0,00
4. Trabajos realizados por la entidad para su inmovilizado	0,00	0,00
5. Otros ingresos de gestión ordinaria	295.327,66	298.870,12
a) Arrendamientos	295.327,66	298.870,12
b) Otros ingresos	0,00	0,00
c) Reversión del deterioro de créditos por operaciones de gestión	0,00	0,00
d) Provisión para contingencias en tramitación aplicada	0,00	0,00
6. Excesos de provisiones	0,00	0,00
A) TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA (1+2+3+4+5+6)	295.327,66	298.870,12

Cuenta del resultado económico-patrimonial. Patrimonio privativo 2025 (euros)

2/3

	2025	2024
7. Prestaciones sociales	0,00	0,00
a) Pensiones	0,00	0,00
b) Incapacidad temporal	0,00	0,00
c) Prestaciones derivadas de la maternidad y de la paternidad	0,00	0,00
d) Prestaciones familiares	0,00	0,00
e) Prestaciones económicas de recuperación e indemnizaciones y entregas únicas	0,00	0,00
f) Prestaciones sociales	0,00	0,00
g) Prótesis y vehículos para inválidos	0,00	0,00
h) Farmacia y efectos y accesorios de dispensación ambulatoria	0,00	0,00
i) Otras prestaciones	0,00	0,00
8. Gastos de personal	-56.943,53	-59.923,76
a) Sueldos, salarios y asimilados	0,00	0,00
b) Cargas sociales	-56.943,53	-59.923,76
9. Transferencias y subvenciones concedidas	0,00	0,00
a) Transferencias	0,00	0,00
b) Subvenciones	0,00	0,00
10. Aprovisionamientos	0,00	-6.420,00
a) Compras y consumos	0,00	-6.420,00
b) Deterioro de valor de existencias	0,00	0,00
11. Otros gastos de gestión ordinaria	-102.854,58	-100.642,94
a) Suministros y servicios exteriores	-47.390,58	-50.948,20
b) Tributos	-55.464,00	-49.694,74
c) Otros	0,00	0,00
d) Deterioro de valor de créditos por operaciones de gestión	0,00	0,00
e) Pérdidas de créditos incobrables por operaciones de gestión	0,00	0,00
f) Dotación a la provisión para contingencias en tramitación	0,00	0,00
12. Amortización del inmovilizado	-5.038,15	-5.123,78
B) TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA (7+8+9+10+11+12)	-164.836,26	-165.690,48

Cuenta del resultado económico-patrimonial. Patrimonio privativo 2025 (euros)
3/3

	2024	2024
I. RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) DE LA GESTIÓN ORDINARIA (A+B)	130.491,40	133.179,64
13. Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta	43.640,82	35.318,73
a) Deterioro de valor	0,00	0,00
b) Bajas y enajenaciones	43.640,82	35.318,73
c) Imputación de subvenciones para el inmovilizado no financiero	0,00	0,00
14. Otras partidas no ordinarias	-397.061,22	-8.140,22
a) Ingresos	0,00	578,55
b) Gastos	-397.061,22	-8.718,77
II. RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS (I+13+14)	-222.929,00	160.358,15
15. Ingresos financieros	78.925,74	108.009,55
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio	0,00	0,00
b) De valores negociables y de créditos del activo inmovilizado	78.925,74	108.009,55
c) Subvenciones para gastos financieros y para la financiación de operaciones financieras	0,00	0,00
16. Gastos financieros	0,00	0,00
17. Gastos financieros imputados al activo	0,00	0,00
18. Variación del valor razonable en activos financieros	0,00	0,00
a) Activos a valor razonable con imputación en resultados	0,00	0,00
b) Imputación al resultado del ejercicio por activos financieros disponibles para la venta	0,00	0,00
19. Diferencias de cambio	0,00	0,00
20. Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros	0,00	0,00
a) De entidades del grupo, multigrupo y asociadas	0,00	0,00
b) Otros	0,00	0,00
III. RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS (15+16+17+18+19+20)	78.925,74	108.009,55
IV. RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) NETO DEL EJERCICIO (II+III)	-144.003,26	268.367,70
21. Impuesto sobre beneficios	-5.696,99	-9.959,15
V. RESULTADO NETO DEL EJERCICIO DESPUÉS DE IMPUESTOS	-149.700,25	258.408,55
± AJUSTES EN LA CUENTA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR		0,00
VI. RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR AJUSTADO		258.408,55

Balance ejercicio 2025. Patrimonio privativo (euros)

ACTIVO	2025	2024 REEXPRESADO
A) ACTIVO NO CORRIENTE	959.581,85	2.378.049,77
I. Inmovilizado intangible	0,00	0,00
1. Inversión en investigación y desarrollo	0,00	0,00
2. Propiedad industrial e intelectual	0,00	0,00
3. Aplicaciones informáticas	0,00	0,00
4. Inversiones sobre activos utilizados en régimen de arrendamiento o cedidos	0,00	0,00
5. Otro inmovilizado intangible	0,00	0,00
II. Inmovilizado material	841.937,56	853.324,89
1. Terrenos	469.594,57	472.107,40
2. Construcciones	372.342,99	381.217,49
5. Otro inmovilizado material	0,00	0,00
6. Inmovilizado en curso y anticipos	0,00	0,00
III. Inversiones inmobiliarias	0,00	0,00
1. Terrenos	0,00	0,00
2. Construcciones	0,00	0,00
3. Inversiones inmobiliarias en curso y anticipos	0,00	0,00
IV. Inversiones financieras a largo plazo en entidades del grupo, multigrupo y asociadas	0,00	0,00
1. Inversiones financieras en patrimonio de entidades de derecho público	0,00	0,00
4. Otras inversiones	0,00	0,00
V. Inversiones financieras a largo plazo	117.644,29	1.524.724,88
1. Inversiones financieras en patrimonio	0,00	0,00
2. Créditos y valores representativos de deuda	117.644,29	1.524.724,88
4. Otras inversiones financieras	0,00	0,00
VI. Deudores y otras cuentas a cobrar a largo plazo	0,00	0,00

Balance ejercicio 2025. Patrimonio privativo (euros)

2/3

ACTIVO		2025	2024 REEXPRESADO
B)	ACTIVO CORRIENTE	5.627.476,44	3.988.995,53
I.	Activos en estado de venta	0,00	0,00
II.	Existencias	0,00	0,00
	1. Productos farmacéuticos	0,00	0,00
	2. Material sanitario de consumo	0,00	0,00
	3. Otros aprovisionamientos	0,00	0,00
III.	Deudores y otras cuentas a cobrar	168.446,03	195.741,17
	1. Deudores por operaciones de gestión	0,00	0,00
	2. Otras cuentas a cobrar	47.020,94	75.123,70
	3. Administraciones públicas	121.425,09	120.617,47
	4. Deudores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00
V.	Inversiones financieras a corto plazo	3.191.104,52	1.758.985,67
	1. Inversiones financieras en patrimonio	0,00	0,00
	2. Créditos y valores representativos de deuda	3.191.104,52	1.758.985,67
	4. Otras inversiones financieras	0,00	0,00
VI.	Ajustes por periodificación	0,00	0,00
VII.	Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	2.267.925,89	2.034.268,69
	1. Otros activos líquidos equivalentes	4.283,60	7.171,07
	2. Tesorería	2.263.642,29	2.027.097,62
TOTAL ACTIVO (A+B)		6.587.058,29	6.367.045,30

Balance ejercicio 2025. Patrimonio privativo (euros)

3/3

PATRIMONIO NETO Y PASIVO		2025	2024 REEXPRESADO
A) PATRIMONIO NETO		6.012.269,20	6.161.969,45
I. Patrimonio aportado		0,00	0,00
II. Patrimonio generado		6.012.269,20	6.161.969,45
1. Reservas		6.161.969,45	5.903.560,90
a) Reservas de capitalización		0,00	0,00
b) Otras reservas		6.161.969,45	5.903.560,90
2. Resultados de ejercicios anteriores		0,00	0,00
3. Resultados de ejercicio		-149.700,25	258.408,55
III. Ajustes por cambios de valor		0,00	0,00
1. Inmovilizado no financiero		0,00	0,00
2. Activos financieros disponibles para la venta		0,00	0,00
IV. Otros incrementos patrimoniales pendientes de imputación a resultados		0,00	0,00
B) PASIVO NO CORRIENTE		533.658,12	136.596,90
I. Provisiones a largo plazo		513.585,33	116.524,11
II. Deudas a largo plazo		20.072,79	20.072,79
2. Deudas con entidades de crédito		0,00	0,00
4. Otras deudas		20.072,79	20.072,79
5. Acreedores por arrendamiento financiero a largo plazo		0,00	0,00
V. Ajustes por periodificación a largo plazo			
C) PASIVO CORRIENTE		41.130,97	68.478,95
I. Provisiones a corto plazo		0,00	0,00
II. Deudas a corto plazo		0,00	0,00
2. Deuda con entidades de crédito		0,00	0,00
4. Otras deudas		0,00	0,00
5. Acreedores por arrendamiento financiero a corto plazo		0,00	0,00
IV. Acreedores y otras cuentas a pagar		41.130,97	68.478,95
1. Acreedores por operaciones de gestión		0,00	0,00
2. Otras cuentas a pagar		260,90	260,90
3. Administraciones públicas		40.870,07	68.218,05
4. Acreedores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos		0,00	0,00
V. Ajustes por periodificación		0,00	0,00
TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO (A+B+C)		6.587.058,29	6.367.045,30

OTROS DATOS

Desglose de las inversiones en infraestructuras y servicios por importe mayor a 10.000 euros e inferior a 100.000 euros

1/3

Las inversiones en infraestructuras y servicios de apoyo de la Mutua son una muestra de la contribución de capital de la organización a sus grupos de interés y a la economía. En la siguiente tabla se destacan las principales inversiones en infraestructuras y servicios, junto a su ámbito, importe y si las mismas repercuten en una mejora de la accesibilidad de los grupos de interés de la entidad.

El importe total destinado a inversiones ha sido de 6.749.225,05 euros, de los cuales 6.454.070,46 euros se concentran en aquellas inversiones que superan los 10.000 euros.

PROYECTO, ACTUACIÓN O CONTRATACIÓN DE SUMINISTRO	ÁMBITO	IMPORTE (EUROS)	MEJORA ACCESIBILIDAD	MEJORA AMBIENTAL
Instalación de equipo de radiología para el centro de Jerez de la Frontera (Cádiz)	Sanitario	91.185,24	No	No
Reforma parcial del centro de Málaga	Obras e instalaciones	85.154,23	Sí	Sí
Instalación de placas solares fotovoltaicas en el centro de Murcia	Obras e instalaciones	84.896,50	No	Sí
Instalación de equipo de radiología para el centro de Pinto (Madrid)	Sanitario	82.236,38	No	No
Adquisición por leasing del centro de A Coruña	Obras e instalaciones	70.352,11	Sí	Sí
Suministro de siete servidores para la infraestructura del CPD	Sistemas de Información	65.994,85	No	No
Solución para la concienciación en prevención de riesgos laborales con realidad virtual	Compras y servicios	62.067,99	No	No
Proyecto de ejecución para la reforma del centro de Madre de Dios (Madrid)	Obras e instalaciones	59.659,80	Sí	Sí
Ampliación del almacenamiento NAS para el centro de proceso de datos (CPD)	Sistemas de Información	57.622,80	No	No
Reforma parcial en el centro de Tres Cantos (Madrid)	Obras e instalaciones	55.823,71	Sí	Sí
Equipamiento de aparataje de gimnasio para los centros asistenciales	Sanitario	55.290,89	Sí	Sí
Reforma del gimnasio del centro de Puertollano (Ciudad Real)	Obras e instalaciones	48.395,03	Sí	Sí
Reforma parcial del centro de Cáceres	Obras e instalaciones	48.351,58	Sí	Sí
Cambio de enfriadora Carrier para el centro de Tres Cantos (Madrid)	Obras e instalaciones	48.244,74	Sí	Sí
Subsanación de deficiencias de instalación de baja tensión en centros	Obras e instalaciones	47.129,50	No	Sí
Equipo de climatización para el gimnasio del centro de Santander	Obras e instalaciones	46.603,23	Sí	Sí
Equipo de climatización para el centro de Guadalajara	Obras e instalaciones	45.960,83	Sí	Sí
Equipo de climatización para el centro de Hospitalet de Llobregat (Barcelona)	Obras e instalaciones	45.866,56	Sí	Sí
Reforma parcial en el centro de Ferrol (A Coruña)	Obras e instalaciones	45.811,35	Sí	Sí
Suministro de tomógrafo de coherencia óptica (TCO) para el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	Sanitario	43.124,40	No	No
Reforma parcial del centro de Alcorcón (Madrid)	Obras e instalaciones	42.603,63	Sí	Sí
Adquisición de un servidor hardware para las aplicaciones de IA	Sistemas de Información	41.151,50	No	No

Desglose de las inversiones en infraestructuras y servicios por importe mayor a 10.000 euros e inferior a 100.000 euros

2/3

PROYECTO, ACTUACIÓN O CONTRATACIÓN DE SUMINISTRO	ÁMBITO	IMPORTE (EUROS)	MEJORA ACCESIBILIDAD	MEJORA AMBIENTAL
Reforma centro de Valdepeñas (Ciudad Real)	Obras e instalaciones	40.827,32	Sí	Sí
Reforma parcial del centro de Plasencia (Cáceres)	Obras e instalaciones	40.558,24	Sí	Sí
Reforma parcial del centro de La Línea de la Concepción (Cádiz)	Obras e instalaciones	38.339,55	Sí	Sí
Reforma parcial del centro de Segovia	Obras e instalaciones	33.420,08	Sí	Sí
Reforma parcial del centro de Toledo	Obras e instalaciones	33.396,00	Sí	Sí
Implantación de nueva consulta para el centro de Ripollet (Barcelona)	Obras e instalaciones	33.085,60	Sí	Sí
Equipo de climatización para la sala de RHB de Cádiz	Obras e instalaciones	29.799,28	Sí	Sí
Equipo de climatización para el centro de Granada	Obras e instalaciones	28.942,19	Sí	Sí
Sistema de climatización para el gimnasio del centro asistencial de Ávila	Obras e instalaciones	27.189,95	Sí	Sí
Adquisición de una librería de cintas para copias de seguridad	Sistemas de Información	23.895,08	No	No
Creación de nueva consulta médica para el centro de Valladolid	Obras e instalaciones	22.446,60	Sí	Sí
Reforma parcial de los centros de Avilés y Gijón	Obras e instalaciones	21.489,96	Sí	Sí
Equipo de climatización para el gimnasio de Jerez de la Frontera (Cádiz)	Obras e instalaciones	21.468,18	Sí	Sí
Adquisición de puntos de acceso Wi-Fi incluyendo soporte y licencia Cloud	Sistemas de Información	21.035,85	No	No
Suministro e instalación de taquillas de vestuario para los centros asistenciales	Compras y servicios	20.247,17	Sí	Sí
Reforma del centro de Vélez-Málaga	Obras e instalaciones	19.141,38	Sí	Sí
Reforma parcial del centro de Oviedo	Obras e instalaciones	19.081,70	Sí	Sí
Restauración de la fachada del centro de Barcelona	Obras e instalaciones	18.048,35	Sí	Sí
Suministro e instalación de detectores digitales para la RX de Tudela (Navarra)	Sanitario	17.811,20	Sí	Sí
Trabajos de climatización para el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	Obras e instalaciones	17.642,07	Sí	Sí
Suministro e instalación de luminarias de emergencia para el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	Obras e instalaciones	17.216,58	Sí	Sí
Digitalización de la sala de radiodiagnóstico del centro de Barajas (Madrid)	Sanitario	16.940,00	Sí	Sí
Sustitución del tubo de Rayos X del centro de Alcalá de Guadaira (Sevilla)	Sanitario	16.806,90	Sí	Sí
Honorarios de dirección de obra para la sustitución parcial del equipo de climatización del centro de Murcia	Obras e instalaciones	16.698,00	Sí	Sí
Tasas e ICIO para las obras de reforma y ampliación del centro de Ibiza	Obras e instalaciones	16.116,53	Sí	Sí
Eliminación de líneas de vida y adecuación de barandillas del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	Obras e instalaciones	15.617,71	Sí	Sí
Proyecto de ejecución para la instalación de resonancia magnética en el centro de Pinto (Madrid)	Obras e instalaciones	15.245,53	Sí	Sí

Desglose de las inversiones en infraestructuras y servicios por importe mayor a 10.000 euros e inferior a 100.000 euros

