



CS

UN BUEN LUGAR
DE TRABAJO

“LA PLANTILLA DE FRATERNIDAD-MUPRESPA HA ESTADO COMPUESTA POR **2.085 EMPLEADOS**, DE LOS CUALES EL **62,06%** ERAN MUJERES Y EL **37,94%** HOMBRES. **HAN FORMADO PARTE DE LA PLANTILLA 52 PERSONAS AFECTADAS POR ALGÚN GRADO DE DISCAPACIDAD.**”

Fraternidad-Muprespa considera a las personas que conforman su plantilla el activo más importante, por lo que dedica buena parte de sus esfuerzos a su gestión, apoyando su capacitación y el desarrollo de su talento, favoreciendo la igualdad de oportunidades, fomentando la conciliación de su vida personal y laboral y velando por el bienestar y seguridad en un entorno de trabajo saludable.

PLANTILLA

La plantilla de Fraternidad-Muprespa a 31 de diciembre de 2018 ha estado compuesta por 2.085 empleados (50 más que al cierre de 2017), de los cuales el 62,06% eran mujeres (1.294) y el 37,94% hombres (791), ampliando levemente dicha diferencia en relación al año anterior.

La media de edad de la plantilla es de 46,59 años y su antigüedad en la empresa ronda los 15,4 años, dato que evidencia el compromiso mutuo, favoreciendo una relación estable que revierte en una mayor calidad de servicio para el mutualista.

Muestra de la estabilidad existente es el hecho de que el 87,53% de los empleados de la entidad tiene contrato fijo y el 75,16% tiene una relación contractual con la empresa a tiempo completo.

DISCAPACIDAD

Al cierre del año 2018, Fraternidad-Muprespa ha contado en la plantilla con 52 personas afectadas por algún grado de discapacidad; 3 más que el año anterior. De ellas, 23 eran mujeres y 29 hombres. Sus puestos de trabajo se encontraban en el ámbito administrativo (34 personas) y el sanitario (18 personas). Sus contratos son fijos en 50 casos y solo 2 tienen carácter temporal, a tiempo completo 27 y 25 con jornada parcial.

Estos empleados han supuesto el 2,4% del total de la plantilla al cierre del ejercicio; cifra que más allá de dar cumplimiento a la *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*, refleja la verdadera voluntad de inclusión social de la Mutua. Sigue vigente en este sentido el convenio Inserta, firmado en 2016, con la Fundación ONCE para la formación y empleo de personas afectadas por discapacidades.

VARIACIÓN DE LA PLANTILLA

Fraternidad-Muprespa favorece el movimiento interno del personal para cubrir las plazas disponibles. Además de los cambios de

puesto internos, se han incorporado a la plantilla 130 personas nuevas en el ejercicio 2018.

Por otra parte, se han acogido a la jubilación parcial 35 trabajadores, sustituidos como marca la Ley por el mismo número de contratos de relevo.

SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PERSONAL

Fraternidad-Muprespa apuesta por un sistema de cobertura de vacantes que da preferencia a la movilidad interna, entendiéndose con ello que el desarrollo y promoción de sus trabajadores constituye un elemento esencial de su política de recursos humanos, lo cual repercute en un mayor grado de motivación y mejor percepción del clima laboral de la entidad.

Sobre la anterior premisa, el procedimiento que sustenta los procesos de selección y evaluación de personal de la Mutua está orientado a atraer y seleccionar el mejor talento de acuerdo al principio de adecuación *persona-puesto*, en el marco de un sistema de gestión por competencias que pone el énfasis en la adecuación técnica, competencial y de valores de las personas, y propicia una gestión de los procesos basada en la transparencia, objetividad y eficiencia, donde el mérito, la idoneidad y la no discriminación son los elementos centrales en su ejecución.

Conforme al compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades, el respeto hacia las personas y la sociedad, y su apuesta por la diversidad y la inclusión, los procesos de selección y evaluación incorporan acciones positivas alineadas con estos principios.

