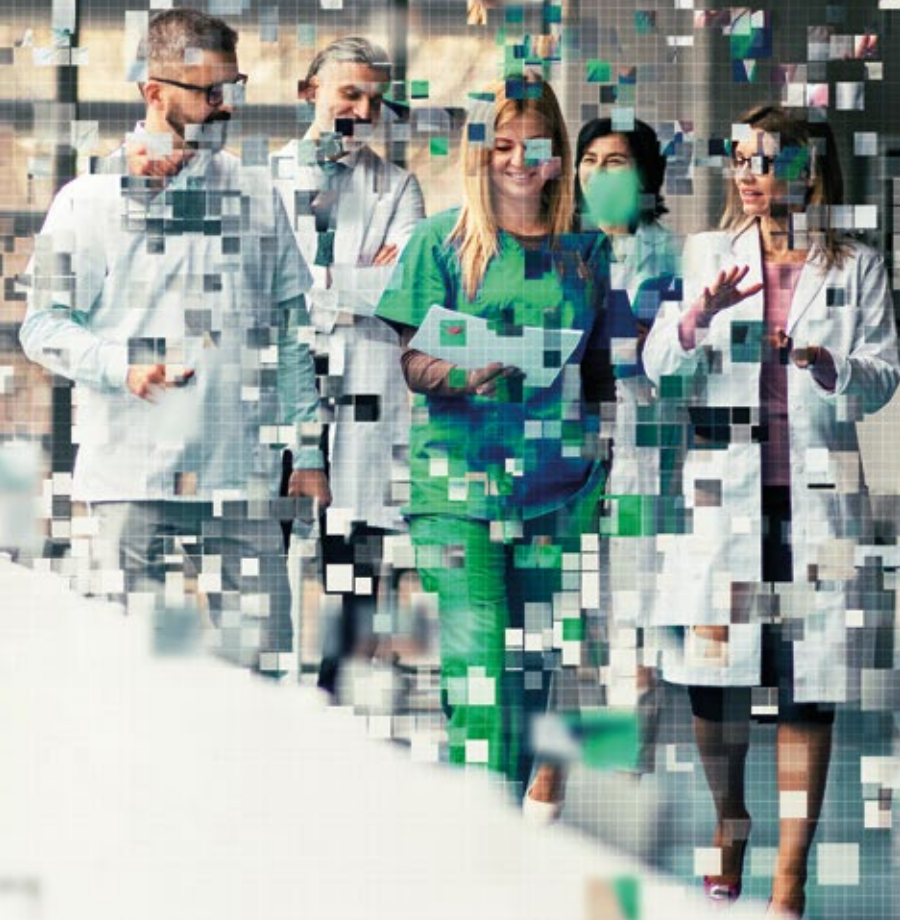


**UN BUEN  
LUGAR DE  
TRABAJO**

**08**



“La media de **antigüedad** de los miembros de la plantilla ronda los **15 años**, dato que evidencia el **compromiso** mutuo, favoreciendo una **relación estable** que **revierte** en una **mayor calidad de servicio** para el **mutualista**.”

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 2019, ha estado compuesta por 2.141 empleados (56 más que al cierre de 2018), de los cuales el 62,87% eran mujeres (1.346) y el 37,13% hombres (795), aumentando levemente dicha diferencia en relación al año anterior.

La media de edad de la plantilla es de 46,51 años y su antigüedad en la empresa ronda los 15 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 91,13% de los empleados de la entidad tiene contrato fijo, porcentaje que aumenta en 3,6 puntos respecto al año anterior, y que el 76,60% tiene una relación contractual con la empresa a tiempo completo, cifra que también ha aumentado en 1,44 puntos respecto al ejercicio precedente.

## DISCAPACIDAD

Al cierre del año 2019, Fraternidad-Muprespa ha contado en la plantilla con 50 personas afectadas por algún grado de discapacidad, dos menos que el año anterior. De ellas, 24 son mujeres y 26 hombres. Sus puestos de trabajo se encuentran en el ámbito administrativo (32 personas) y el sanitario (18 personas). Sus contratos son fijos en su totalidad, siendo a tiempo completo el 76% de estos, es decir, 20 puntos más que el año anterior.