3/3

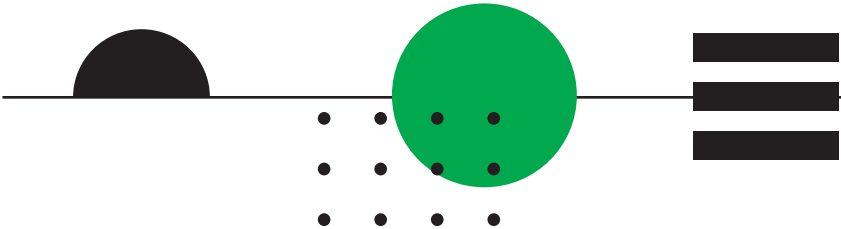
PROYECTO, ACTUACIÓN O CONTRATACIÓN DE SUMINISTRO	ÁMBITO	IMPORTE (EUROS)	MEJORA ACCESIBILIDAD	MEJORA AMBIENTAL
Reforma parcial de pintura en el centro de Castellón	Obras e instalaciones	14.812,82	Sí	Sí
Honorarios proyecto de ejecución reforma parcial del centro de Orense	Obras e instalaciones	14.792,25	Sí	Sí
Suministro de lámpara de hendidura para el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	Sanitario	13.775,85	No	No
Adquisición de tablet PC con accesorios	Sistemas de Información	13.440,30	No	No
Instalación de puerta automática corredera en el centro de Valladolid	Obras e instalaciones	12.918,93	Sí	Sí
Trabajos de reforma parcial en el centro de San Agustín (Madrid)	Obras e instalaciones	12.751,28	Sí	Sí
Suministro de mobiliario clínico para los centros asistenciales	Sanitario	12.342,00	Sí	Sí
Honorarios proyecto de ejecución reforma parcial del centro de Almansa (Albacete)	Obras e instalaciones	12.277,27	Sí	Sí
Instalación de puerta automática para la sala de RHB del centro de Barcelona	Obras e instalaciones	11.709,84	Sí	Sí
Cambio de conductos de impulsión del centro de San Sebastián	Obras e instalaciones	11.405,73	Sí	Sí
Realización de una consulta en el área de RHB del centro de Zaragoza	Obras e instalaciones	11.323,00	Sí	Sí
Refuerzo de la instalación de climatización en el centro de Palma de Mallorca	Obras e instalaciones	10.406,57	Sí	Sí
Suministro de equipos de electromedicina para los centros asistenciales	Sanitario	10.018,80	No	Sí

Desglose del número de reclamaciones por canal de recepción

CANAL DE RECEPCIÓN	2024	PROPORCIÓN SOBRE EL TOTAL (%)	2025	PROPORCIÓN SOBRE EL TOTAL (%)
Hoja de reclamación oficial	1.189	48,83	1.187	44,83
Otros documentos (hojas internas, escritos)	527	21,64	587	22,17
Buzón del Defensor del Mutualista	397	16,30	469	17,71
Oficina Virtual de Reclamaciones y Litigios (OVRL)	183	7,52	199	7,52
Portal Web	112	4,60	133	5,02
App / Oficina Digital	23	0,94	65	2,45
Correo postal	3	0,12	3	0,11
DGOSS	1	0,04	4	0,15
Registro institucional	0	0,00	0	0,00
Defensor del Pueblo	0	0,00	1	0,04
TOTAL	2.435	100	2.648	100

Desglose del número de reclamaciones por materia

MATERIA	2024	PROPORCIÓN SOBRE EL TOTAL (%)	2025	PROPORCIÓN SOBRE EL TOTAL (%)
Asistencia sanitaria inadecuada	217	8,91	234	8,84
Asistencia sanitaria. Demora en la atención prestada	100	4,11	117	4,42
Asistencia sanitaria. Diagnóstico	28	1,15	34	1,28
Asistencia sanitaria. Discrepancia tratamiento	106	4,35	129	4,87
Asistencia sanitaria. Informe médico	89	3,66	108	4,08
Cese de actividad trabajadores autónomos (CATA)	24	0,99	36	1,36
Cuidado de menores (CUME)	8	0,33	16	0,60
Disconformidad con el alta	407	16,71	428	16,16
Disconformidad con el trato	196	8,05	185	6,99
Disconformidad con la calificación de la contingencia	630	25,87	685	25,87
Instalaciones	10	0,41	5	0,19
Otros	258	10,60	319	12,05
Patrimoniales por daños y perjuicios	1	0,04	1	0,04
Prestaciones económicas	153	6,28	146	5,51
Riesgo en el Embarazo / Lactancia	51	2,09	50	1,89
Transporte	157	6,45	155	5,85
TOTAL	2.435	100	2.648	100



DATOS DE LA PLANTILLA

Distribución de la plantilla por generación/año de nacimiento

	NÚM. HOMBRES	NÚM. MUJERES	TOTAL
Baby boomers (1949-1968)	195	229	424
Generación X (1969-1980)	294	677	971
Generación Y (1981-1993)	135	490	625
Generación Z (1994-2010)	61	162	223
TOTAL GENERAL	685	1.558	2.243

Distribución de la plantilla por franja de antigüedad

	NÚM. HOMBRES	NÚM. MUJERES	TOTAL
Menos de 1 año	76	215	291
1 a 2 años	66	200	266
3 a 4 años	59	152	211
5 a 9 años	87	218	305
10 a 14 años	30	71	101
15 a 19 años	70	137	207
20 a 24 años	116	287	403
Más de 25 años	181	278	459

Distribución de la plantilla por ámbito de la actividad (incluye información sobre discapacidad)

TOTAL PLANTILLA								EVOLUCIÓN 2024/2025	
NÚM. HOMBRES		NÚM. MUJERES		2024		2025		DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)
ACTIVIDAD	SIN DISCAPACIDAD	CON DISCAPACIDAD	SIN DISCAPACIDAD	CON DISCAPACIDAD	SIN DISCAPACIDAD	CON DISCAPACIDAD	SIN DISCAPACIDAD	CON DISCAPACIDAD	
Sanitaria	318	8	848	12	1.117	19	1.166	20	
Gestión	308	13	666	15	1.007	27	974	28	
Prevención	38	0	17	0	55	0	55	0	
Subtotal	664	21	1.531	27	2.133	46	2.195	48	
TOTAL	685		1.558		2.179		2.243		642,9

Distribución de la plantilla por tipo de actividad y naturaleza de la relación laboral

ACTIVIDAD	DURACIÓN DEL CONTRATO									TIPO DE CONTRATO					
	NÚM. PERSONAS			NÚM. PERSONAS CON CONTRATO FIJO			NÚM. PERSONAS CON CONTRATO TEMPORAL			NÚM. PERSONAS CON CONTRATO A TIEMPO COMPLETO			NÚM. PERSONAS CON CONTRATO A TIEMPO PARCIAL		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Alta dirección	3	2	5	3	2	5	0	0	0	3	2	5	0	0	0
Dirección	65	60	125	65	60	125	0	0	0	65	60	125	0	0	0
Sanitaria	313	857	1170	278	781	1059	35	76	111	254	708	962	59	149	208
Administrativa	247	618	865	234	570	804	13	48	61	234	574	808	13	44	57
Servicio de prevención propio	7	4	11	7	4	11	0	0	0	7	4	11	0	0	0
Higiene y seguridad en el trabajo	31	13	44	30	13	43	1	0	1	31	13	44	0	0	0
Otro personal	19	4	23	18	2	20	1	2	3	19	4	23	0	0	0
TOTAL	685	1.558	2.243	635	1.432	2.067	50	126	176	613	1.365	1.978	72	193	265

H: Número de hombres. **M:** Número de mujeres. **T:** Número total.
En “**Otro personal**” (fila) se agrupan los puestos de trabajo de celadores y auxiliares de servicios generales (almacén, conductores, conserjería, limpieza, mantenimiento, recepción y vigilancia).
“**Núm. personas con contrato temporal**” corresponde al total de contratos realizados con una duración determinada.
“**Núm. personas con contrato a tiempo parcial**” corresponde al total de contratos realizados con jornada laboral inferior a la jornada completa.

Distribución de la plantilla por tipología de contrato y género

TIPOLOGÍA DE CONTRATO	PROPORCIÓN SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA (%)				
	PROPORCIÓN HOMBRES (%)	PROPORCIÓN MUJERES (%)	2024	2025	DIFERENCIA 2024/2025 (%)
Fijo	28,04	63,09	91,83	91,13	-0,70
Fijo - no indefinido	0,27	0,76	0,55	1,03	0,48
Temporal	2,23	5,62	7,62	7,85	0,23
Composición por sexo	30,54	69,46			
A tiempo completo	27,33	60,86	86,87	88,19	1,32

Distribución de la plantilla con discapacidad por tipología de contrato y género

TIPOLOGÍA DE CONTRATO	PROPORCIÓN SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA (%)				
	PROPORCIÓN HOMBRES (%)	PROPORCIÓN MUJERES (%)	2024	2025	DIFERENCIA 2024/2025 (%)
Fijo	37,50	56,25	97,83	93,75	-4,08
Fijo - no indefinido	0	0	0	0	0
Temporal	6,25	0	2,17	6,25	4,08
Composición por sexo	43,75	56,25			
A tiempo completo	31,25	47,92	78,23	79,17	0,94

Distribución de la plantilla por comunidad autónoma, actividad y género

NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS 2025																											2024		EVOLUCIÓN 2024/2025	
COMUNIDAD AUTÓNOMA	ALTA DIREC- CIÓN			DIRECCIÓN			SANITARIA			ADMINISTRATIVA			SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO			HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO			OTRO PERSONAL			TOTAL			TOTAL	DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)			
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T						
Andalucía	0	0	0	12	8	20	53	154	207	32	117	149	3	0	3	5	3	8	0	0	0	105	282	387	375	12	3,20			
Aragón	0	0	0	0	1	1	9	8	17	3	12	15	0	0	0	1	0	1	0	0	0	13	21	34	29	5	17,24			
Asturias, Principado de	0	0	0	0	2	2	3	22	25	2	9	11	0	0	0	1	0	1	0	0	0	6	33	39	35	4	11,43			
Baleares, Islas	0	0	0	0	2	2	4	10	14	3	9	12	0	0	0	1	0	1	0	0	0	8	21	29	27	2	7,41			
Canarias	0	0	0	2	1	3	9	15	24	3	21	24	0	0	0	2	0	2	0	0	0	16	37	53	52	1	1,92			
Cantabria	0	0	0	1	0	1	4	8	12	2	5	7	0	1	1	1	0	1	0	0	0	8	14	22	22	0	0,00			
Castilla-La Mancha	0	0	0	6	5	11	24	47	71	11	29	40	0	0	0	2	1	3	0	0	0	43	82	125	125	0	0,00			
Castilla y León	0	0	0	3	5	8	13	53	66	11	36	47	1	0	1	2	2	4	0	0	0	30	96	126	118	8	6,78			
Cataluña	0	0	0	5	4	9	22	69	91	17	32	49	1	0	1	2	1	3	0	0	0	47	106	153	153	0	0,00			
Extremadura	0	0	0	2	1	3	6	16	22	6	7	13	0	0	0	3	1	4	0	0	0	17	25	42	40	2	5,00			
Galicia	0	0	0	8	1	9	21	53	74	13	31	44	0	0	0	1	1	2	0	0	0	43	86	129	120	9	7,50			
La Rioja	0	0	0	0	1	1	2	8	10	2	6	8	0	0	0	0	1	1	0	0	0	4	16	20	20	0	0,00			
Madrid, Comunidad de	3	2	5	15	24	39	109	286	395	121	217	338	2	2	4	5	1	6	19	4	23	274	536	810	797	13	1,63			
Murcia, Región de	0	0	0	2	1	3	5	26	31	5	13	18	0	0	0	1	0	1	0	0	0	13	40	53	50	3	6,00			
Navarra, Com. foral de	0	0	0	2	1	3	5	11	16	2	10	12	0	0	0	1	0	1	0	0	0	10	22	32	31	1	3,23			
País Vasco	0	0	0	2	3	5	9	35	44	6	27	33	0	1	1	1	2	3	0	0	0	18	68	86	83	3	3,61			
Valenciana, Comunidad	0	0	0	5	0	5	15	36	51	8	37	45	0	0	0	2	0	2	0	0	0	30	73	103	102	1	0,98			
TOTAL	3	2	5	65	60	125	313	857	1.170	247	618	865	7	4	11	31	13	44	19	4	23	685	1.558	2.243	2.179	64	2,94			

H: Número de hombres. **M:** Número de mujeres. **T:** Número total. En “Otro personal” (columna) se agrupan los puestos de trabajo de celadores y auxiliares de servicios generales (almacén, conductores, conserjería, limpieza, mantenimiento, recepción y vigilancia).

Información sobre rotación de la plantilla por tipo de actividad y naturaleza de la relación laboral

ACTIVIDAD	TOTAL DE LA PLANTILLA				EMPLEADOS/AS CON CONTRATO INDEFINIDO			
	ENTRADAS	SALIDAS	VOLUNTARIAS	RATIO DE ROTACIÓN	ENTRADAS	SALIDAS	VOLUNTARIAS	RATIO DE ROTACIÓN
Alta dirección	0	1	0	10	0	1	0	10
Dirección	7	8	1	6,1	7	8	1	6,1
Sanitaria	677	607	139	56,54	162	136	86	14,67
Administrativa	204	212	18	23,91	27	32	9	3,67
Servicio de prevención propio	0	0	0	0	0	0	0	0
Higiene y seguridad en el trabajo	7	6	2	14,61	3	3	2	6,98
Otro personal	11	9	1	44,44	0	0	0	0
TOTAL	906	843	161	39,55	199	180	98	9,37

La “Ratio de rotación” se calcula como la relación entre la rotación neta y el número de empleados.

Distribución del personal externo por naturaleza de la actividad desempeñada

	NÚMERO DE TRABAJADORES 2025			PROPORCIÓN RESPECTO AL TOTAL (%)	2024	DIFERENCIA (%)
	HOMBRE	MUJER	TOTAL			
Sistemas de información	182	27	209	55,3	189	10,6
Sanitaria	36	24	60	15,9	48	25,0
Centro de atención	14	7	21	5,5	14	50,0
Varios	45	43	88	23,3	111	-20,7
TOTAL	277	101	378	100,0	362	4,4

Se incluye información sobre la distribución del personal externo registrado en el directorio de personal de la Mutua que ha desempeñado su labor a lo largo del 2025.

En el ejercicio 2024, los datos de personal externo experimentaron una actualización metodológica respecto a ejercicios anteriores, al dejar de incluirse el personal en prácticas. Esta modificación tiene un impacto especialmente significativo en los datos del ámbito sanitario, donde se concentra la mayor parte de dicha actividad, afectando tanto al Hospital Fraternidad-Muprespa Habana como a la red de atención, principales espacios de formación práctica para alumnos externos.

Distribución del personal externo por ubicación de la actividad desempeñada

	NÚMERO DE TRABAJADORES 2025			PROPORCIÓN RESPECTO AL TOTAL (%)	2024	DIFERENCIA (%)
	HOMBRE	MUJER	TOTAL			
Servicios centrales	242	79	321	84,8	316	1,6
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	26	18	44	11,7	33	33,3
Red de atención	9	4	13	3,5	13	0,0
TOTAL	277	101	378	100,0	362	4,4

Distribución del personal externo por naturaleza de la actividad desempeñada (a 31 de diciembre de 2025)

	NÚMERO DE TRABAJADORES			DIFERENCIA 24/25 (%)
	2023	2024	2025	
Sistemas de información	124	138	141	2,2
Sanitaria	55	35	45	28,6
Centro de atención	12	12	13	8,3
Varios	82	69	77	11,6
TOTAL	273	254	276	8,7

■ Se incluye información sobre la distribución del personal externo registrado en el directorio de personal de la Mutua que ha desempeñado su labor a fecha de 31 de diciembre de 2025, permitiendo realizar una comparativa de la instantánea sobre la evolución anual.

Número de horas y alumnos/as según modalidad formativa y género

MODALIDAD	NÚM. ALUMNOS/AS		NÚM. HORAS	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Presencial	424	519	3.212,05	3.489,00
Mixto	51	96	2.844,20	4.663,50
En línea	2.504	6.249	7.696,45	15.473,35
Videoconferencia	823	1.644	1.127,05	1.925,10
Ayudas Individuales	92	165	3.983,00	23.388,00
Curso Experto en Valoración Incapacidades Laborales (UNED)	3	14	1.060,00	6.850,00
TOTAL	3.897	8.687	19.922,75	55.788,95

■ La modalidad “Mixto” incluye la formación relativa a acogida, inmersión y/o reciclaje.