Las acciones más destacadas durante el ejercicio 2018 en este sentido han sido:

- La aprobación del procedimiento de selección, que recoge las actuaciones a desarrollar durante el proceso de selección.
- La puesta en marcha del nuevo sistema de evaluación competencial *en línea*, con el que se ha podido abordar la identificación de fortalezas y áreas de desarrollo de cada una de las personas de la plantilla, para orientar futuros planes específicos de formación y desarrollo de habilidades.
- La mejora de la solución tecnológica para la gestión del proceso de selección (nuevo sistema integral de reclutamiento y selección, enlazado con la web corporativa, portal de empleo y redes sociales; herramientas de comunicación para la realización de entrevistas; etc.).



El detalle de los datos de la plantilla (distribución por actividad, por naturaleza de la relación laboral, por tipología de contrato, distribución del gasto de RR.HH., horas de formación, etc.) se encuentra disponible en el capítulo de anexos.

PROMOCIÓN Y DESARROLLO

PRUEBAS DE PROMOCIÓN INTERNA

Fiel al propósito de apostar y favorecer el desarrollo y promoción del personal, la Mutua celebra bienalmente las pruebas de promoción interna que permiten acceder a los niveles 4 y 5. Este compromiso permanente, recogido en el convenio colectivo de aplicación y ampliado en un acuerdo suscrito entre la empresa y la representación de los trabajadores, ha sido posteriormente reforzado al incluirse en el plan estratégico corporativo (PEC) de la Mutua.

DESARROLLO DIRECTIVO

Fraternidad-Muprespa presta especial atención al programa de desarrollo de competencias directivas, orientado a mejorar la calidad directiva de los mandos, acentuar su motivación y compromiso con la misión, visión y valores de la Mutua y fortalecer un liderazgo de sus equipos de trabajo basado en la comunicación.

Desde esta perspectiva, se ha seguido trabajando en el desarrollo de habilidades de liderazgo, destacando la realización de jornadas de desarrollo de equipos de alto rendimiento, orientadas a trabajar de modo individual y colectivo para crecer como equipos de éxito alineados y comprometidos, dentro de un entorno de trabajo colaborativo y desde el marco de una visión, misión y valores comunes.

FORMACIÓN

La formación de los empleados es uno de los pilares fundamentales sobre los que la entidad construye la igualdad de oportunidades, la satisfacción en el puesto de trabajo, la ayuda a la integración, la fidelización y la alineación con los valores y cultura de la empresa.

En Fraternidad-Muprespa paralelamente a la disposición de 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.

Bajo esas premisas se definió la Universidad Corporativa de Fraternidad-Muprespa (UNICO), habiéndose hecho realidad en

2018. Comprometida con la formación permanente, UNICO se adapta al área de negocio, perfil y competencias requeridas por el alumno para ofrecerle un itinerario formativo en cada una de las escuelas correspondientes (administrativa, corporativa, directiva, preventiva, sanitaria, hospitalaria). De esta manera, cada empleada y empleado de la entidad dispone de una forma de aprendizaje ordenada, transversal y acorde tanto a sus propias necesidades como a las que la empresa tiene de ellos.



ACTIVIDAD FORMATIVA

Durante 2018 la Mutua ha impartido 42.509 horas de formación a un total de 4.533 alumnos (entendiéndose por alumno cada vez que una persona ha sido inscrita a una acción formativa distinta) lo que representa una media de 20,38 horas por persona.

Dicha formación se ha realizado en la modalidad presencial (8.517,5 horas), favoreciendo el establecimiento de vínculos entre los empleados, en línea (21.426,5 horas), mixta (2.872 horas) y por videoconferencia (112 horas).

También se han concedido ayudas individuales para la formación externa a 263 alumnas y alumnos (145 mujeres y 118 hombres) que ha supuesto un total de 9.581 horas formativas adicionales. Entre la formación impartida en 2018 cabe destacar:

- Jornada de directivos de la red de atención, centradas en la propuesta de valor al empleado, a la que asistieron 93 directivos.
- Jornada de actualización para asesores técnicos, centradas en *el impacto real de la transformación digital*, a la que asistieron 73 asesores técnicos.
- XVIII Congreso Nacional de la SETLA (Sociedad Española de Traumatología Laboral), al que asistieron 25 profesionales sanitarios (20 médicos y 5 fisioterapeutas).
- II promoción del Curso de Experto universitario en valoración de incapacidades laborales de la UNED, que han superado 30 médicas y médicos.