Estos empleados han constituido el 2,33% 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, constata la voluntad de inclusión 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 168 empleados nuevos con contrato indefinido en el ejercicio 2019.

Por otra parte, se han acogido a la jubilación parcial 43 trabajadores sustituidos como marca la Ley por el mismo número de contratos de relevo.

La ratio de rotación en la plantilla, calculada como la relación entre la rotación neta y el número de empleados, ha sido de 38,55 para el total de la plantilla, mientras que la específica del personal con contrato indefinido baja hasta el 7,77. Esta ratio de rotación para el año 2019 es la resultante de haberse incorporado a 168 personas con contrato indefinido, haber dejado la empresa 124 personas con dicha tipología de contrato y las anteriormente indicadas jubilaciones.

## SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PERSONAL

Fraternidad-Muprespa apuesta por un sistema de cobertura de vacantes que da preferencia a la movilidad interna, entendiendo 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 talento de acuerdo al 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, 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 2019, en términos de selección de personal han sido:

- La ejecución del proceso de selección para la dotación del equipo humano del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, incorporando 100 profesionales (50 procedentes de fuera de la Mutua), que constituyen un grupo total de más 250 personas.
- La explotación de las soluciones tecnológicas lanzadas en 2018 para la gestión de los procesos de selección tales como e-preselc, sistema integral de reclutamiento, selección y gestor de procesos, integrado con la web corporativa de la Mutua, portal de empleo y ofertas publicadas en redes sociales, o el uso de plataformas digitales de comunicación para la realización de entrevistas a distancia.



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. ➔

## 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 de la Mutua. No obstante, este año 2019 no se han podido realizar dichas pruebas debido a la falta de respuesta en su autorización por parte de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

### 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 como refuerzo de la calidad directiva, ámbito que sigue impactando positivamente en la percepción de las personas, tal y como se desprende de la valoración expresada en la encuesta de clima, motivación y compromiso de 2019.

### 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 fundó en 2018 la Universidad Corporativa de Fraternidad-Muprespa (UNICO). Comprometida con la formación permanente, UNICO se adapta al área de negocio, perfil y competencias requeridas para cada alumno con el objeto de ofrecerle un itinerario formativo en cada una de las escuelas existentes (administrativa, corporativa, directiva, preventiva, sanitaria y hospitalaria). De esta manera, cada miembro de la plantilla dispone

de una forma de aprendizaje ordenada, transversal y acorde tanto a sus propias necesidades como a las que la empresa tiene de él.

En 2019, la Universidad Corporativa ha cumplido su segundo año de funcionamiento, durante el cual se ha centrado en recoger la cultura y conocimientos de los profesionales referentes de cada área de la Mutua para ponerlos a disposición de toda la plantilla. Este planteamiento ha servido para concentrar el conocimiento de la entidad y que el personal interiorice que el acceso al mismo es a través de UNICO.



Universidad Corporativa  
de Fraternidad-Muprespa

### ACTIVIDAD FORMATIVA

Durante 2019 la Mutua ha impartido 38.397 horas de formación a un total de 4.930 alumnos (entendiendo por alumno cada vez que un empleado es inscrito a una acción formativa distinta) de los cuales 3.025 han sido mujeres y 1.905 hombres. Cabe indicar que 39 de estas personas (15 hombres y 24 mujeres) sufrían algún tipo de discapacidad, siendo el porcentaje de formación de este colectivo del 78%.

Estos datos arrojan que durante 2019 la Mutua ha realizado una media de 18,47 horas de formación por persona de la plantilla, 2 horas menos que en 2018. En el caso del personal con discapacidad la media de horas ha sido de 2,53.