Distribución del personal externo por ubicación de la actividad desempeñada (a 31 de diciembre 2025)

	NÚMERO DE TRABAJADORES			DIFERENCIA 24/25 (%)
	2023	2024	2025	
Servicios centrales	220	221	233	5,4
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	34	22	34	54,5
Red de atención	19	11	9	-18,2
TOTAL	273	254	276	8,7

Número de horas y alumnos/as según modalidad formativa y género para personas con discapacidad

MODALIDAD	NÚM. ALUMNOS/AS		NÚM. HORAS	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Presencial	4	-	29	-
En línea	19	24	35	33
Videoconferencia	10	9	10	8
Mixto	-	1	-	25
Ayudas Individuales	2	-	7	-
TOTAL	35	34	81	66

■ La modalidad “Mixto” incluye la formación relativa a acogida, inmersión y/o reciclaje.

Para el cálculo del presente ejercicio se ha considerado el número de alumnos que han realizado la formación (en lugar de las inscripciones) y las horas impartidas (en lugar de las convocadas).

Indicadores sobre la formación

INDICADOR	VALOR		EVOLUCIÓN 2024/2025	
	2024	2025	DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)
Índice de calidad de la formación	8,70	8,90	0,20	2,30
Índice de calidad de los formadores	9,03	9,08	0,05	0,55
Índice de horas medias de formación	49,77	33,81	-15,96	-32,07

Desglose de los indicadores de formación por modalidad de formación

MODALIDAD	FRATERICAL	FRATERIFORM
Presencial	8,85	9,11
En línea	8,66	9,08
Directo videoconferencia	8,95	8,90
Mixto	9,15	9,23
TOTAL	8,90	9,08

El indicador Frateritrans se ha omitido en el presente ejercicio y se excluirá de futuros informes, debido a que la entidad ha dejado de utilizarlo.

Distribución del gasto en materia de recursos humanos

CONCEPTO	PROPORCIÓN (%)		
	2024	2025	VARIACIÓN 2024/2025 (PUNTOS PORCENTUALES)
Salarios	73,09	72,90	-0,19
Cotizaciones a la Seguridad Social	23,27	23,67	0,40
Gastos sociales	2,99	2,90	-0,09
Aportaciones al plan de pensiones	0,24	0,23	-0,01
Indemnizaciones	0,42	0,30	-0,12

Número de personas que han recibido evaluación periódica

ACTIVIDAD	NÚM. HOMBRES	NÚM. MUJERES	TOTAL
Directiva	66	53	119
Sanitaria	255	662	917
Administrativa	237	567	804
Servicio de prevención propio	6	4	10
Higiene y seguridad en el trabajo	31	14	45
Otra actividad	18	2	20
TOTAL	613	1.302	1.915

Los valores mostrados en la tabla corresponden al 100 % de las personas que han cumplido los requisitos necesarios para someterse a la realización de la evaluación (p.e. el personal interino queda excluido).

Préstamos de la mediateca por tipo y género

TIPO DE PRÉSTAMO	2024			2025			EVOLUCIÓN 2024/2025	
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)
Películas	10	5	15	0	17	17	2	13,3
Libros	113	623	731	85	525	610	-141	-18,8
TOTAL	123	628	766	85	542	627	-139	-18,1

Evolución de la participación en la encuesta de clima laboral

	2019	2021	2023	2024	2025
Participación (%)	73	--	--	75	--

❶ La encuesta de clima laboral se realiza con periodicidad bienal, habiendo sido la última encuesta en el ejercicio 2024.

Evolución del indicador de satisfacción general (TF) en la encuesta de clima laboral

	2019	2021	2023	2024	2025
TF - Total respuestas favorables (sobre 100)	67	--	--	66	--

❶ El TF es el “total de respuestas favorables” obtenidas en cada ítem / factor de la encuesta, sobre un total de 100.

Actividad de la comunicación interna

EVOLUCIÓN 2024/2025				
	2024	2025	DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)
Publicaciones	1.184	1.336	152,00	12,84%
Comunicaciones	63	43	-20,00	-31,75%
Valoración	8,4	8,56	0,16	1,90%
Vídeos	13	32	19,00	146,15%
Sesiones informativas	8	5	-3,00	-37,50%
Valoración	9,3	9,3	0,00	0,00%

Distribución del absentismo y la siniestralidad por rango de edad

RANGO DE EDAD (AÑOS)	2024 (%)	2025 (%)	DIFERENCIA 2024/2025 (%)
Entre 18 y 25	1,02	2,9	1,88
Entre 26 y 35	16,25	18,12	1,87
Entre 36 y 45	27,19	19,56	-7,63
Entre 46 y 55	32,27	39,13	6,86
Entre 56 y 65	21,72	17,39	-4,33
Más de 65	1,56	2,9	1,34

Representación legal de los trabajadores por organización sindical

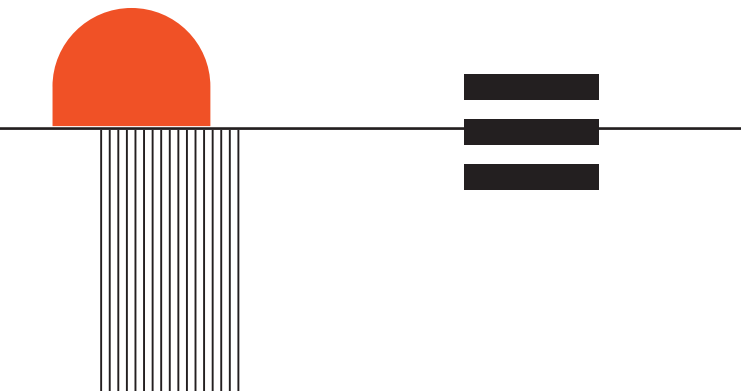
ORGANIZACIÓN SINDICAL	NÚM. DELEGADOS			EVOLUCIÓN 2024/2025		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL 2025	TOTAL 2024	DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)
CC.OO.	31	49	80	61	19	31,1
UGT	20	36	56	76	-20	-26,3
SATSE	0	0	0	0	0	0
USAE	0	1	1	1	0	0
Independiente	0	0	0	0	0	0
TOTAL	51	86	137	138	-1	-0,7

Estructura de prevención

	NÚMERO		EVOLUCIÓN 2024/2025	
	2024	2025	DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)
Delegados de prevención	86	87	1	1,2
Comités de seguridad y salud	10	10	-	-
Comité estatal de seguridad y salud	1	1	-	-

Alumnos/as, duración de los cursos y horas totales de las principales acciones de formación sobre prevención de riesgos laborales

CURSO	NÚM. HORAS DE FORMACIÓN	NÚM. ALUMNOS/AS INSCRITOS	NÚM. ALUMNOS/AS QUE HAN REALIZADO/SUPERADO LA FORMACIÓN	TOTAL HORAS
Prevención riesgos laborales personal de oficinas	1	491	212	212
Prevención riesgos laborales personal sanitario	1	691	277	277
Revisión Plan Autoprotección HFMH	0,45	185	152	68,4
Curso básico para delegados de Prevención	50	8	5	250
Riesgos psicosociales y protocolo de violencia laboral	3	12	7	21
Jornada con la policía para fomentar un ambiente laboral seguro	1	119	37	37
Los jueves de Promoción de la Salud	1	16	16	16
Presentación servicio (S.A.L.U.D.)	1	28	28	28
Seguimiento actividad preventiva 2025 (SPP)	7	18	16	112
V Congreso Internacional Prevencionar	15	45	41	615
Operativa y normativa sobre Legionela	1	15	8	8
Curso de Operaciones menores	5	9	9	45
Prevención de riesgos en teletrabajo	3	146	62	186
TOTALES	94,45	1.784	870	1.921



PROCESO DE REALIZACIÓN Y PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME ANUAL Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

El presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad de Fraternidad-Muprespa, correspondiente al ejercicio 2025, se elabora en cumplimiento del artículo 35.2.a) de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, que establece para las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social la presentación anual de informes de gobierno corporativo y memorias de sostenibilidad de acuerdo con estándares comúnmente aceptados, con especial atención a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a la plena integración de las personas con discapacidad.

Asimismo, el informe se enmarca en las obligaciones de rendición de cuentas, control económico-financiero y transparencia que resultan de aplicación a la entidad conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la Ley 47/2003, General Presupuestaria, y la Ley 19/2013, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

El Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad se ha elaborado conforme a los Estándares GRI —Global Reporting Initiative—, tomando como referencia GRI 1: Fundamentos 2021, vigente para los informes publicados a partir del 1 de enero de 2023. Los Estándares GRI constituyen una referencia internacional para que las organizaciones informen a sus grupos de interés sobre sus impactos significativos en la economía, el medioambiente y las personas, así como sobre su contribución al desarrollo sostenible.

Este informe incluye:

- Los contenidos generales definidos en GRI 2: Contenidos Generales 2021.
- Los temas materiales identificados conforme a GRI 3: Temas Materiales 2021.
- Los contenidos específicos relacionados con los temas económicos, ambientales y sociales, recogidos en los estándares temáticos aplicables de GRI.
- En el ámbito ambiental, la adaptación anticipada a los nuevos estándares GRI 102: Cambio Climático 2025 y GRI 103: Energía 2025, utilizados como referencia para reforzar la actualización, trazabilidad y alineación de la información reportada en materia de cambio climático, emisiones y energía.

Asimismo, se han seguido las recomendaciones de la guía “La discapacidad en los informes de sostenibilidad”, elaborada por Global Reporting Initiative y Fundación ONCE, con el objetivo de reforzar la divulgación del compromiso de Fraternidad-Muprespa con los derechos, la inclusión y la plena integración de las personas con discapacidad.

El informe abarca el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. La fecha de publicación del informe precedente fue julio de 2025, correspondiente a la actividad del ejercicio 2024.

Elaboración y validación

Fraternidad-Muprespa ha identificado los aspectos materiales que reflejan el impacto económico, ambiental y social de su actividad, así como aquellos que podrían influir en las decisiones de sus grupos de interés. El Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2025 recoge esta información, resaltando los asuntos clave para alcanzar los objetivos estratégicos de la entidad y atendiendo a las expectativas de los grupos de interés, de manera que facilite su proceso de toma de decisiones.

El área de Comunicación Interna y Responsabilidad Social del Centro de Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa (dependiente de la Secretaría General) ha sido la encargada de la elaboración de este documento. Cada unidad organizativa ha aportado los datos correspondientes a su ámbito de competencia.

La Comisión de Control y Seguimiento —órgano de participación de los agentes sociales que supervisa la gestión de la entidad en sus distintas modalidades de colaboración— ha verificado y aprobado este informe en junio de 2026. Cabe señalar que esta validación no ha contado con la participación de un tercero externo.

La versión final del Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2025 se ha impreso en julio de 2026.

CONTACTO

Las dudas que puedan surgir en relación al contenido del presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad deben dirigirse a:

**Comunicación interna y Responsabilidad Social
Centro de Recursos humanos y RSC.**
C/ San Agustín, 10. 28014 Madrid.
comunicacion.interna@fraternidad.com

DISEÑO Y PRODUCCIÓN

talento.

Universidad Laboral de Gijón, Espacio Talento
C/ Luis de Moya Blanco, 261
33203 · Gijón - Asturias
www.talentocorporativo.com

Impreso en papel reciclado y con certificado FSC.



Principios

La elaboración del informe ha seguido los principios del Estándar GRI, prestando especial atención a los criterios que determinan su estructura y contenido:

- Grupos de interés. Poner el foco en la información relevante para cada grupo, reconociendo el valor informativo que tiene para ellos.
- Sostenibilidad. Reflexionar, desde todos los ámbitos de la entidad, sobre la sostenibilidad medioambiental del modelo y el impacto que generan las decisiones adoptadas.
- Exhaustividad. Incluir todos los contenidos necesarios sin omitir información, evitando redundancias y asegurando una comprensión completa de la gestión.
- Equilibrio. Mantener una redacción imparcial y objetiva, sin juicios de valor.
- Comparabilidad. Presentar los datos de forma homogénea y coherente con ejercicios anteriores, facilitando la comparación de resultados sin caer en repeticiones innecesarias.
- Claridad. Garantizar que la terminología y la redacción sean accesibles para todos los lectores, evitando tecnicismos sin definir.

Materialidad

En el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2025, Fraternidad-Muprespa ha recopilado la información relativa a los aspectos materiales que resultan determinantes para sus objetivos estratégicos y para las expectativas de los grupos de interés, considerando su impacto económico, ambiental y social. A continuación, se presenta una tabla en la que se describen estos aspectos materiales.

Aspectos materiales

CONTENIDO DEL INFORME ANUAL	ALCANCE	ÁMBITO	ASPECTO MATERIAL
Eficiencia energética y accesibilidad. Eficiencia energética	A		Eficiencia energética
Eficiencia energética y accesibilidad. Producción de energía solar fotovoltaica	A		Eficiencia energética
Eficiencia energética y accesibilidad. Confort climático	A		Eficiencia energética
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Eficiencia energética y respeto medioambiental	A		Eficiencia energética
Grupo Español de Crecimiento Verde	A		Huella de carbono
Infraestructura e instalaciones	E		Eficiencia en la gestión de recursos públicos
Inversiones y autorizaciones	E		Eficiencia en la gestión de recursos públicos
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Teleconsulta	E		Digitalización y atención no presencial
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Investigación científica e innovación	E		Innovación tecnológica
Sistemas de información	E		Digitalización y atención no presencial
Cadena de suministro	E		Contratación responsable
Cadena de suministro. Regulación de la licitación y la contratación	E		Contratación responsable
Cadena de suministro. Responsabilidad en la cadena de suministro	E		Contratación responsable
Cadena de suministro. Gestión de consultas y trámites	E		Contratación responsable
Plan de Evolución Digital -Pioneros digitales-	E		Digitalización y atención no presencial
Modelo de innovación sanitaria	E		Innovación tecnológica
Informe de gestión. Empresas afiliadas	E		Sostenibilidad financiera
Informe de gestión. Recaudación	E		Sostenibilidad financiera
Informe de gestión. Resumen económico financiero	E		Sostenibilidad financiera
Informe de gestión. Marco general del ejercicio	E		Sostenibilidad financiera
Informe de gestión. Balance de situación económico patrimonial	E		Sostenibilidad financiera

- Ambiental (A): engloba el compromiso con la sostenibilidad medioambiental, la eficiencia energética, la gestión de residuos o la huella de carbono.
- Económico (E): temas relacionados con la eficiencia en el uso de recursos públicos, la sostenibilidad financiera, la innovación o la gestión del conocimiento técnico.
- Gobernanza / Transversal (G): recoge los aspectos relacionados con el buen gobierno, la transparencia, la visión estratégica, la gestión de riesgos, la ciberseguridad o la ética pública.
- Social (S): incluye aspectos vinculados a la atención sanitaria, las prestaciones, la prevención, el talento, la salud laboral, la igualdad o la cercanía en el servicio.