Todo lo anterior se ha traducido en que el sistema de formación al que tiene acceso la plantilla de Fraternidad-Muprespa haya gozado de una notable aceptación, según se ha podido constatar en la valoración general que otorgan los asistentes a los cursos, con un 8,34 (sobre 10), y en la valoración de los formadores con un 8,90.

“LA UNICO, UNIVERSIDAD CORPORATIVA, SE ADAPTA AL ÁREA DE NEGOCIO, PERFIL Y COMPETENCIAS REQUERIDAS POR EL ALUMNO PARA **OFRECERLE UN ITINERARIO FORMATIVO** EN CADA UNA DE LAS ESCUELAS, **ACORDE A SUS NECESIDADES Y A LAS QUE LA EMPRESA TIENE DE ÉL.**”

RETRIBUCIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES

Fraternidad-Muprespa persigue un sistema de compensación total para su plantilla, con el que sumar a la retribución económica una serie de beneficios sociales, en forma de ayudas o privilegios, que favorezcan la conciliación familiar y laboral. Buena parte de estas medidas son fruto del pacto interno suscrito entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, mediante el cual se mejora el convenio colectivo general de ámbito estatal para entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social que aplica a la entidad.

En este sentido, la Mutua además de los 89.387.349,64 euros que ha destinado a retribuciones en el ejercicio 2018, ha puesto a disposición de todos los empleados otros beneficios adicionales.

RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

Los empleados de Fraternidad-Muprespa tienen a su disposición, desde 2015, un sistema de retribución flexible que mejora la eficiencia retributiva de la entidad. Mediante este sistema tienen la posibilidad de sustituir, de forma voluntaria y reversible, una parte de la retribución en efectivo por la contratación de determinados productos, incrementando así la disponibilidad neta. Fraternidad-Muprespa ha incluido dentro de este sistema la posibilidad de contratar el seguro de salud, el cheque guardería, la tarjeta de transporte y la compra de equipos informáticos.

Al cierre de 2018, un total de 666 empleados habían contratado uno o más productos, un 36% más que durante 2017, habiendo sido el seguro de salud y la tarjeta de transporte los más demandados.

PLAN DE PENSIONES

Fraternidad-Muprespa es promotora de un plan de pensiones adscrito a Fonditel Delta, fondo de pensiones que cubre de manera complementaria la previsión social de sus trabajadores. Los partícipes del plan son los empleados fijos de la Mutua con más de dos años de antigüedad que voluntariamente han decidido adherirse al mismo.

La Mutua aporta una cantidad cada año que se distribuye de forma lineal entre todos los partícipes del plan. En el año 2018 dicha cantidad ha sido de 396.628,46 euros, repartidos entre 1.128 empleados.

MEDIATECA

Fraternidad-Muprespa, en su claro compromiso con la cultura, cuenta con una mediateca a disposición de toda la plantilla, considerada como un salario emocional, con una excelente valoración por parte de sus usuarios.

Al cierre de 2018 la biblioteca ha estado dotada de 5.024 libros con títulos de lo más variado, fundamentalmente novelas históricas, negras y policíacas, ensayos, guías de viaje, poesía, comics, libros de autoayuda, literatura infantil, los últimos títulos publicados, etc. Por su parte, la filmoteca incluye clásicos imprescindibles del cine, películas premiadas en los Oscar y en los Goya, los últimos estrenos; así hasta llegar a las 1.266 películas que la conformaban a 31 de diciembre de 2018.

Durante este ejercicio se han solicitado en préstamo 1.983 libros y 1.829 películas por parte de 511 personas, una cuarta parte de la plantilla, de las cuales el 78% han sido mujeres y el 22%, hombres.