Dicha formación se ha realizado en la modalidad presencial sumando un total de 4.897 horas (a 297 mujeres y 331 hombres), favoreciendo el establecimiento de vínculos entre los empleados, en línea en 4.879 horas (2.435 mujeres y 1.338 hombres), mixta en 3.442 horas (46 mujeres y 35 hombres) y por videoconferencia en 44 horas (59 mujeres y 29 hombres).

También se han concedido ayudas individuales para la formación externa a 330 alumnos (168 mujeres y 162 hombres) que ha supuesto un total de 10.135 horas formativas adicionales.

Entre la formación impartida en 2019 ha destacado:

- Curso de Experto de valoración de incapacidades laborales de la UNED (30 alumnos).
- Jornada de actualización para directivos de la red de atención (94 alumnos presenciales).

- Jornada de actualización para técnicos de prevención (45 alumnos presenciales).
- Delitos penales (29 alumnos presenciales).
- El Defensor del mutualista (1.558 alumnos en línea).

Los anteriores datos sobre realización de la formación se transforman en una excelente transferencia de conocimiento, como muestra el 9,40 (sobre 10) del indicador que la mide, y una notable aceptación por parte de la plantilla sobre el sistema de formación al que tiene acceso, según evidencia la valoración general de 8,57 (sobre 10) que han otorgado los asistentes a los cursos (23 décimas más alta que el año anterior).



“Fraternidad-Muprespa establece y **garantiza el cumplimiento de los principios generales** (sistema de compensación total, respeto a los límites presupuestarios, simplicidad, equidad y valoración del desempeño) en la **remuneración de sus profesionales.**”

La valoración de los formadores ha disminuido muy ligeramente hasta el 8,84 (sobre 10), respecto al 8,90 del año 2019, valoración que pone de manifiesto que los formadores han sabido transmitir sus conocimientos de una forma satisfactoria. Asimismo, el índice de calidad de las ayudas individuales concedidas para formación externa también ha aumentado hasta situarse en los 8,67 puntos (sobre 10). ➡

## RETRIBUCIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES

La responsabilidad, tiempo, talento, esfuerzo y resultados de la totalidad de los empleados de Fraternidad-Muprespa se compensa mediante un sistema integral que incluye la retribución salarial, los beneficios sociales, la retribución en especie y la retribución flexible, junto a otros elementos retributivos no económicos que engloban aspectos relacionados, entre otros posibles, con la conciliación de la vida personal y laboral, o la formación y el desarrollo profesional.

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.

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 la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

La Mutua ha destinado 92.090.131,83 euros a salarios en el ejercicio 2019, correspondientes al 74,61% de los gastos en recursos humanos, además de las cantidades destinadas a cotizaciones de la Seguridad Social, gastos sociales y aportaciones al plan de pensiones. ➡

## PROCESO PARA DETERMINAR LA RETRIBUCIÓN

Conforme a la política general de recursos humanos, Fraternidad-Muprespa establece y garantiza el cumplimiento de los principios generales (sistema de compensación total, respeto a los límites presupuestarios, simplicidad, equidad y valoración del desempeño) en la remuneración de sus profesionales, adecuándose siempre a la legalidad vigente y a las directrices emanadas de los órganos competentes del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Los empleados de la Mutua son compensados en función de su responsabilidad, sus competencias y su nivel de desempeño. A estos efectos, y 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, por el nivel de competencias requeridas para su desempeño y a nivel externo, por los parámetros de compensación del mercado aplicables al sector. De esta forma, la valoración del desempeño, a su vez, permite compensar más a las personas que, dentro del mismo nivel de responsabilidad, contribuyan más a los resultados de la entidad en un periodo determinado y conforme al sistema de evaluación que en cada caso se entienda apropiado.

## 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 2019, un total de 658 empleados han contratado uno o más productos, un 33,18% del total de empleados, 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 2019 dicha cantidad ha sido de 388.245,26€, repartidos entre 943 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 2019 la biblioteca ha estado dotada de 5.105 libros de todos los géneros (novelas, ensayos, guías de viaje, poesía, comics, guías de autoayuda, literatura infantil, etc.) Por su parte, la filмотeca ha ofrecido un catálogo de 1.334 películas.