Aspectos materiales

CONTENIDO DEL INFORME ANUAL	ALCANCE	ÁMBITO	ASPECTO MATERIAL
Informe de gestión. Cuenta resultado económico patrimonial		E	Sostenibilidad financiera
Informe de gestión. Propuesta de distribución del resultado		E	Sostenibilidad financiera
Informe de gestión. Situación de las reservas después de la distribución del resultado		E	Sostenibilidad financiera
Contratación de bienes y servicios		E	Contratación responsable
Informe de gestión. Ejecución Presupuestaria.		E	Sostenibilidad financiera
Presentación del Presidente		G	Visión estratégica y anticipación al cambio
Carta del Director Gerente		G	Visión estratégica y anticipación al cambio
Cifras del ejercicio 2025		G	Transparencia y rendición de cuentas
Introducción		G	Transparencia y rendición de cuentas
Misión, visión y valores		G	Visión estratégica y anticipación al cambio
Ámbito de actuación		G	Visión estratégica y anticipación al cambio
Red de centros, infraestructuras e instalaciones		G	Visión estratégica y anticipación al cambio
Seguridad electrónica de los centros	N	G	Visión estratégica y anticipación al cambio
Sistemas de información. Atención sanitaria		G	Protección de datos y ciberseguridad
Sistemas de información. Prestaciones económicas y Asesoría jurídica		G	Protección de datos y ciberseguridad
Sistemas de información. Gestión de empresas y mutualistas		G	Protección de datos y ciberseguridad
Sistemas de información. Gestión de personal e intranet		G	Protección de datos y ciberseguridad
Sistemas de información. Gestión económica, contabilidad y presupuestos		G	Protección de datos y ciberseguridad
Sistemas de información. Arquitectura		G	Protección de datos y ciberseguridad
Logros 2025		G	Satisfacción e implicación grupos de interés
La Mutua del mañana		G	Satisfacción e implicación
Régimen de propiedad y fo+C53:H59rma jurídica		G	Buen gobierno corporativo
Órganos de gobierno		G	Buen gobierno corporativo
Junta General		G	Buen gobierno corporativo
Junta Directiva		G	Buen gobierno corporativo
Comisión Permanente		G	Buen gobierno corporativo
Director gerente		G	Buen gobierno corporativo
Comisión de Control y Seguimiento		G	Buen gobierno corporativo
Comisión de Prestaciones Especiales		G	Buen gobierno corporativo
Órganos de consulta		G	Buen gobierno corporativo

Aspectos materiales

3/7

CONTENIDO DEL INFORME ANUAL	ALCANCE	ÁMBITO	ASPECTO MATERIAL
Junta Asesora Nacional		G	Buen gobierno corporativo
Órganos de gestión interna		G	Buen gobierno corporativo
Organización de los Servicios centrales. Organigrama		G	Buen gobierno corporativo
Organización de los Servicios centrales. Sedes		G	Buen gobierno corporativo
Organización territorial		G	Buen gobierno corporativo
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana		G	Buen gobierno corporativo
Cambios organizativos		G	Cultura organizativa
Órganos colegiados		G	Buen gobierno corporativo
Comité de dirección		G	Buen gobierno corporativo
Comité del Plan Estratégico Corporativo		G	Visión estratégica y anticipación al cambio
Comité de dirección del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana		G	Buen gobierno corporativo
Comisión de seguridad e historias clínicas	N	G	Buen gobierno corporativo
Órganos colegiados. Otros comités y comisiones		G	Buen gobierno corporativo
Participación en otros organismos		G	Satisfacción e implicación grupos de interés
Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo - AMAT		G	Satisfacción e implicación grupos de interés
Alianza +compromiso		G	Satisfacción e implicación grupos de interés
Otras adhesiones, participaciones y colaboraciones institucionales		G	Transparencia y rendición de cuentas
Compensación de los miembros de los órganos de gobierno		G	Transparencia y rendición de cuentas
Retribución de la alta dirección		G	Transparencia y rendición de cuentas
Regulación interna. Instrucciones		G	Buen gobierno corporativo
Regulación interna. Políticas		G	Buen gobierno corporativo
Cumplimiento ético y penal		G	Ética pública y cumplimiento
Sistema de gestión de cumplimiento ético y penal		G	Ética pública y cumplimiento
Política de cumplimiento penal y Código ético y de conducta		G	Ética pública y cumplimiento
Órgano de cumplimiento penal		G	Ética pública y cumplimiento
Órgano de cumplimiento penal. Actividad durante el ejercicio		G	Ética pública y cumplimiento
Cumplimiento ético y penal. Responsabilidad de los cargos ejecutivos		G	Ética pública y cumplimiento
Cumplimiento ético y penal. Prevención y gestión de conflictos de interés		G	Ética pública y cumplimiento
Transparencia de la gestión		G	Transparencia y rendición de cuentas
Ley de economía sostenible		G	Visión estratégica y anticipación al cambio

Aspectos materiales

CONTENIDO DEL INFORME ANUAL	ALCANCE	ÁMBITO	ASPECTO MATERIAL
Ley de transparencia		G	Transparencia y rendición de cuentas
Seguridad de la información y protección de datos		G	Protección de datos y ciberseguridad
Protección de datos personales y privacidad	N	G	Protección de datos y ciberseguridad
Actividad del sistema de gestión integrado	N	G	Protección de datos y ciberseguridad
Gestión de incidentes y riesgos de seguridad	N	G	Protección de datos y ciberseguridad
Certificados digitales corporativos	N	G	Protección de datos y ciberseguridad
Cadena de suministro. Auditorías y sistemas de control		G	Contratación responsable
Supervisión de la gestión		G	Buen gobierno corporativo
Supervisión externa. Intervención General de la Seguridad Social		G	Buen gobierno corporativo
Supervisión externa. Tribunal de Cuentas		G	Buen gobierno corporativo
Supervisión de la gestión. Auditoría interna		G	Buen gobierno corporativo
Supervisión de la gestión. Incumplimientos		G	Buen gobierno corporativo
V Plan Estratégico Corporativo		G	Visión estratégica y anticipación al cambio
V Plan Estratégico Corporativo. Modelo participativo		G	Satisfacción e implicación grupos de interés
Plan Estratégico del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana		G	Visión estratégica y anticipación al cambio
V Plan Estratégico Corporativo. Principales hitos alcanzados		G	Visión estratégica y anticipación al cambio
Comité de Expertos		G	Cultura organizativa
Grupo de innovación sanitaria		G	Cultura organizativa
Grupos de interés		G	Satisfacción e implicación grupos de interés
Cambios normativos		G	Visión estratégica y anticipación al cambio
Certificaciones		G	Buen gobierno corporativo
Reconocimientos y premios		G	Buen gobierno corporativo
Informe sobre el cumplimiento del código de conducta para la realización de inversiones temporales		G	Buen gobierno corporativo
Mediateca		G	Cultura organizativa
Eficiencia energética y accesibilidad. Accesibilidad		S	Igualdad y no discriminación
Red asistencial y sanitaria		S	Calidad asistencial
Red asistencial y sanitaria. Gestión de la red concertada		S	Calidad asistencial
Red asistencial y sanitaria. Convenios y acuerdos de colaboración asistencial		S	Calidad asistencial
Red asistencial y sanitaria. Hospitales intermutuales		S	Calidad asistencial
Red asistencial y sanitaria. Actividad sanitaria		S	Calidad asistencial

Aspectos materiales

5/7

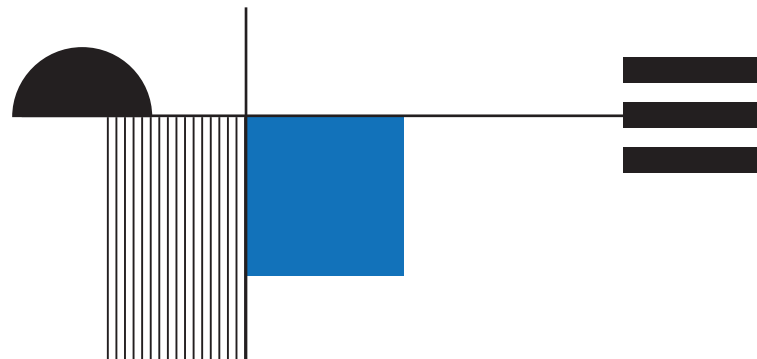
CONTENIDO DEL INFORME ANUAL	ALCANCE	ÁMBITO	ASPECTO MATERIAL
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana		S	Calidad asistencial
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Funcionamiento interno		S	Calidad asistencial
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Dotación		S	Calidad asistencial
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Autorización sanitaria y oferta asistencial		S	Calidad asistencial
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Actividad hospitalaria		S	Calidad asistencial
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Formación y docencia		S	Divulgación y formación
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Publicaciones		S	Calidad asistencial
Actividad preventiva		S	Prevención riesgos laborales
Actividad preventiva. Acciones para la reducción de siniestralidad		S	Prevención riesgos laborales
Actividad preventiva. Informes de puesto de trabajo		S	Prevención riesgos laborales
Actividad preventiva. Educación y divulgación preventiva		S	Prevención riesgos laborales
Actividad preventiva. Sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales (Bonus)		S	Prevención riesgos laborales
Diálogo y servicio		S	Servicio cercano, humano y personalizado
Diálogo y servicio. Defensor del mutualista		S	Servicio cercano, humano y personalizado
Diálogo y servicio. Canales de atención a distancia		S	Servicio cercano, humano y personalizado
Diálogo y servicio. Oficina digital		S	Servicio cercano, humano y personalizado
Diálogo y servicio. Portal del paciente y App Mi Frater Paciente		S	Servicio cercano, humano y personalizado
Diálogo y servicio. Rincón del asesor		S	Servicio cercano, humano y personalizado
Comunicación, divulgación y presencia pública		S	Divulgación y formación
Comunicación, divulgación y presencia pública. Jornadas informativas y divulgativas		S	Divulgación y formación
Comunicación, divulgación y presencia pública. Comunicación por correo electrónico		S	Divulgación y formación
Comunicación, divulgación y presencia pública. Portales web		S	Divulgación y formación
Comunicación, divulgación y presencia pública. Redes sociales		S	Divulgación y formación
Comunicación, divulgación y presencia pública. Gabinete de prensa		S	Divulgación y formación
Comunicación, divulgación y presencia pública. Cartelería virtual FMTV		S	Divulgación y formación
Comunicación, divulgación y presencia pública. Presencia de marca		S	Divulgación y formación
Asociación Española de Servicios de Prevención Laboral (AESPLA)		S	Prevención riesgos laborales
Diversidad en los órganos de gobierno		S	Igualdad y no discriminación
Calidad del servicio y satisfacción		S	Servicio cercano, humano y personalizado
Informe de gestión. Trabajadores protegidos		S	Accesibilidad y calidad asistencial

Aspectos materiales

CONTENIDO DEL INFORME ANUAL	ALCANCE	ÁMBITO	ASPECTO MATERIAL
Informe de gestión. Afiliación de trabajadores autónomos		S	Accesibilidad y calidad asistencial
Informe de gestión. Actividad en contingencia profesional		S	Accesibilidad y calidad asistencial
Informe de gestión. Accidente de trabajo y enfermedad profesional		S	Accesibilidad y calidad asistencial
Informe de gestión. Prestación por Riesgo durante el Embarazo y la Lactancia		S	Agilidad y eficacia en prestaciones económicas
Informe de gestión. Prestación por Cuidado de Menores		S	Agilidad y eficacia en prestaciones económicas
Informe de gestión. Prestación por Cese de Actividad de Trabajadores Autónomos		S	Agilidad y eficacia en prestaciones económicas
Informe de gestión. Prestaciones especiales		S	Agilidad y eficacia en prestaciones económicas
Informe de gestión. Actividad en contingencia común		S	Accesibilidad y calidad asistencial
Informe de gestión. Prestaciones extraordinarias		S	Agilidad y eficacia en prestaciones económicas
Informe de gestión. Cese de actividad de trabajadores por cuenta propia		S	Agilidad y eficacia en prestaciones económicas
Plantilla		S	Bienestar y salud de los empleados
Plantilla. Discapacidad		S	Igualdad y no discriminación
Plantilla. Variación de la plantilla		S	Atracción, retención y desarrollo del talento
Plantilla. Selección y evaluación del personal		S	Atracción, retención y desarrollo del talento
Plantilla. Cambios operacionales		S	Atracción, retención y desarrollo del talento
Plantilla. Personal externo		S	Prácticas laborales responsables
Promoción y desarrollo. Pruebas de promoción interna		S	Atracción, retención y desarrollo del talento
Promoción y desarrollo. Desarrollo directivo		S	Atracción, retención y desarrollo del talento
Promoción y desarrollo. Proyecto Releva		S	Atracción, retención y desarrollo del talento
Formación		S	Atracción, retención y desarrollo del talento
Universidad corporativa		S	Atracción, retención y desarrollo del talento
Actividad formativa. Formación destacada en 2025		S	Atracción, retención y desarrollo del talento
Actividad formativa		S	Atracción, retención y desarrollo del talento
Formación destacada en 2025		S	Atracción, retención y desarrollo del talento
Retribución y beneficios sociales		S	Bienestar y salud de los empleados
Retribución y beneficios sociales. Otras medidas		S	Bienestar y salud de los empleados
Proceso para determinar la retribución		S	Prácticas laborales responsables
Retribución flexible		S	Bienestar y salud de los empleados

Aspectos materiales

CONTENIDO DEL INFORME ANUAL	ALCANCE	ÁMBITO	ASPECTO MATERIAL
Plan de pensiones		S	Bienestar y salud de los empleados
Veteranos de FM		S	Prácticas laborales responsables
Medición y seguimiento		S	Clima laboral
Clima laboral		S	Clima laboral
Evaluación del desempeño		S	Atracción, retención y desarrollo del talento
Medición de la comunicación interna		S	Satisfacción e implicación grupos de interés
Salud y prevención		S	Prevención riesgos laborales
Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo		S	Prevención riesgos laborales
Auditoría de prevención de riesgos laborales		S	Prevención riesgos laborales
Identificación de peligros, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva		S	Prevención riesgos laborales
Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Actividad durante el ejercicio		S	Prevención riesgos laborales
Notificación de accidentes		S	Prevención riesgos laborales
Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales		S	Prevención riesgos laborales
Fomento de la salud de los trabajadores		S	Bienestar y salud de los empleados
Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales. Comunicación y diálogo		S	Prevención riesgos laborales
Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales. Formación		S	Prevención riesgos laborales
Absentismo y siniestralidad		S	Prevención riesgos laborales
Salud y prevención. Absentismo y siniestralidad. Contingencias comunes		S	Prevención riesgos laborales
Salud y prevención. Absentismo y siniestralidad. Salud mental, agresiones y violencia laboral		S	Bienestar y salud de los empleados
Salud y prevención. Absentismo y siniestralidad. Contingencias profesionales		S	Prevención riesgos laborales
Representación sindical y negociación colectiva		S	Prácticas laborales responsables



Ampliación o modificación de alcance

Como parte del compromiso continuo de la organización con la transparencia y la mejora constante de la calidad de la información presentada en su Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad, y en cumplimiento del requerimiento del GRI 2-4, sobre la actualización de la información, que emplaza a las organizaciones a explicar las actualizaciones relevantes de información de ejercicios anteriores, se detallan a continuación las actualizaciones introducidas en la estructura (nuevos apartados) y el contenido del presente informe correspondiente al ejercicio 2025.

Cambios organizativos

Durante 2025, se han producido los siguientes cambios en la estructura de funcionamiento de la Mutua:

- Secretaría general
 - Operaciones Digitales, nueva unidad dependiente de secretaría general.
- Subdirección general de Sistemas de información y servicios
 - Centro de Sistemas de información, nuevo centro que depende de la subdirección.
 - ~ Departamento de Seguridad de sistemas de información.
 - ~ Departamento de Tecnología y servicios TIC, anterior departamento de Producción, Sistemas y Comunicaciones.
- Centro Financiero contable
 - Departamento de Contabilidad, fusión del departamento de Contabilidad y auditorías externas, y el de Pagos, presupuestos y operaciones contables.

- Departamento de Intervención, anteriormente dependiente de la secretaría general, pasa a adscribirse a este centro.

- Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.
 - Unidad de Anestesia y Reanimación, nueva unidad dependiente de la Dirección Médica y Jefatura del Servicio de Traumatología.

Asimismo, se han producido cambios en la titularidad de las siguientes unidades organizativas:

- Secretaría general: Pedro Serrera Cobos ha sido nombrado nuevo secretario general, ocupando el lugar dejado por Antero Fernández de la Mela Muñoz.
- Subdirección general de Sistemas de información y servicio: Olvido Arenas Romasanta ha sido nombrada subdirectora general, ocupando el lugar dejado por Pedro Serrera Cobos.
- Centro de Sistemas de información: Sergi Frontons Isern ha sido nombrado nuevo director de este centro de nueva creación.
- Departamento de Tecnología y servicios TIC: Eva Bullón Alonso ha sido nombrada nueva directora de departamento, ocupando el lugar dejado por Olvido Arenas Romasanta.
- Departamento de Operaciones digitales: Eduardo Castro Pérez ha sido nombrado director de este departamento de nueva creación.
- Departamento de Prestaciones económicas: Carlos Díaz Quintana ha sido nombrado director del departamento, ocupando el lugar dejado por Eduardo Castro Pérez.
- Departamento de Contabilidad: Alberto Meneses Alonso ha sido nombrado director de este departamento, resultado de la fusión de dos unidades citadas anteriormente, de una de las cuales ya era director.

FraterZen

En el capítulo Conocer la Mutua se ha incorporado un nuevo apartado dedicado a FraterZen, un nuevo portal de bienestar diseñado para ofrecer confort y serenidad tanto en formato físico como digital. Accesible mediante código QR y disponible en las salas de espera de los centros asistenciales, reúne 138 contenidos sobre relajación, gestión emocional, salud, prevención y recursos positivos para el día a día, dirigidos a pacientes y empresas.

Hospitales Intermutuales

En el capítulo Conocer la Mutua se ha incorporado un nuevo apartado dedicado a los Hospitales Intermutuales, centros sanitarios mancomunados por varias Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, entre ellas Fraternidad-Muprespa. Estos hospitales tienen como objetivo ofrecer asistencia sanitaria especializada a los trabajadores protegidos por las mutuas partícipes, optimizando recursos y mejorando la calidad de la atención.