VETERANOS DE FRATERNIDAD-MUPRESPA

Durante el ejercicio 2018 han cumplido 25 años de antigüedad en la empresa los siguientes empleados a los que, como ya es tradicional, se les ha entregado un obsequio personal durante el acto de celebración de la Junta General de 2018:

APellidos y Nombre	PROVINCIA
Belmonte Fernández, Jerónimo	Almería
Bonfill Andreu, Pedro	Castellón
Cantero Sirvent, Eva	Alicante
Carrasco Redondo, Angel	Toledo
Casarrubios Paniagua, Angeles	Madrid
Cembranos Baños, Leonor	Madrid
Cobián Carrascal, María Covadonga	Madrid
Cuenca Sáez, Bernardo	Valencia
De la Plaza Perdiguero, Laura	Madrid
Fernández Simón, Pilar	Lugo
García Hernández, José Miguel	Las Palmas
Gómez Rodríguez, María Dolores	Sevilla
Gutiérrez Carballo, Luis Javier	Madrid
Herrera Gonzalo, Agustín	Madrid
Jiménez Sánchez, Pilar	Madrid
León Megías, Francisca Aurora	Madrid
López Eusebio, Elena	Madrid
López Jareño, María Eugenia	Madrid
Lorente Oroz, María Beatriz	Navarra
Martín García, Beatriz	Madrid
Martínez Carmona, Adolfo Luis	Madrid
Medrano Pascual, Sonia	Málaga
Montesinos Aracil, Jesús Pablo	Valencia
Mora Hipólito, Ana María	Madrid
Mulet Monserrat, Catalina Ana	Illes Balears
Organvitez Benitez, Eva	Cádiz
Pastor Herrero, Francisco	Madrid
Pastor Herrero, Rafael	Madrid
Rico Cuadrillero, Gloria	Burgos
Rivas Pérez, María Pilar	Madrid
Rodríguez Moreno, Gemma	Madrid
Sánchez Vallejo, Ángela	Tarragona
Sandoval de las Heras, María Teresa	Madrid
Sierra Magaña, Antonio	Almería
Tirado Carmona, Otilia	Alicante
Vidal Sanz, Jorge	Madrid
Zirojevic Calic, Mira	Castellón

OTRAS MEDIDAS

En materia de conciliación destacan por su especial relevancia para una mayor calidad de vida profesional y familiar las medidas de las que se han beneficiado 146 empleados, tales como: la excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares (55), los permisos de lactancia acumulada (20) o la opción del teletrabajo (71), aplicable en los casos en que la actividad de la persona así lo permita.

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 ayuda para 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, paternal para exámenes prenatales y de preparación al parto, paternidad (ampliado), 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 motivación de los profesionales en Fraternidad-Muprespa es un ámbito de progreso que ya se incluyó en el I Plan Estratégico Corporativo de 2011 y se sigue manteniendo en el actual. Por ello, las acciones emprendidas desde entonces se han orientado a afianzar la escucha a los profesionales como una herramienta de gestión interna para la organización en su conjunto y para los propios equipos, al permitir identificar objetivos y actuaciones que repercutan en una mejor gestión del compromiso de los profesionales y un clima de trabajo más estimulante y satisfactorio. Supone, además, una ocasión poderosa de comunicación de los empleados en sentido ascendente, así como una oportunidad para conocer la situación de los equipos y que los responsables puedan trabajar en su mejora.

En 2017 se midió el compromiso, el clima laboral y la cultura corporativa y valores de la entidad, a través de varios cuestionarios remitidos a la plantilla. El nivel de participación aumentó en todos los grupos y niveles (en relación a la anterior medición de 2015). Este hecho no solo ha asentado este instrumento como mecanismo de retroalimentación sino que además ha permitido plantear y ejecutar medidas concretas y finalistas. En ese sentido, la dimensión referida a las prácticas directivas del *responsable*, fue el ámbito en el que más progreso se registró mientras que las principales áreas de mejora identificadas fueron la *formación* y la *promoción*. Por lo tanto, es en estas donde se han dedicado mayores esfuerzos durante 2018.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Los miembros de Fraternidad-Muprespa tienen, en sentido opuesto al que les permite valorar el funcionamiento de la entidad (ascendente), la valoración de su propio desempeño por parte de su responsable.

La entidad trabaja en la creación de una cultura corporativa por la cual el proceso de evaluación del desempeño se aborde como un proceso necesario y se realice con el correspondiente rigor, para que toda persona tenga periódicamente una visión sobre la calidad de la labor que ha desempeñado, lo que se espera de ella como profesional y lo que puede hacer para mejorar su desempeño o fomentar su desarrollo.