Durante este ejercicio se han solicitado en préstamo 1.793 libros y 1.063 películas por parte de 477 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 2019 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 2019:

Apellidos y nombre	Provincia
Almagro del Olmo, Paloma	Alicante
Alonso Montoya, Lucía	Madrid
Álvarez Antón, Carlos	Valencia
Amo Orden, María Nélida	Madrid
Bañeros González, Francisco	Madrid
Carlero Trillo, Ana Isabel	Madrid
Carranza Díaz, Inmaculada	Madrid
Castro Río, José Antonio	Coruña
Cogollo Moreno, Ciro	Madrid
Coronado Zayas, Vanessa Carolina	Madrid
De Cabanyes San José, María del Carmen	S.C. De Tenerife
De los Ríos Ferreiro, Mariano	Madrid
Dueñas Buendía, María de Gracia	Ciudad Real
Escudero Derecho, Ana María	Madrid
Fernández-Salguero Suárez, Rosario	Málaga
Fraile Gómez, Víctor	Guadalajara
González Rollán, María Josefa	Salamanca
Gutiérrez-Ravé García, Francisco de Paula	Córdoba
Jerez Saquete, Raquel	Madrid
Narrillos Jiménez, Julián	Avila
Quesada García, María de los Ángeles	Asturias
Saldaña Arroyo, Javier	Valladolid
San Millán Arce, Ricardo	Cantabria
Santos Moreno, Josefa María	Madrid
Serrano Sanz, Lucio	Segovia
Taboada Macho, Begoña	Coruña
Torres Orzaez, Eva Pilar	Alicante
Vigil Valencia, Yolanda	Málaga

## 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 numerosos empleados, tales como la excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares (65 empleados de los cuales 59 han sido mujeres y 6 hombres), los permisos de lactancia acumulada (20 empleadas) o la opción del teletrabajo (92 empleados), aplicable en los casos en que la actividad de la persona así lo ha permitido.

Asimismo, la totalidad de los 58 empleados que han tenido derecho al disfrute del permiso parental se han acogido al mismo (44 mujeres y 14 hombres). De estos, la tasa de regreso al trabajo tras agotar el permiso se ha situado en un 70,73% para las mujeres y en el 100% en el caso de los 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 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 2019 se ha medido el compromiso, el clima laboral y la cultura corporativa y valores de la entidad, a través de varios cuestionarios anónimos remitidos a la plantilla. El nivel de participación se ha incrementado ligeramente en todos los grupos y niveles con respecto a la anterior encuesta, con un 73% de participación (69% en 2017), manteniendo la tendencia al crecimiento que viene siendo registrada desde el año 2013, además del asentamiento de la percepción del clima interno de la Mutua. Este hecho no solo ha reafirmado este instrumento como mecanismo de retroalimentación sino que además ha permitido plantear y ejecutar medidas concretas y finalistas. Las dimensiones mejor valoradas han sido el trabajo en equipo, la valoración del empleo, la autonomía y la información.

La evolución del total de respuestas favorables (TF) reflejadas por el indicador que mide la satisfacción general ha caído un punto con respecto al año pasado (67 sobre 100) reflejando de igual manera un resultado satisfactorio prácticamente alineado con la media *benchmarking* , que actualmente se sitúa en un 66%.

El clima interno en Fraternidad-Muprespa parece asentarse en un entorno positivo, en el que las personas aprecian la estabilidad que aporta la organización frente a las debilidades laborales y en el que parece que avanza la tranquilidad frente a la decepción de los empleados. En 7 de los 15 aspectos analizados se manifiesta una evolución positiva desde 2015: autonomía, las reuniones que realiza el jefe, la satisfacción global con éste, la compensación y beneficios y las oportunidades de crecimiento profesional. Y el resto, mantiene prácticamente resultados con variaciones muy leves.

Es destacable también la distancia positiva en términos de cooperación entre áreas, información de la empresa y autonomía.