Responsabilidad social y medioambiental

En el capítulo Responsabilidad social y ODS, dentro del apartado de responsabilidad social y medioambiental se incluye información actualizada relativa a:

- Comité Científico Asistencial, consolidando su papel como órgano de gobernanza científica de Fraternidad-Muprespa, con funciones orientadas a garantizar el adecuado desarrollo de las actividades científicas desde una perspectiva ética, legal, reputacional y alineada con la estrategia corporativa.
- Reconocimiento en el 24.º Congreso SETLA, donde dos trabajos desarrollados por profesionales de Fraternidad-Muprespa han sido distinguidos por el comité científico, reflejando la apuesta de la entidad

- por la excelencia clínica, la innovación sanitaria y la investigación aplicada.
- Participación en la iniciativa BeFlex, impulsada por Zityhub, reforzando el compromiso de la entidad con la flexibilidad laboral y la evolución de los modelos de trabajo.
- Impulso de la exposición ¿Pudo evitarse la tragedia del Titanic?, promovida junto con Fundación AXA y la Junta de Andalucía, a través del Instituto Andaluz de Riesgos Laborales, como iniciativa de reflexión sobre la prevención de riesgos a partir del análisis de las causas técnicas y humanas del siniestro.
- Promoción de la exposición I+P Innovando en Prevención, orientada a mostrar la evolución de la prevención a través de 17 módulos, desde soluciones mecánicas sencillas hasta innovaciones complejas basadas en internet de las cosas, incluyendo referencias a la intervención satelital y espacial.
- Reconocimiento en el acto conmemorativo del 25.º aniversario de Stop Accidentes, celebrado en Barcelona.
- Distinción en la XI edición de los Premios New Medical Economics 2025, en la que Sagrario Mayoralas, gerente del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, ha sido reconocida en la categoría de liderazgo femenino en gestión, calidad y sostenibilidad.
- Obtención del premio Atalaya de Plata, concedido por la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Córdoba.
- Reconocimiento por el Foro Inserta Responsable, impulsado por Fundación ONCE, el Fondo Social Europeo y el Gobierno de España a través del FSE+, con motivo de su XV aniversario.
- Plan de Reducción de Emisiones 2024-2026, integrado en el sistema de gestión ambiental conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2015, como instrumento de referencia para avanzar en la mitigación del cambio climático mediante la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y la mejora de la eficiencia energética.

- Incorporación de la identificación de riesgos y oportunidades climáticas al sistema de gestión ambiental, con el fin de anticipar posibles impactos sobre la actividad y reforzar la toma de decisiones en materia de sostenibilidad.
- Participación en la feria de empleabilidad organizada por la Universidad CEU Cardenal Herrera de Castellón, orientada a acercar a estudiantes de últimos cursos de Enfermería y Medicina las oportunidades de desarrollo profesional en el ámbito sanitario.

Indicadores GRI Cambio climático y energía

En el ámbito de los estándares GRI, durante 2025 se han publicado dos nuevos estándares temáticos relevantes en materia ambiental: GRI 102, Cambio Climático 2025 y GRI 103, Energía 2025. Ambos estándares suponen una actualización significativa del marco de reporte sobre clima y energía, aunque su aplicación obligatoria no comenzará hasta los informes publicados a partir del 1 de enero de 2027.

GRI 102: Cambio Climático 2025 sustituirá determinados contenidos actualmente recogidos en GRI 305: Emisiones 2016 y en GRI 201-2, relativo a las implicaciones financieras, riesgos y oportunidades derivados del cambio climático. Este nuevo estándar refuerza el enfoque sobre la gestión climática de las organizaciones e incorpora mayores exigencias de información sobre transición climática, adaptación al cambio climático, emisiones de gases de efecto invernadero, uso de créditos de carbono y aspectos vinculados a la transición justa.

Por su parte, GRI 103: Energía 2025 sustituirá a GRI 302: Energía 2016. El nuevo estándar amplía y actualiza los requerimientos de información relacionados con el consumo energético, incorporando una visión más detallada sobre el origen de la energía utilizada, la diferenciación entre fuentes renovables y no renovables, el consumo energético asociado a la cadena de valor y las medidas orientadas a la reducción del consumo energético.

Aunque estos estándares no resultan todavía obligatorios para la presente memoria, su publicación marca la evolución del marco GRI hacia una información ambiental más completa, trazable y alineada con los retos actuales de descarbonización, eficiencia energética y transición sostenible. Por ello, se considera conveniente avanzar progresivamente en la recopilación y sistematización de datos que permitan anticipar su futura aplicación.

INDICADORES GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)

Fraternidad-Muprespa ha reportado conforme al Estándar GRI para el ejercicio 2025, que abarca del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025.

En el campo “Mejora discapacidad”, los indicadores se han completado siguiendo las recomendaciones de la publicación “La discapacidad en los informes de sostenibilidad” (enero 2019), elaborada por Global Reporting Initiative y Fundación ONCE, para reflejar el compromiso con el respeto y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad.

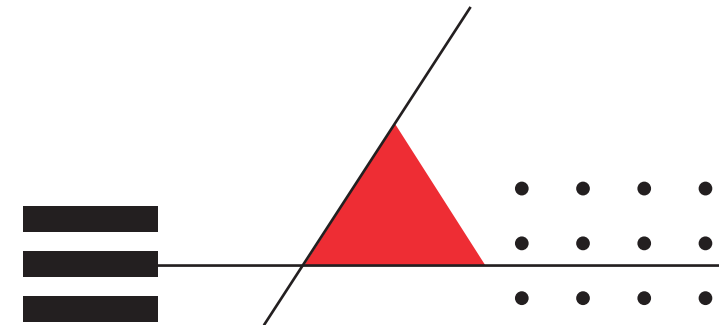


Tabla de indicadores GRI

ÁMBITO	CATEGORÍA	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	MEJORA DISCAPACIDAD	PÁGINA	OBSERVACIONES
General	La organización y sus prácticas de presentación de informes	GRI 2-1	Detalles organizacionales		16	Fraternidad-Muprespa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, núm. 275.
General	La organización y sus prácticas de presentación de informes	GRI 2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad		69	Apartado: Participación en otros organismos.
General	La organización y sus prácticas de presentación de informes	GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.		204	Capítulo: Anexo. Proceso de realización y principios que rigen el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad.
General	La organización y sus prácticas de presentación de informes	GRI 2-4	Actualización de la información		212	Capítulo: Anexo. Proceso de realización y principios que rigen el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad.
General	La organización y sus prácticas de presentación de informes	GRI 2-5	Verificación externa		204	Capítulo: Anexo. Proceso de realización y principios que rigen el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad.
General	Actividades y trabajadores	GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	X	17	Apartado: Ámbito de actuación.
General	Actividades y trabajadores	GRI 2-7	Empleados	X	130	Apartado: Plantilla.
General	Actividades y trabajadores	GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	X	132 y 199-200	Apartado: Personal externo.
General	Gobernanza	GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición		56-68	Capítulo: Gobierno Corporativo.
General	Gobernanza	GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	X	59	Apartado: Junta Directiva.
General	Gobernanza	GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno		59	Apartado: Junta Directiva.
General	Gobernanza	GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos		59	Presidencia de la Junta Directiva.
General	Gobernanza	GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos		61	Apartado: Director gerente.
General	Gobernanza	GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad		204	Apartado: Proceso de realización y principios que rigen el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad.
General	Gobernanza	GRI 2-15	Conflictos de interés		76	Apartado: Prevención y gestión de conflictos de interés.
General	Gobernanza	GRI 2-16	Comunicación de inquietudes críticas		75	Apartado: Órgano de cumplimiento penal.
General	Gobernanza	GRI 2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	X	58	Apartado: Junta General.
General	Gobernanza	GRI 2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		58	Apartado: Junta General.
General	Gobernanza	GRI 2-19	Políticas de remuneración		72	Apartado: Compensaciones de los miembros de los órganos de gobierno, participación y alta dirección.
General	Gobernanza	GRI 2-20	Proceso para determinar la remuneración		72	Apartado: Retribución.
General	Gobernanza	GRI 2-21	Ratio de compensación total anual		72	Apartado: Retribución.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible		172	Apartado: Pacto Mundial.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-23	Compromisos y políticas	X	56-83	Capítulo: Gobierno Corporativo.

ÁMBITO	CATEGORÍA	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	MEJORA DISCAPACIDAD	PÁGINA	OBSERVACIONES
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas		56-83	Capítulo: Gobierno Corporativo.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos		56-83	Capítulo: Gobierno Corporativo.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		81	Apartado: Supervisión de la gestión.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas		81	Apartado: Supervisión de la gestión.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-28	Afiliación a asociaciones		69	Apartado: Participación en otros organismos.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés		94	Apartado: Grupos de interés.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva		147	Apartado: Representación sindical y negociación colectiva.
Aspectos materiales	Contenidos sobre los temas materiales	GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales		205	Apartado: Materialidad.
Aspectos materiales	Contenidos sobre los temas materiales	GRI 3-2	Lista de temas materiales		205-211	Anexo: Aspectos materiales.
Aspectos materiales	Contenidos sobre los temas materiales	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	X		Capítulo: 1, 3 y 5.
Económico	Desempeño económico	GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	X	119	Apartado: Cuenta de resultado económico patrimonial.
Económico	Desempeño económico	GRI 201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático			No aplica.
Económico	Desempeño económico	GRI 201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		137	Apartado: Retribución y beneficios sociales.
Económico	Desempeño económico	GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno		118	Apartado: Marco general del ejercicio.
Económico	Presencia en el mercado	GRI 202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local			No disponible.
Económico	Presencia en el mercado	GRI 202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local			El 100 % de los altos ejecutivos.
Económico	Impactos económicos indirectos	GRI 203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	X	126	Apartado: Eficiencia energética y Accesibilidad.
Económico	Impactos económicos indirectos	GRI 203-2	Impactos económicos indirectos significativos			Información no disponible.
Económico	Prácticas de adquisición	GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	X		100 %
Económico	Anticorrupción	GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción			100 %
Económico	Anticorrupción	GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		73-76	Cumplimiento ético y penal.
Económico	Anticorrupción	GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas			Ninguno.
Económico	Competencia desleal	GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia			Ninguna.
Económico	Fiscalidad	GRI 207-1	Enfoque fiscal			No aplica. La entidad no aplica tasas en su servicio.
Económico	Fiscalidad	GRI 207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos			No aplica. La entidad no aplica tasas en su servicio.

ÁMBITO	CATEGORÍA	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	MEJORA DISCAPACIDAD	PÁGINA	OBSERVACIONES
Económico	Fiscalidad	GRI 207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal			No aplica. La entidad no aplica tasas en su servicio.
Económico	Fiscalidad	GRI 207-4	Presentación de informes país por país			No aplica. La entidad no aplica tasas en su servicio.
Social	Empleo	GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	X	130	Apartado: Variación de la plantilla.
Social	Empleo	GRI 401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales			Ninguna.
Social	Empleo	GRI 401-3	Permiso parental		139	Apartado: Otras medidas.
Social	Relaciones trabajador-empresa	GRI 402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		132	Apartado: Cambios operacionales.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		140	Apartado: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		141	Apartado: Identificación de peligros, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo		141	Apartado: Identificación de peligros, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo		144	Apartado: Comunicación y diálogo.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		145	Apartado: Formación.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores		140	Apartado: Salud y prevención.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales		140	Apartado: Salud y prevención.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo			100 %
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral		145	Apartado: Absentismo y siniestralidad.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales		145	Apartado: Absentismo y siniestralidad.
Social	Formación y enseñanza	GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado		135	Apartado: Formación.
Social	Formación y enseñanza	GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	X	134-136	Apartado: Formación.
Social	Formación y enseñanza	GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		139	Apartado: Evaluación del desempeño.
Social	Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	X	71-130	Apartado: Diversidad en los órganos de gobierno y empleados.
Social	Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres			Información no disponible.
Social	No discriminación	GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	X		Ningún caso registrado.

ÁMBITO	CATEGORÍA	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	MEJORA DISCAPACIDAD	PÁGINA	OBSERVACIONES
Social	Libertad de asociación y negociación colectiva	GRI 407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo		80-81	Ningún caso identificado.
Social	Trabajo infantil	GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		80-81	Ningún caso identificado.
Social	Trabajo forzoso u obligatorio	GRI 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		80-81	Ningún caso identificado.
Social	Prácticas en materia de seguridad	GRI 410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos			No aplica.
Social	Derechos de los pueblos indígenas	GRI 411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas			No aplica. La entidad solo tiene actividad en España.
Social	Evaluación de derechos humanos	GRI 412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos			No aplica.
Social	Evaluación de derechos humanos	GRI 412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	X	134	Apartado: Actividad formativa.
Social	Evaluación de derechos humanos	GRI 412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	X	80	Apartado: Responsabilidad en la cadena de suministro.
Social	Comunidades locales	GRI 413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	X	83	No aplica.
Social	Comunidades locales	GRI 413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	X		No aplica. La entidad solo tiene actividad en España.
Social	Evaluación social de los proveedores	GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales		80	Apartado: Cadena de suministro.
Social	Evaluación social de los proveedores	GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	X	83	No se han registrado impactos negativos.
Social	Evaluación social de los proveedores	GRI 415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos			No aplica. La entidad no hace aportaciones a partidos ni representantes políticos.
Social	Salud y seguridad de los clientes	GRI 416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios		35-153	Apartado: Defensor del mutualista.
Social	Salud y seguridad de los clientes	GRI 416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios		83	No se tiene constancia de ningún incumplimiento.
Social	Marketing y etiquetado	GRI 417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	X		No aplica. La entidad no realiza ningún tipo de etiquetado.
Social	Marketing y etiquetado	GRI 417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios			No aplica. La entidad no realiza ningún tipo de etiquetado.
Social	Marketing y etiquetado	GRI 417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	X		No aplica. La entidad no realiza ningún tipo de etiquetado.
Social	Privacidad del cliente	GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		78	Apartado: Privacidad del cliente.
Social	Cumplimiento socioeconómico	GRI 419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	X	83	No se tiene constancia del incumplimiento de leyes ni normativas.

INDICADORES GRI DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL:

CAMBIO CLIMÁTICO, ENERGÍA, MATERIALES, AGUA, RESIDUOS Y PROVEEDORES

2024						2025	
DIMENSIÓN	CATEGORÍA	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	NÚM. DE REFERENCIA (POR DEFECTO NÚM. DE CENTROS)	VALOR	NÚM. DE REFERENCIA (POR DEFECTO NÚM. DE CENTROS)	VALOR
Ambiental	Emisiones	GRI 102-4	Objetivos de reducción de emisiones de GEI y progreso	128	-	118	Ver detalle en el apartado "Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambiental".
Ambiental	Emisiones	GRI 102-5	Emisiones de GEI de Alcance 1	128	627,24 t CO ₂ eq	118	929,26 t CO ₂ eq
Ambiental	Emisiones	GRI 102-6	Emisiones de GEI de Alcance 2	128	0	118	0
Ambiental	Emisiones	GRI 102-7	Emisiones de GEI de Alcance 3	128	349,28 t CO ₂ eq	118	336,4 t CO ₂ eq
Ambiental	Emisiones	GRI 102-8	Intensidad de las emisiones de GEI	1.838.418 asistencias	0,34 t CO ₂ eq por cada 1.000 asistencias	2.264.582 asistencias	0,56 t CO ₂ eq por cada 1.000 asistencias
Ambiental	Energía	GRI 103-1	Políticas y compromisos en materia de energía	-	-	-	Ver detalle en el apartado "Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambiental".
Ambiental	Energía	GRI 103-2	Consumo de energía y autogeneración dentro de la organización	No renovables 5 centros (Gas) 2 centros (Gasóleo) 1 vehículo Renovables 1 centro (Pellets) 128 centros (E. Eléctrica) Total energía: Consumo fotovoltaico 7 centros	2.444.101,81 kWh 85.436,00 kWh 391,14 kWh 206.886,79 kWh 7.366.093,00 kWh 10.102.908,74 kWh 229.860,93 kWh	No renovables 5 centros (Gas) 2 centros (Gasóleo) 1 vehículo Renovables 1 centro (Pellets) 118 centros (E. Eléctrica) Total energía: Consumo fotovoltaico 8 centros	" 2.795.256,87 kWh 146.046,80 kWh 0 79.721,42 kWh 7.843.130,00 kWh 7.843.130,00 kWh 232.875,67 kWh "
Ambiental	Energía	GRI 103-4	Intensidad energética	1.838.418 asistencias	5,5 kWh	2.264.582 asistencias	4,87 kWh
Ambiental	Energía	GRI 103-5	Reducción del consumo de energía	128	-1.205.734 kWh Disminución del 10,66 % con respecto a 2021	118	-272.996 kWh Disminución del 2,41 % con respecto a 2021
Ambiental	Materiales	GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	106	23.837,5 kg Papel comprado no reciclado	118	21.625 kg Papel comprado no reciclado
Ambiental	Materiales	GRI 301-2	Insumos reciclados	128	No aplica.	118	No aplica.