“LA ENTIDAD TRABAJA EN LA CREACIÓN DE UNA CULTURA CORPORATIVA POR LA CUAL **EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SE ABORDE COMO UN PROCESO NECESARIO Y SE REALICE CON RIGOR, PARA QUE TODA PERSONA TENGA PERIÓDICAMENTE UNA VISIÓN SOBRE LA CALIDAD DE LA LABOR QUE HA DESEMPEÑADO.**”

SALUD Y PREVENCIÓN

Los trabajadores de Fraternidad-Muprespa disfrutaron de un servicio de prevención propio que vela por su salud de manera integral, gestionando la prevención de riesgos laborales desde sus cuatro vertientes (seguridad, higiene, ergonomía y psicología laboral y medicina del trabajo) y vigilando la salud tanto individual como colectiva.

Durante 2018 se han realizado un total de 956 actividades relacionadas con la prevención, de las cuales solamente el 18,52% no habían estado previamente programadas. Entre las actividades que se han realizado cabe destacar:

- 124 informes correspondientes a evaluaciones de riesgos de puestos y lugares de trabajo, de condiciones ambientales y estudios de pantallas de visualización de datos.
- Seguimiento de 116 planificaciones de la actividad preventiva correspondientes a los centros de trabajo.
- 32 revisiones de medidas de emergencia.
- 59 jornadas de implantación de medidas de emergencia.
- 71 simulacros de emergencia.
- 815 avisos de coordinación de actividades empresariales (CAE): 71,5% correspondientes a empresas que realizan mantenimiento en centros de la Mutua; 5,8% a obras; 4,4% a limpieza; 3,5% a revisión de instalaciones; y 14% a otros.
- Investigación y seguimiento de los 115 accidentes de trabajo del personal en jornada laboral: 25 expedientes con baja (16 *in itinere*) y 90 expedientes sin baja.
- 2.628 horas impartidas de formación en materia de prevención de riesgos laborales (PRL) que han abarcado al 36,5% de la plantilla; un 6% más que el ejercicio precedente.
- 10 publicaciones en el blog, 37 noticias y 129 avisos informativo en la Intranet corporativa.

La gestión de riesgos psicosociales de la plantilla ha seguido enfocada en 2018 a realizar el seguimiento de las situaciones detectadas en el estudio de factores psicosociales (F-PSICO 3.1) realizado a toda la plantilla en 2015.

En cuanto a la vigilancia de la salud, los trabajadores se han beneficiado entre otras de las siguientes acciones durante 2018:

- 1.487 reconocimientos médicos voluntarios que han abarcado al 71,14% de la plantilla.
- Aplicación de 2.856 protocolos por puestos de trabajo: 1.365 protocolos de pantallas de visualización de datos, 412 de radiaciones ionizantes en usuarios de dosímetros, 678 biológicos, 399 osteomusculares y 2 de trabajo en altura.
- Programa epidemiológico de detección precoz de enfermedades graves, de aplicación sistemática.
- 556 vacunaciones, como parte de la campaña de vacunación antigripal.

ABSENTISMO

Durante 2018 el número de procesos de baja por contingencias comunes del personal de la Mutua ha sido de 812, con una media de duración de 26,95 días. Esto ha supuesto un número ligeramente menor de procesos y con una menor duración media que en el año anterior.

Respecto a contingencias profesionales, en 2018 se han producido 25 accidentes de trabajo con baja, cuyos días totales de baja supone un descenso de 88 días respecto a 2017. Los accidentes durante la jornada laboral sin baja han disminuido de 93 a 90.

AUDITORIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Fraternidad-Muprespa se ha sometido a la auditoría Reglamentaria al Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, en función de lo establecido en el art. 30.6 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, realizada por Audelco. Tras el examen de los centros seleccionados (Las Palmas de Gran Canaria, Derío, Bilbao, San Severo, Onteniente, Valencia y Av. de Burgos, Plaza de Cánovas, Hospital de Madre de Dios y Calle San Agustín de Madrid), mediante la realización de pruebas selectivas, de la evidencia justificativa de la evaluación de riesgos realizada, la organización, los procedimientos y prácticas preventivas establecidas y de los resultados obtenidos, la auditoría ha certificado que la Mutua ha llevado a cabo y mantiene actualizada la evaluación de los riesgos existentes en las actividades que desarrolla en sus centros de trabajo.