 El *benchmarking* es un proceso continuo por el cual se toma como referencia los productos, servicios o procesos de trabajo de las empresas líderes, para compararlos con los propios y posteriormente realizar mejoras e implementarlas.

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La totalidad de los miembros de Fraternidad-Muprespa, salvo los correspondientes a la alta dirección y aquellos que no cumplen con los requisitos necesarios, 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.

Ha recibido su evaluación el 94,82% del total de los empleados que cumplían los requisitos necesarios para ello; variando a la baja ese porcentaje en el caso de las mujeres, hasta alcanzar el 94,06%, y aumentando en el caso de los hombres hasta el 96,10%.

En 2019 se ha puesto en funcionamiento el nuevo formulario de evaluación del desempeño cuyo fin es evaluar la contribución de cada empleado y las aportaciones orientadas a la consecución de los objetivos de la entidad atendiendo a seis factores definidos de manera sincronizada y coherente con los valores de la Mutua y los objetivos estratégicos recogidos en el Plan Estratégico Corporativo 2018-2020, consonantes con el sistema de gestión por competencias de la Mutua.

Este sistema no solo sirve para medir de una manera objetiva el desempeño de los profesionales de la Mutua, sino también para alinearlos con la misión, visión y valores de la entidad, orientarlos hacia la consecución de los objetivos y el desarrollo de las competencias y, en definitiva, contribuir a los procesos de gestión del cambio de la entidad.

## MEDICIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA

A lo largo de 2019, se han difundido 1.093 noticias a través de la intranet de la Mutua (FraterNet), se han remitido 102 comunicaciones por correo electrónico (campañas específicas y boletines digitales temáticos) y se han publicado 13 videos en la plataforma de video web (FraterTube). Toda esta información, puede ser valorada por los miembros de la plantilla en distintos aspectos, permitiendo plantear acciones de mejora que avancen hacia una comunicación interna más eficaz. Durante 2019 se han recibido 1.261 valoraciones de las comunicaciones remitidas a través de correo electrónico, siendo la valoración media un 9,06 sobre 10.

## SALUD Y PREVENCIÓN

Los trabajadores de Fraternidad-Muprespa disfrutan 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) vigilando la salud tanto individual como colectiva.

### SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Fraternidad-Muprespa tiene implantado un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en todos sus centros, además de la certificación en la norma OHSAS: 18001:2007 en 22 centros de trabajo.

Este sistema de gestión garantiza la seguridad y salud en el trabajo, tanto en la vigilancia de la salud como en la aplicación de protocolos en caso de riesgos inherentes en el puesto de trabajo. Además de garantizar la vigilancia en materia de seguridad, higiene, ergonomía y psicología para todo el personal de la Mutua.

### Identificación de peligros y evaluación de riesgos

El procedimiento de evaluación, identificación de riesgos y planificación de la actividad preventiva de Fraternidad-Muprespa establece, implementa y mantiene las actuaciones necesarias para la identificación continua de peligros y la evaluación de los riesgos derivados, a través del método que define el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Esta identificación de riesgos busca relacionar cada puesto de trabajo con riesgos de accidente o enfermedad profesional que pueden producirse en los mismos, incluyendo los que puedan afectar a colectivos objeto de protección especial (personas con discapacidad, mujeres embarazadas o en lactancia, entre otros). De esta manera, se pueden prevenir daños, eliminar o corregir con eficacia situaciones de riesgo, y minimizar las posibles consecuencias.

La metodología empleada se basa en el proceso de análisis y evaluación de información procedente de:

- Documentación previa de consulta.
- Entrevistas y visitas a los lugares de trabajo.
- Investigaciones de la siniestralidad.
- Cualquier otra fuente de información facilitada por los trabajadores.
- Incidentes, accidentes y situaciones de emergencia.
- Resultado de las actividades planificadas para la reducción y el control de los riesgos.