2024						2025	
DIMENSIÓN	CATEGORÍA	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	NÚM. DE REFERENCIA (POR DEFECTO NÚM. DE CENTROS)	VALOR	NÚM. DE REFERENCIA (POR DEFECTO NÚM. DE CENTROS)	VALOR
Ambiental	Materiales	GRI 301-3	Productos reutilizados y mate- riales de envasado	128	No aplica.	118	No aplica.
Ambiental	Agua y efluentes	GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	128	Ver detalle en el apartado "Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambiental".	118	Ver detalle en el apartado "Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambi- ental".
Ambiental	Agua y efluentes	GRI 303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	128	Ver detalle en el apartado "Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambiental".	118	Ver detalle en el apartado "Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambi- ental".
Ambiental	Agua y efluentes	GRI 303-3	Extracción de agua	128	0	118	0
Ambiental	Agua y efluentes	GRI 303-4	Vertidos de agua	128	0	118	0
Ambiental	Agua y efluentes	GRI 303-5	Consumo de agua	127	32 ML	118	30 ML
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos	128	Ver detalle en el apartado "Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambiental".	118	Ver detalle en el apartado "Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambi- ental".
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-2	Gestión del impacto de residu- os significativos	128	Ver detalle en el apartado "Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambiental".	118	Ver detalle en el apartado "Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambi- ental".
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-3	Residuos generados	128	(RP y RNP) Biosanitarios: 16,18 t (RP) Fluorescentes: 0,02 t (RNP): Medicamentos caducados: 0,55 t (RNP) Papel y Cartón: 18,96 t (RP) Parafina: 1,48 t (RNP y RP) Pilas: 0,90 t (RNP) Plásticos: 0,16 t (RP y RNP) RAEs: 2,53 t (RNP) Tóner: 0,02 t Total RP: 18,19 t Total RNP: 22,60 t	118 (RP y RNP) Biosanitarios: 16,77 t (RP) Fluorescentes: 0,04 t (RNP): Medicamentos caducados: 0,47 t (RNP) Papel y Cartón: 18,41 t (RP) Parafina: 1,19 t (RNP y RP) Pilas: 0,67 t (RNP) Plásticos: 0,63 t (RP y RNP) RAEs: 3,22 t (RNP) Tóner: 21,00 t Total RP: 16,44 t Total RNP: 24,96 t	

2024						2025	
DIMENSIÓN	CATEGORÍA	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	NÚM. DE REFERENCIA (POR DEFECTO NÚM. DE CENTROS)	VALOR	NÚM. DE REFERENCIA (POR DEFECTO NÚM. DE CENTROS)	VALOR
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-4	Residuos destinados a valorización	128	(RNP y RP) Biosanitarios: 0,73 (RP) Fluorescentes: 0,02 (RNP): Medicamentos caducados: 0,15 (RNP) Papel y Cartón: 18,96 (RP) Parafina: 1,48 (RNP y RP) Pilas: 0,90 (RNP y RP) Plásticos: 0,16 (RP y RNP) RAEs: 2,53 (RP y RNP) Tóner: 2,53 Total RP: 5,20 t Total RNP: 19,75 t	118	(RNP y RP) Biosanitarios: 3,45 t (RP) Fluorescentes: 0,04 t (RNP): Medicamentos caducados: 0,34 t (RNP) Papel y Cartón: 18,41 t (RP) Parafina: 0,90 t (RNP y RP) Pilas: 0,67 t (RNP y RP) Plásticos: 0,63 t (RP y RNP) RAEs: 3,22 t Total RP: 4,12 t Total RNP: 23,54 t
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación	128	(RNP y RP) Biosanitarios: 15,45 t (RNP): Medicamentos caducados: 0,40 t (RP) Parafina: 0 t Total RP: 13 t Total RNP: 2,85 t	118	(RNP y RP) Biosanitarios: 13,32 t (RNP): Medicamentos caducados: 0,13 t (RP) Parafina: 0,29 t Total RP: 12,32 t Total RNP: 1,42 t
Ambiental	Cumplimiento Legal	GRI 307-1	Incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	128	Fraternidad-Muprespa no ha recibido ninguna sanción por infracción de la regulación ambiental.	118	Fraternidad-Muprespa no ha recibido ninguna sanción por infracción de la regulación ambiental.
Ambiental	Evaluación ambiental de proveedores	GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	128	Sin datos disponibles.	118	Sin datos disponibles.
Ambiental	Evaluación ambiental de proveedores	GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	128	Sin datos disponibles.	118	Sin datos disponibles.

DETALLE DE INDICADORES GRI DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL

En el marco de los indicadores GRI de la dimensión ambiental de este apartado, se detallan algunos de los principales indicadores de desempeño relacionados con los impactos de la entidad sobre el clima, la energía, los materiales, el agua, los residuos y la evaluación ambiental de proveedores. Para ello, se toman como referencia los Estándares GRI aplicables a estas materias, incluyendo la adaptación anticipada a los nuevos estándares GRI 102: Cambio Climático 2025 y GRI 103: Energía 2025, así como los estándares temáticos ambientales que continúan resultando de aplicación.

Los valores de desempeño aportados se han recopilado a partir de los datos de todos los centros de Fraternidad-Muprespa. En el caso de las emisiones expresadas en t CO₂ eq, los datos utilizados para su cálculo corresponden al consumo energético interno. Para ello, se han aplicado los factores de emisión o mix eléctrico publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD).

Asimismo, para el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas al consumo de gas, gasóleo, pellets y gases refrigerantes, se han utilizado los factores de conversión recogidos en la calculadora del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. En cuanto al consumo de papel y agua, el residuo de pilas y los desplazamientos de empleados en coche y avión, los factores de emisión se han obtenido de la calculadora del Gobierno del Reino Unido (DEFRA, Department for Environment, Food and Rural Affairs). En el caso de los residuos biosanitarios y de papel y cartón, se ha utilizado la Oficina Catalana del Cambio Climático (OCCC), y para los desplazamientos de empleados en tren, los factores facilitados por RENFE.

GRI 102. CAMBIO CLIMÁTICO

102-4 Objetivos de reducción de emisiones de GEI y progreso

Fraternidad-Muprespa ha establecido objetivos de reducción de emisiones brutas de gases de efecto invernadero (GEI) en el marco de su Plan de Reducción de Emisiones 2024-2026, tomando como referencia el inventario de huella de carbono calculado y verificado conforme al GHG Protocol. Estos objetivos abarcan los alcances 1, 2 y 3, y toman como año base 2023, por disponer de un inventario completo, datos representativos de la actividad, cálculo y verificación conforme al GHG Protocol y ampliación del alcance 3.

En los alcances 1 y 2, la entidad se ha fijado como objetivo reducir en 2026 un 8 % las emisiones brutas totales de GEI respecto al año base 2023, que ascendieron a 914,01 t CO₂ eq.

En el alcance 3, se ha establecido como objetivo reducir 0,1 t CO₂ eq, así como disminuir en un 3 % el consumo de agua en aquellos centros en los que este recurso ha sido evaluado como un aspecto ambiental significativo.

Para el cálculo de las emisiones, la organización aplica el estándar GHG Protocol. El CO₂ de origen biogénico se reporta de forma separada y no se incluye dentro de los objetivos de reducción. En el caso del alcance 2, se utiliza el método basado en el mercado, considerando el suministro eléctrico con garantía de origen renovable.

Los objetivos de reducción incluyen, dentro del alcance 3, las siguientes categorías: consumo de agua, consumo de papel, generación de residuos (biosanitarios, papel/cartón y pilas) y desplazamientos in misión de las personas empleadas, incluidos viajes y kilometraje.

Las emisiones se expresan de forma agregada en toneladas de CO₂ equivalente (t CO₂ eq) e incluyen los gases contemplados en el inventario corporativo: CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs y SF₆.

El seguimiento de estos objetivos se realiza mediante la actualización periódica del Plan de Reducción de Emisiones, el cálculo anual de la huella de carbono, la comparación con el año base 2023 y el ciclo de mejora continua del sistema de gestión ambiental ISO 14001.

El avance hacia la reducción de emisiones se apoya principalmente en iniciativas propias de la organización, como las medidas de eficiencia energética, la sustitución y mejora de instalaciones y equipos, la implantación de energías renovables y autoconsumo, y la optimización de procesos y consumos.

La definición, seguimiento y evaluación de estos objetivos se basan en el GHG Protocol, la calculadora oficial del MITERD y factores de emisión de MITERD, DEFRA, OCCC y RENFE.

Aunque estos objetivos no se formulan expresamente con referencia a escenarios científicos de 1,5 °C, responden a un enfoque de reducción absoluta de emisiones, basado en un inventario completo y verificado de los tres alcances, y constituyen una base adecuada para avanzar hacia una futura alineación más explícita con trayectorias de descarbonización.

102-5 Emisiones de GEI de Alcance 1

A efectos de este indicador, se ha computado el consumo de combustibles para calefacción —gas natural, gasóleo y pellets—, el combustible de los vehículos de la entidad, las fugas de gases refrigerantes y los gases anestésicos y medicinales, expresando el resultado en toneladas de CO₂ equivalente (ahorro de 5.025 kg).

Emisiones de GEI de Alcance 1

TIPO DE COMBUSTIBLE	EMISIONES			
	t CO ₂	t CH ₄	t N ₂ O	t CO ₂ eq
Gas natural instalaciones	539,95	0,05	0,00	541,27
Gasóleo instalaciones	39,69	0,01	0,00	39,93
Gasóleo vehículos	0,00	0,00	0,00	0,00
Gases anestésicos y medicinales	100,88	NA	NA	100,88
Fugas gases refrigerantes (climatización)	244,31	NA	NA	244,31
Pellets (emisiones biogénicas)	0,00	0,09	0,001	2,87
TOTAL	924,83	0,14	0,001	929,26

Las emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1) en 2025 han ascendido a 929,26 t CO₂ eq. La principal contribución corresponde al consumo de gas natural en instalaciones, seguido de las fugas de gases refrigerantes y de los gases anestésicos y medicinales. En menor medida, también se incluyen las emisiones derivadas del gasóleo de instalaciones, mientras que el consumo de combustible de los vehículos de la entidad no ha generado emisiones en el ejercicio. En el caso de los pellets, sus emisiones biogénicas se reportan de forma diferenciada.

El cálculo se ha realizado con criterio de control operativo, utilizando como referencia los factores de emisión de la calculadora del MITERD. Asimismo, se han tomado como base metodológica el GHG Protocol para inventarios de emisiones de gases de efecto invernadero y la norma ISO 14064.

La metodología aplicada parte de los datos de actividad, los factores de emisión y el potencial de calentamiento global de cada gas, cuya combinación permite obtener las emisiones agregadas en toneladas de CO₂ equivalente.

El año base considerado es 2023, ejercicio en el que se incorporaron al alcance 3 las emisiones derivadas de los desplazamientos in misión, lo que supuso un incremento significativo de la dimensión cualitativa del cálculo. Las emisiones de ese año ascendieron a 914,01 t CO₂ eq. La inclusión de dichas emisiones implicó un aumento cercano al 32 %, motivo por el que se determinó la conveniencia de fijar 2023 como nuevo año base, si bien no se ha realizado ningún recálculo.

102-6 Emisiones de GEI de Alcance 2

A efectos de este indicador, únicamente se ha computado el consumo de electricidad. En 2025 se ha mantenido un mix eléctrico 0 por parte de TSOL. El cálculo se ha realizado teniendo en cuenta un control operativo y aplicando un método basado en el mercado.

TIPO DE COMBUSTIBLE	EMISIONES			
	t CO ₂	t CH ₄	t N ₂ O	t CO ₂ eq
Electricidad	0	NA	NA	NA

El año base es 2023, ejercicio en el que se incluyeron en el alcance 3 las emisiones derivadas de los desplazamientos in misión, lo que supuso un aumento significativo de la dimensión cualitativa del cálculo. Las emisiones del año base fueron 914,01 t CO₂ eq. La incorporación de estas emisiones supuso un incremento de casi el 32 %, por lo que se determinó la conveniencia de modificar el año base, si bien no se ha producido ningún recálculo.

Para el cálculo se han tomado como referencia el GHG Protocol para inventarios de emisiones de GEI y la norma ISO 14064. La metodología se basa en los datos

de actividad, los factores de emisión y el potencial de calentamiento global, cuya combinación permite obtener las emisiones en t CO₂ eq.

Como herramientas de cálculo, se utiliza la calculadora del MITERD o, en su caso, las garantías de origen proporcionadas por el proveedor.

102-7 Emisiones de GEI de Alcance 3

Se han considerado las emisiones asociadas al consumo de agua. El dato se ha obtenido agregando los consumos registrados en las facturas procedentes de los distintos ayuntamientos o empresas que gestionan el agua, contabilizadas por ejercicio, más la estimación de aquellos centros en los que no se disponía de consumos reales de agua, utilizando como indicador el consumo m³/m² del centro para poder realizar la estimación.

	2024	2025
Agua (m ³)	35.770,91	30.397,65
Emisiones (t CO ₂ eq)	12,12	11,01

Se han considerado las emisiones asociadas a la fabricación del papel (papel DIN A4). En concreto, se refiere a los pedidos realizados y recibidos en cada uno de los centros. El dato está expresado en toneladas; las cajas o pedidos realizados durante 2025 se han calculado por un valor de 0,0125 toneladas (12,5 kg) por caja.

	2024	2025
Papel blanco (t)	23,84	21,63
Emisiones (t CO ₂ eq)	31,93	29,09

Las cantidades correspondientes a ejercicios anteriores, que hasta ahora se expresaban en kilogramos, se han convertido a toneladas, unidad que se utilizará en adelante.

En el caso de los biosanitarios, las toneladas provienen de las retiradas durante 2025 de este tipo de residuo y son datos facilitados por los gestores de residuos al realizar las retiradas.

	2024	2025
Residuos biosanitarios (t)	13,73	12,76
Emisiones (t CO ₂ eq)	0,53	0,49

Las cantidades correspondientes a ejercicios anteriores, que hasta ahora se expresaban en kilogramos, se han convertido a toneladas, unidad que se utilizará en adelante.

Se incluyen los datos de las toneladas generadas de residuos de papel y cartón. No se dispone de estos datos para todos los centros debido a que no en todos se realiza la retirada a través del gestor corporativo, por lo que en estos casos se usan los kg de papel consumidos como dato orientativo.

	2024	2025
Residuos papel y cartón (t)	22,36	21,41
Emisiones (t CO ₂ eq)	3,57	3,42

Las cantidades correspondientes a ejercicios anteriores, que hasta ahora se expresaban en kilogramos, se han convertido a toneladas, unidad que se utilizará en adelante.

Al igual que en los biosanitarios, en las pilas, las toneladas provienen de las retiradas durante 2025 de este tipo de residuo y son datos facilitados por los gestores de residuos al realizar las retiradas.

En el caso de las pilas se tienen en cuenta todas, peligrosas y no peligrosas.

	2024	2025
Residuos pilas (t)	0,90	0,67
Emisiones (t CO ₂ eq)	0,01	0,003

Las cantidades correspondientes a ejercicios anteriores, que hasta ahora se expresaban en kilogramos, se han convertido a toneladas, unidad que se utilizará en adelante.

El cálculo de la huella de carbono incluye las emisiones generadas por los desplazamientos fruto de la actividad de la entidad (tren, avión y vehículos).

TIPO DE DESPLAZAMIENTO	DISTANCIA RECORRIDA (km)	EMISIONES (t CO ₂ eq)
Tren	714.022,77	2,81
Avión	677.168,43	69,93
Vehículo	1.268.051,00	219,65
TOTAL	2.686.242,20	292,39

El total de otras emisiones indirectas de GEI es el siguiente:

	2024	2025
Otras Emisiones (t CO ₂ eq)	349,28	336,40

El año base considerado es 2023, ejercicio en el que se incorporaron al alcance 3 las emisiones derivadas de los desplazamientos in misión, lo que supuso un incremento significativo de la dimensión cualitativa del cálculo. Las emisiones de ese año ascendieron a 914,01 t CO₂ eq. La inclusión de dichas emisiones implicó un aumento cercano al 32 %, motivo por el que se determinó la conveniencia de fijar 2023 como nuevo año base, si bien no se ha realizado ningún recálculo.

Para el cálculo se han tomado como referencia el Protocolo Global para inventarios de emisión de GEI y la

norma ISO 14064. La metodología aplicada considera los datos de actividad, los factores de emisión y el potencial de calentamiento global, cuya combinación permite obtener las emisiones en toneladas de CO₂ equivalente. Como fuentes complementarias para el cálculo, se ha recurrido a DEFRA, OCCC y RENFE.

102-8 Intensidad de las emisiones de GEI

Este indicador expresa la cantidad de emisiones generadas en relación con una unidad de actividad determinada por la organización. Para su cálculo se han considerado los datos correspondientes a los alcances 1, 2 y 3, recogidos en los indicadores 102-5, 102-6 y 102-7.

Como unidad de actividad se ha utilizado el número de asistencias realizadas durante el ejercicio, que en 2025 ha ascendido a 2.264.582. Se ha seleccionado esta magnitud por considerarse un indicador representativo y dinámico de la actividad real de la entidad, al estar directamente vinculada al consumo de recursos como energía, agua, papel y materiales sanitarios, así como a la generación de residuos, especialmente en procesos como las pruebas diagnósticas, los tratamientos y la atención clínica.

Intensidad de emisiones GEI

ALCANCE	INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GEI POR CADA 1.000 ASISTENCIAS (t CO ₂ eq)
Alcance 1	0,41
Alcance 2	0
Alcance 3	0,15
Total	0,56
TOTAL	2.686.242,20

102-9 Remociones de GEI en la cadena de valor

No aplica.

102-10 Créditos de carbono

No aplica.

GRI. 103. ENERGÍA

103-1 Políticas y compromisos en materia de energía

Fraternidad-Muprespa integra la gestión de la energía como un elemento clave dentro de su Política de Gestión Ambiental, alineada con los requisitos de la norma UNE-EN ISO 14001:2015 y de aplicación a toda la organización. Esta política recoge el compromiso de prevenir la contaminación, minimizar los impactos ambientales derivados de la actividad y promover la mejora continua del desempeño ambiental, incorporando de forma expresa el ámbito energético.

En desarrollo de este marco, la Mutua ha definido y puesto en marcha un Plan de Reducción de Emisiones 2024-2026, que incluye un conjunto estructurado de medidas orientadas a reducir el consumo energético mediante la mejora de la eficiencia de las instalaciones y equipos, optimizar la gestión energética a través de sistemas de control, telegestión y monitorización de consumos, sustituir progresivamente tecnologías menos eficientes por soluciones de mayor rendimiento energético, impulsar el uso de energía eléctrica de origen renovable y el autoconsumo mediante instalaciones fotovoltaicas en centros seleccionados, y sensibilizar y formar al personal para fomentar un uso responsable y eficiente de la energía en el desarrollo de la actividad diaria.

Estas políticas y compromisos se aplican de manera transversal a la red de centros asistenciales, centros

administrativos y hospitales propios, contribuyendo a una reducción progresiva del consumo energético y de las emisiones asociadas, y apoyando la transición hacia un modelo energético más eficiente y con menor impacto climático.

El consumo de energía de Fraternidad-Muprespa tiene implicaciones directas en los ámbitos ambiental, económico y social. Desde el punto de vista ambiental, el uso de energía constituye una de las principales fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a la actividad de la organización, especialmente en relación con la climatización de edificios, el funcionamiento de equipos y la prestación de servicios sanitarios y administrativos. La aplicación de medidas de eficiencia energética y el incremento del uso de fuentes renovables permiten reducir las emisiones asociadas, disminuir la presión sobre los recursos naturales y contribuir a la mitigación del cambio climático, al tiempo que refuerzan la coherencia con los objetivos de reducción de la huella de carbono.

Desde una perspectiva económica, la optimización del consumo energético y la mejora de la eficiencia contribuyen a reducir los costes operativos y favorecen una gestión más eficiente de los recursos públicos. En el ámbito social, la transición hacia un uso más eficiente y sostenible de la energía tiene un impacto positivo sobre las personas trabajadoras y usuarias de los centros, al propiciar entornos de trabajo más confortables y eficientes y reforzar una cultura organizativa orientada a la responsabilidad ambiental. Asimismo, estas actuaciones contribuyen indirectamente al bienestar de la sociedad en su conjunto, al reducir los impactos ambientales asociados al consumo energético y apoyar un modelo de desarrollo más sostenible.

103-2 Consumo de energía y autogeneración dentro de la organización

En este aspecto ambiental se incluyen los consumos de energía eléctrica, gas, gasóleo para instalaciones de climatización, combustible de los vehículos de la entidad y pellets para calefacción, diferenciando en cada caso entre fuentes renovables y no renovables.

TIPO DE ENERGÍA/ COMBUSTIBLE	CONSUMO ENERGÉTICO		EVOLUCIÓN 2024/2025	
	2024	2025	DIFERENCIA	VARIACIÓN (%)
Energía eléctrica (kWh)	-	-	-	-
Gas instalaciones - Calefacción (m³)	209.696	254.975	45.279	21,59
Gasóleo instalaciones - Calefacción (l)	8.060	13.778	5.718	70,94
Gasóleo vehículos (l)	37	-	-37	100

Datos y evolución de consumos según fuentes no renovables en kWh.

TIPO DE ENERGÍA/ COMBUSTIBLE	CONSUMO		EVOLUCIÓN	
	2024	2025	2024/2025	VARIACIÓN (%)
Gas instalaciones (calefacción)	2.444.102	2.966.748	522,647	21.38
Gasóleo C Instalaciones	85.436	146.047	60,610.80	70.94
Combustible (Vehículos entidad)	391	-	-391.14	-100
TOTAL	2.529.929	3.112.795	582,866	23.04

Datos y evolución de consumos según fuentes no renovables

TIPO DE ENERGÍA/ COMBUSTIBLE	CONSUMO		EVOLUCIÓN	
	2024	2025	2024/2025	VARIACIÓN (%)
Energía eléctrica (kWh)	7.366.093	7.843.130	477.037	6,48
Pellets instalaciones - Calefacción (kg)	14.415	16.770	2.355	16,34

Esto supone un consumo total de 11.035.646,58 kWh.

Con respecto a la electricidad autoconsumida:

TIPO DE ENERGÍA/ COMBUSTIBLE	CONSUMO		EVOLUCIÓN	
	2024	2025	2024/2025	VARIACIÓN (%)
Energía fotovoltaica (kWh)	229.860,93	232.875,67	3.014,74	1,31

Los excedentes de energía autogenerada no se han vendido.

En cuanto a los factores de emisión, se utilizan los PCS de los proveedores para el gas natural y los pellets; con respecto al gasóleo para instalaciones fijas o vehículos, se tiene en cuenta el factor de conversión de la Cámara de Aragón.

103-3 Consumo de energía aguas arriba y aguas abajo

No aplica.

Datos y evolución de consumos según fuentes renovables (incluidas con GDO) en kWh.

TIPO DE ENERGÍA/ COMBUSTIBLE	CONSUMO		EVOLUCIÓN	
	2024	2025	2024/2025	VARIACIÓN (%)
Energía eléctrica	7.366.093	7.843.130	477.037	6,48
Pellets	206.886,79	79.721,42	-127.165,37	-61,47
TOTAL	7.572.979,79	7.922.851,42	349.871,63	4,62

103-4 Intensidad energética

La intensidad energética expresa la cantidad de energía (MWh) que se requiere por unidad de actividad, producto o cualquier otra medida que la organización determine.

Como denominador se ha utilizado el número de asistencias realizadas durante el ejercicio, que en 2025 ha ascendido a 2.264.582. Se ha seleccionado esta magnitud por considerarse un indicador representativo y dinámico de la actividad real de la entidad, al estar directamente vinculada al uso de recursos como energía, agua, papel, materiales sanitarios y generación de residuos, especialmente en procesos como las pruebas diagnósticas, los tratamientos y la atención clínica.

Para el cálculo de la energía utilizada se ha considerado el consumo interno de combustibles —gas, gasóleo de instalaciones, pellets y combustible de los vehículos de la entidad—, así como el consumo de electricidad. No se dispone de datos sobre consumo energético externo.

	INTENSIDAD		EVOLUCIÓN 2024/2025	
	2024	2025	2024/2025	VARIACIÓN (%)
Evolución Intensidad Energética (kWh/asisten- cia y año)	5,5*(i)	4,87	-0,62	-11,32

103-5 Reducción del consumo de energía

Para el cálculo de este indicador se ha adoptado como año base el ejercicio 2021, al ser el primero en el que se incluyó el consumo del hospital y disponer, por tanto, de datos completos y representativos de la actividad asistencial habitual. En el cálculo se han considerado todas las fuentes de energía incluidas en el GRI 103-2.

	2021 (AÑO BASE DE REFERENCIA)	2025	DIFERENCIA 2021/2025	VARIACIÓN (%)
Reducción del consumo energético (kWh)	11.308.642,52	11.035.646,58	-272.996	-2,41

* La cantidad reflejada en el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2024, para el cálculo de este indicador como denominador de referencia, se utilizó el número total de personas trabajadoras. Para 2025, se ha utilizado como denominador el número de asistencias realizadas durante el ejercicio.

GRI. 301 MATERIALES

301-1. Materiales utilizados por peso y volumen

Como material incluido en este indicador, se referencia el papel solicitado por cada uno de los centros.

Durante el ejercicio 2025 han disminuido los pedidos de papel (DIN A4) en 2.212,5 kg, lo que supone una disminución del 9,28 %.

PAPEL SUMINISTRADO			
	2023	2024	2025
Cantidad (kg)	23.700	23.837,50	21.625,00

GRI. 303. AGUA Y EFLUENTES

303-1. Interacción con el agua como recurso compartido

Todas las instalaciones de Fraternidad-Muprespa captan el agua de la red pública de los distintos servicios municipales o bien de otras entidades, mancomunidades o empresas de carácter público o privado. El agua procede de diferentes fuentes (cuencas, ríos, pantanos), conducidas a estanques o reservorios. Los vertidos de la Mutua no generan ninguna incidencia o impacto en el medioambiente dado que son vertidos asimilables a “domésticos/urbanos”; para ello, la entidad sigue y aplica con determinación las distintas normas municipales.

En este ámbito cabe destacar el sistema de recuperación de aguas grises, pluviales y drenaje de la cimentación para suministro de red de fluxores, con el que cuenta el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Se estima que hasta un 57 % del consumo de agua de sus inodoros queda cubierto con las aguas grises recuperadas.

303-2. Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua

Los vertidos de la entidad no generan ningún impacto en el medioambiente dado que son vertidos asimilables a “domésticos/urbanos”.

303-3. Extracción de agua

No se realiza extracción directa de agua.

303-4. Vertidos de agua

No existen vertidos.

303-5. Consumo de agua

Todas las instalaciones de la entidad captan el agua de la red pública de los distintos servicios municipales o bien de otras empresas de aguas. Durante el ejercicio 2025, el consumo de agua ha sido de 30 megalitros (ML). El dato se ha obtenido agregando los consumos registrados en las facturas procedentes de los distintos ayuntamientos o empresas que gestionan el agua, contabilizadas por ejercicio y registradas en el sistema interno de la entidad.

EVOLUCIÓN 2024/2025			
	2024	2025	DIFERENCIA
Agua (ML)	32	30	-2

GRI. 306. EFLUENTES Y RESIDUOS

306-1. Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos

Los desechos generados pueden tener dos orígenes: la actividad administrativa y la sanitaria. Además, la mala gestión de estos residuos puede dar lugar a la contaminación de suelos, aguas superficiales y/o subterráneas, y la reducción de recursos naturales.

Clasificación de residuos según actividad e impacto

IMPACTO	ACTIVIDAD SANITARIA	ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA
Contaminación de suelos, aguas superficiales y/o subterráneas	Residuos sanitarios tipo III	Tóner
	Residuos sanitarios asimilables a urbanos	Pilas
	Medicamentos caducados	Fluorescentes
	Parafina	Plásticos
	Envases contaminados	RAEE

306-2. Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos

En la contratación de los gestores de residuos de la Mutua se valoran criterios ambientales considerados relevantes como, por ejemplo, que se realice tratamiento de valorización de los residuos.

Se realiza un exhaustivo seguimiento del cumplimiento de los contratos con proveedores que gestionan los residuos, recopilando y analizando mensualmente la documentación generada en el traslado de residuos. Además, la entidad cuenta con un responsable de residuos, con la correspondiente formación, en cada una de las instalaciones.

RESIDUO	ACCIONES PARA DISMINUIR LA GENERACIÓN DE RESIDUOS E IMPACTOS ASOCIADOS
Residuos sanitarios tipo III	Medidas de concienciación al personal sanitario para mejorar la segregación de residuos que no deben ir a este contenedor e implementación de checklist de revisión trimestral de una correcta segregación, en los casos en los que detectemos incidencias.
Medicamentos caducados	Gestión del stock de fármacos para que no lleguen a caducar, aplicando reglas de gestión FIFO.
Pilas	En las distintas instalaciones de la Mutua se encuentra a disposición de los pacientes un contenedor de pilas. Se han vuelto a poner a disposición de las instalaciones de la entidad pilas y cargadores recargables.
Fluorescentes	Sustitución de los fluorescentes por lámparas LED de mayor vida útil.
Papel y cartón	Se ha incidido en la reducción del consumo para influir directamente sobre la generación del residuo, mediante concienciación. Además, se han incluido criterios ambientales en las licitaciones de suministros. Se ha trabajado de manera constante en la digitalización e intercambio de documentos con los pacientes a través de Mi Frater Paciente y se han tomado medidas para que médicos y pacientes firmen digitalmente, ya sea a través de certificado de persona física como a través de tabletas.
RAEE	Se ha seguido incidiendo en la retirada de impresoras individuales, instalando multifunción, para reducir los residuos de tóner. Además, se han incluido criterios ambientales en las licitaciones de suministros y en las de adquisición de equipos informáticos para la oficina.

306-3. Residuos generados

El indicador incluye el peso total (en toneladas) de los residuos peligrosos (RP) y no peligrosos (RNP). Resulta importante apuntar que el método de tratamiento, así como los procedimientos utilizados para la eliminación o reciclado de los residuos generados en las instalaciones de la entidad, vienen determinados por el contrato firmado con el contratista y el gestor de residuos, así como por la planta de tratamiento de destino final en función de las características de cada residuo. Los datos se obtienen de los libros de residuos facilitados por los proveedores a nivel nacional, correspondientes al conjunto del ejercicio.

TIPO DE RESIDUO	CANTIDAD (t) i				EVOLUCIÓN 2024/2025	
	2024		2025		VARIACIÓN (%)	
	RNP*	RP*	RNP	RP	RNP	RP
Biosanitarios	2,45	13,73	4,01	12,76	63,74	-7,08
Fluorescentes	-	0,02	-	0,04	-	148,84
Medicamentos caducados o restos de medicamentos	0,55	-	0,47	-	-13,31	-
Papel y cartón	18,96	-	18,41	-	-2,92	-
Parafina	-	1,48	0,28	0,92	-	-38,15
Pilas	0,11	0,79	0,23	0,44	116,62	-44,41
Plásticos	0,16	-	0,63	-	283,65	-
RAEE	0,35	2,18	0,93	2,28	167,29	4,98
TOTAL	22,58	18,19	24,96	16,44	10,57	-9,63

i * Las cantidades correspondientes a ejercicios anteriores, que hasta ahora se expresaban en kilogramos, se han convertido a toneladas (t), unidad que se utilizará en adelante.

306-4. Residuos no destinados a eliminación

La valorización es el proceso mediante el cual los residuos son tratados para otorgarles un propósito útil. El 66,81 % de los residuos totales generados por la actividad de la Mutua tienen una finalidad útil.

TIPO DE RESIDUO	CANTIDAD (t) i				EVOLUCIÓN 2024/2025	
	2024		2025		VARIACIÓN (%)	
	RNP*	RP*	RNP	RP	RNP	RP
Biosanitarios	-	0,73	3,00	0,45	-	-38,73
Fluorescentes	-	0,02	-	0,04	-	148,84
Medicamentos caducados o restos de medicamentos	0,15	-	0,34	-	129,08	-
Papel y cartón	18,96	-	18,41	-	-2,92	-
Parafina	-	1,48	-	0,90	-	-39,17
Pilas	0,11	0,79	0,23	0,44	116,62	-44,41
Plásticos	0,16	-	0,63	-	283,65	-
RAEE	0,35	2,18	0,93	2,28	167,29	4,98
TOTAL	19,75	5,20	23,54	4,12	19,21	-20,80

i * Las cantidades correspondientes a ejercicios anteriores, que hasta ahora se expresaban en kilogramos, se han convertido a toneladas (t), unidad que se utilizará en adelante.

306-5. Residuos destinados a eliminación

El total de residuos que se ha eliminado representa un 33,19 % de los residuos generados por la actividad de la entidad.

TIPO DE RESIDUO	CANTIDAD (T) i				EVOLUCIÓN 2024/2025	
	2024		2025		VARIACIÓN (%)	
	RNP*	RP*	RNP	RP	RNP	RP
Biosanitarios	2,45	13,00	1,01	12,31	-58,69	-5,28
Medicamentos caducados o restos de medicamentos	0,40		0,13		-67,28	
Parafina	-	-	0,28	0,02	-	-
TOTAL	2,85	13,00	1,42	12,32	-50,13	-5,17

i *Las cantidades correspondientes a ejercicios anteriores, que hasta ahora se expresaban en kilogramos, se han convertido a toneladas (t), unidad que se utilizará en adelante.

GRI. 308. Evaluación ambiental de proveedores

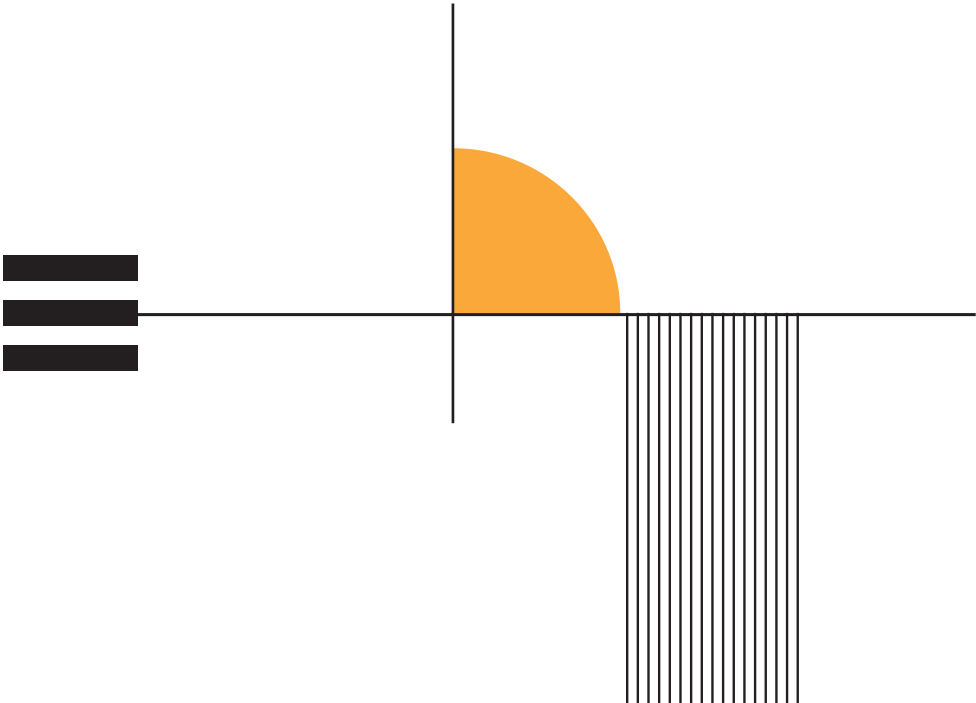
308-1. Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales

La entidad no puede calcular un indicador sobre los nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación de acuerdo con criterios ambientales, porque actualmente no se dispone de datos precisos. No obstante, una de las condiciones de ejecución de los contratos para nuevos proveedores es de carácter medioambiental. Por lo general, la Mutua requiere que

los proveedores tengan adscrito al menos un vehículo ecológico o que hayan adoptado medidas para reducir sus emisiones. Por otra parte, en cualquier licitación que implique retirada y destrucción de equipos se exigen certificaciones del transportista y gestor autorizado; y en las licitaciones de limpieza se valora el uso de productos ecológicos. 

308-2. Impactos ambientales negativos en la cadena de suministros y medidas tomadas

No se tienen datos objetivos. Se entiende que los impactos negativos que pudieran generar los proveedores en el desempeño de su servicio se reducen mediante los criterios ambientales que se aplican en el proceso de contratación.



GLOSARIO

TÉRMINO/SIGLA	DENOMINACIÓN COMPLETA	DEFINICIÓN BREVE
CP	Contingencia profesional	Accidente de trabajo o enfermedad profesional, junto con las prestaciones sanitarias y económicas vinculadas.
CPD	Centro de Proceso de Datos	Infraestructura donde se alojan sistemas, servidores y recursos tecnológicos críticos.
CUME	Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave	Prestación destinada a progenitores o cuidadores que reducen su jornada para atender a menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
DANA	Depresión Aislada en Niveles Altos	Fenómeno meteorológico extremo citado por su impacto social, económico y de gestión de prestaciones.
DEFRA	Department for Environment, Food and Rural Affairs	Departamento del Gobierno del Reino Unido cuyos factores de emisión se citan como referencia para determinados cálculos ambientales.
DGOSS	Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social	Órgano directivo competente en ordenación y tutela de materias relativas a la Seguridad Social y a las mutuas.
DIGA	Distintivo Indicador del Grado de Accesibilidad	Sistema o distintivo utilizado como referencia para evaluar la accesibilidad de centros e instalaciones.
EFQM	European Foundation for Quality Management	Modelo de excelencia utilizado como referencia para evaluar la gestión y mejora continua de organizaciones.
ENS	Esquema Nacional de Seguridad	Marco normativo español que establece requisitos para proteger la seguridad de la información en el sector público.
EPI	Equipo de Protección Individual	Elemento destinado a proteger a la persona trabajadora frente a riesgos para su seguridad o salud.
ESG	Environmental, Social and Governance	Criterios ambientales, sociales y de gobernanza utilizados para evaluar la sostenibilidad y responsabilidad corporativa.
Fracción cuota	—	Coficiente o parte de la cotización que financia una contingencia concreta gestionada por las mutuas.
FRAGUA	—	Denominación de aplicaciones o plataformas internas de la Mutua.
FraterZen	—	Portal de bienestar físico y digital con contenidos de relajación, salud, prevención y gestión emocional.
FSE+	Fondo Social Europeo Plus	Instrumento financiero de la Unión Europea orientado al empleo, la inclusión social y la capacitación.
GECV	Grupo Español de Crecimiento Verde	Asociación o foro empresarial orientado a sostenibilidad, economía baja en carbono y crecimiento verde.
GEI	Gases de efecto invernadero	Gases que contribuyen al calentamiento global y cuya emisión se mide en el reporte ambiental.
GHG	Greenhouse Gas	Equivalente en inglés de gases de efecto invernadero, usado en el contexto de estándares o metodología ambiental.
Global Reporting Initiative	GRI	Organización internacional que desarrolla estándares de reporte de sostenibilidad.
GRI	Global Reporting Initiative	Estándares internacionales utilizados para reportar impactos económicos, ambientales y sociales.
HFMH	Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	Centro hospitalario de referencia de la Mutua, especializado en traumatología y cirugía.
Huella de carbono	—	Indicador que mide las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a la actividad de la organización.
IDIS	Instituto para el Desarrollo e Integración de la Salud	Entidad promotora del reconocimiento QH de Excelencia en Calidad Asistencial.
IEC	Índice de Experiencia de Cliente	Indicador de experiencia o satisfacción utilizado en la relación con clientes o grupos de interés. Conviene validar su denominación exacta.
IGIC	Impuesto General Indirecto Canario	Tributo indirecto aplicable en Canarias, equivalente funcional al IVA en ese territorio.
IGRD	Incentivo General de Resultados y Desempeño	Sistema retributivo variable vinculado al cumplimiento de resultados y a la evaluación anual del desempeño de las personas trabajadoras que cumplen los requisitos establecidos por la entidad.
IMQ	Istituto Italiano del Marchio di Qualità	Entidad vinculada a especificaciones técnicas de accesibilidad citadas junto al sistema AIS.
IMS	Incapacidad, muerte y supervivencia	Prestaciones o capitales vinculados a situaciones de incapacidad, fallecimiento o supervivencia.
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social	Entidad gestora de la Seguridad Social con competencias en prestaciones y coordinación con servicios públicos de salud y mutuas.

TÉRMINO/SIGLA	DENOMINACIÓN COMPLETA	DEFINICIÓN BREVE
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	Impuesto personal sobre la renta; aparece vinculado a retenciones o información económico-administrativa.
ISO	International Organization for Standardization	Organización internacional de normalización; sus normas se usan como referencia para sistemas de gestión certificados.
IT	Incapacidad temporal	Situación de baja médica que impide trabajar temporalmente y puede derivar de contingencia común o profesional.
ITCC	Incapacidad temporal por contingencias comunes	Baja médica derivada de enfermedad común o accidente no laboral gestionada en el marco de la colaboración con la Seguridad Social.
IVA	Impuesto sobre el Valor Añadido	Tributo indirecto aplicable a bienes y servicios, citado en importes de inversiones o contrataciones.
kWh	Kilovatio hora	Unidad de energía utilizada para medir consumos eléctricos y producción fotovoltaica.
kWp	Kilovatio pico	Unidad que expresa la potencia máxima nominal de una instalación fotovoltaica.
LCSP	Ley de Contratos del Sector Público	Norma que regula la contratación del sector público y resulta aplicable a las mutuas como poderes adjudicadores.
Lean Health	—	Enfoque de mejora de procesos sanitarios orientado a reducir ineficiencias y tiempos muertos.
LED	Light Emitting Diode	Tecnología de iluminación eficiente utilizada en medidas de ahorro energético.
LEED	Leadership in Energy and Environmental Design	Sistema internacional de certificación de edificios sostenibles.
MAE	Medidas de ahorro energético	Actuaciones dirigidas a reducir el consumo energético y mejorar la eficiencia de las instalaciones.
Mi Frater Paciente	—	Aplicación o canal digital dirigido a pacientes, utilizado, entre otros fines, para encuestas y notificaciones.
MITERD	Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico	Ministerio cuyos factores de emisión y referencias se utilizan en cálculos ambientales.
NAS	Network Attached Storage	Sistema de almacenamiento conectado a red, utilizado en infraestructuras tecnológicas.
NFC	Near Field Communication	Tecnología de comunicación inalámbrica de proximidad que permite acceder a contenidos digitales desde un soporte físico.
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Objetivos de Naciones Unidas que orientan la contribución de la entidad al desarrollo sostenible.
ONCE	Organización Nacional de Ciegos Españoles	Entidad social vinculada a discapacidad e inclusión; aparece asociada a Fundación ONCE y al convenio Inserta.
Pacto Mundial	Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Iniciativa de Naciones Unidas que promueve principios de sostenibilidad, derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción.
Pago delegado	—	Sistema por el que la empresa abona determinadas prestaciones al trabajador y posteriormente compensa o deduce esos importes en sus cotizaciones.
Patrimonio de la Seguridad Social	—	Recursos públicos gestionados por la Mutua en el ejercicio de su colaboración con la Seguridad Social.
Patrimonio histórico	—	Patrimonio propio o histórico de la Mutua, diferenciado de los recursos adscritos de la Seguridad Social.
Patrimonio privativo	—	Patrimonio propio de la entidad, distinto del patrimonio de la Seguridad Social que gestiona.
PEC	Plan Estratégico Corporativo	Plan que define los objetivos estratégicos y la agenda operativa de la Mutua.
PIB	Producto Interior Bruto	Indicador macroeconómico que mide el valor de los bienes y servicios producidos en un país.
Plan de Reducción de Emisiones	—	Instrumento de gestión ambiental destinado a reducir emisiones de gases de efecto invernadero y mejorar la eficiencia energética.
PREMs	Patient-Reported Experience Measures	Medidas de experiencia reportada por el paciente, utilizadas para conocer su percepción sobre la atención recibida.
Prestaciones especiales	—	Ayudas económicas adicionales concedidas para atender situaciones de necesidad derivadas de contingencias profesionales.
PRL	Prevención de riesgos laborales	Disciplina orientada a evitar o reducir riesgos derivados del trabajo.

TÉRMINO/SIGLA	DENOMINACIÓN COMPLETA	DEFINICIÓN BREVE
PROMs	Patient-Reported Outcome Measures	Medidas de resultados en salud reportados por el paciente, útiles para evaluar evolución y calidad asistencial.
Provisión para contingencias en tramitación	—	Provisión contable destinada a cubrir obligaciones o expedientes pendientes de resolución.
QH	Quality Healthcare	Reconocimiento a la excelencia en calidad asistencial promovido por IDIS, con colaboración de SECA y AEC.
QR	Quick Response	Código bidimensional que permite acceder rápidamente a contenidos digitales mediante escaneo.
RAEE	Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos	Categoría de residuos procedentes de equipos eléctricos o electrónicos.
RD	Real Decreto	Norma reglamentaria aprobada por el Gobierno. Conviene homogeneizar con R.D. si ambas formas aparecen.
RDL	Real Decreto-ley	Norma con rango de ley dictada por el Gobierno en casos de extraordinaria y urgente necesidad.
Recibo de Liquidación de Cotizaciones	RLC	Documento de liquidación de cuotas de la Seguridad Social.
Red concertada	—	Conjunto de centros o proveedores externos autorizados que complementan la red asistencial propia.
Relación Nominal de Trabajadores	RNT	Documento de cotización que recoge la información nominal de trabajadores incluidos en una liquidación.
Reserva de estabilización	—	Reserva destinada a garantizar la estabilidad financiera de la gestión de contingencias.
RGPD	Reglamento General de Protección de Datos	Normativa europea que regula la protección de datos personales y los derechos de las personas.
RHB	Rehabilitación	Tratamiento sanitario orientado a la recuperación funcional del paciente.
RLC	Recibo de Liquidación de Cotizaciones	Documento utilizado en el sistema de liquidación de cuotas de la Seguridad Social.
RNT	Relación Nominal de Trabajadores	Relación de trabajadores incluida en una liquidación de cuotas.
RSC	Responsabilidad Social Corporativa	Compromiso de gestión responsable de la organización con sus grupos de interés y su entorno.
S.A. / S.A.U. / S.L. / S.M.E.	Formas societarias	Abreviaturas mercantiles de sociedad anónima, sociedad anónima unipersonal, sociedad limitada y sociedad mercantil estatal.
SECA	Sociedad Española de Calidad Asistencial	Entidad colaboradora en el reconocimiento QH y referente en calidad asistencial.
SECOT	Sociedad Española de Cirugía Ortopédica y Traumatología	Sociedad científica del ámbito de traumatología y cirugía ortopédica.
SEPI	Sociedad Estatal de Participaciones Industriales	Entidad pública empresarial presente en órganos de gobierno de la Mutua a través de su representación.
Servicios comunes de la Seguridad Social	—	Servicios y estructuras comunes del sistema de Seguridad Social financiados parcialmente mediante transferencias o aportaciones.
SETLA	Sociedad Española de Traumatología Laboral	Sociedad científica especializada en traumatología laboral, citada en jornadas, congresos y reconocimientos.
SGSI	Sistema de Gestión de Seguridad de la Información	Sistema organizado para proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.
SICOT	Société Internationale de Chirurgie Orthopédique et de Traumatologie	Sociedad internacional de cirugía ortopédica y traumatología, citada en actividad científica.
SILTRA	Sistema de Liquidación Directa / transmisión de cotizaciones	Aplicación de la Seguridad Social utilizada para remitir ficheros de cotización. Validar presencia y denominación si se incluye.
Soft skills	Habilidades blandas	Competencias transversales como liderazgo, comunicación, motivación o gestión de personas.
SPP	Servicio de Prevención Propio	Unidad interna que gestiona actividades preventivas y de seguridad y salud laboral de la entidad.

TÉRMINO/SIGLA	DENOMINACIÓN COMPLETA	DEFINICIÓN BREVE
TAC	Tomografía axial computarizada	Prueba diagnóstica por imagen utilizada en el ámbito sanitario.
TCAE	Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería	Perfil sanitario de apoyo a cuidados de enfermería.
TCO	Tomógrafo de coherencia óptica	Equipo de diagnóstico por imagen citado entre inversiones sanitarias.
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social	Servicio común de la Seguridad Social responsable de afiliación, cotización y recaudación.
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación	Conjunto de tecnologías, sistemas y servicios informáticos y de telecomunicaciones.
TRLGSS	Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social	Norma básica que regula el sistema de Seguridad Social y el régimen de las mutuas colaboradoras.
UE	Unión Europea	Organización supranacional cuyas directivas y fondos aparecen citados en el marco normativo y social.
UNE	Una Norma Española	Referencia de normas españolas, habitualmente asociadas a certificaciones y sistemas de gestión.
UNICO	Universidad Corporativa de Fraternidad-Muprespa	Plataforma o modelo formativo interno para gestionar conocimiento, escuelas y acciones de capacitación.
URPA	Unidad de Reanimación Postanestésica	Unidad hospitalaria de recuperación y vigilancia tras anestesia.
Webinar	—	Sesión formativa o informativa en línea, utilizada para asesorías, empresas u otros grupos de interés.
Wi-Fi	Wireless Fidelity	Tecnología inalámbrica de conexión a redes de datos.



Fraternidad
Muprespa



Tiene a su disposición la versión digital
del presente Informe Anual y Memoria de
Sostenibilidad en

fraternidad.com/memoria2025



FRATERNIDAD-MUPRESPA

MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL, Nº 275

CIF: G-82287228

Plaza de Cánovas del Castillo, 3
28014 Madrid, España