Las evaluaciones que lleva a cabo la Mutua se agrupan en función de las siguientes disciplinas de ámbito preventivo:

<b>Seguridad en el Trabajo</b>	Lugares de trabajo	R.D. 486/1997 Lugares
		R.D. 485/1997 Señalización
		R.D. 1215/1997 Equipos de trabajo
<b>Higiene Industrial</b>	Condiciones ambientales	R.D. 773/1997 EPIS
		R.D. 286/2006 Ruido
<b>Ergonomía y Psicología</b>	Condiciones ergonómicas	Temperatura, Humedad, Calidad del aire
		R.D. 487/1997- Manipulación manual de cargas
		IBV Ergo
		R.D. 488/1997
	Condiciones PVD	INSHT/ F-Psico

En 2019 se han realizado 176 informes sobre evaluaciones de riesgos de puestos y de lugares de trabajo, de condiciones ambientales y de estudios de pantallas de visualización de datos.

### Notificación de accidentes

La comunicación de cualquier accidente de trabajo sufrido por trabajadores de Fraternidad-Muprespa se realiza mediante el sistema de gestión informático de la Mutua al Servicio de Prevención Propio (SPP). De igual manera, se comunica cualquier accidente de trabajo en consecuencia del trabajo desempeñado por trabajadores de empresas contratadas, ETT, y becarios o residentes. El responsable de dicho personal comunica el accidente al responsable de la unidad donde presta servicio el sujeto, siendo comunicado al SPP.

El análisis y comprobación del accidente lo realizan los técnicos de prevención del SPP en colaboración con el responsable del centro de trabajo del accidente y, en los casos en los que el accidentado sea personal ajeno a la Mutua, también con el responsable de la contratación.

El SPP procede a realizar la investigación, analizando la información recibida, tratando de esclarecer el origen, circunstancias y causas que origina el suceso que ha desencadenado el accidente. Las conclusiones resultantes contribuyen a prevenir la aparición de situaciones que originen de nuevo accidentes.

## SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Plan de prevención de riesgos laborales es el documento que desarrolla el Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales en Fraternidad-Muprespa. Engloba todo un proceso que parte de un programa de actividades generales preventivas a desarrollar en un periodo determinado, continúa con la realización de dichas acciones preventivas, de las cuales pueden desprenderse medidas correctoras para eliminar, controlar o reducir los riesgos detectados, y finaliza con la memoria de actuación hasta la siguiente programación.

- Evaluación de lugares de trabajo (ERLT).
- Evaluación de riesgos de puestos de trabajo (ERPT).
- Evaluación de las condiciones ambientales y calidad de aire (ECA).
- Evaluación de puestos que incluyen pantallas de visualización de datos conforme a lo establecido en el R.D. 488/1997 (PVD).
- Evaluaciones de factores psicosociales.
- Seguimiento y control de la actividad preventiva y de las medidas correctoras.
- Inspecciones de Seguridad programadas a realizar en todos los centros.
- Elaboración de las medidas o instrucciones de emergencia conforme a lo establecido en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Implantación de las medidas de emergencia.
- Simulacros.
- Seguimiento y autorizaciones de peticiones de EPI's.
- Asesoramiento al departamento de Compras en adquisición de EPI's.
- Seguimiento de la coordinación de actividades empresariales.

Durante 2019 se han realizado 878 actividades en la Mutua relacionadas con la prevención de riesgos laborales:

- Seguimiento de 110 planificaciones de la actividad preventiva en los centros de trabajo (finalizadas en el 88,71%).
- 234 inspecciones de seguridad.
- 27 revisiones de medidas de emergencia, atendiendo a los criterios establecidos en el Programa de actividades generales preventivas.

- 33 jornadas de implantación de medidas de emergencia.
- 30 simulacros de emergencias.
- 398 avisos de coordinación de actividades empresariales. De estos, un 72% han correspondido a empresas que realizan servicios de mantenimiento en centros de la Mutua, un 11% a obras, un 0,3% a revisión de instalaciones, 2% a limpieza y un 15% a otros.
- Investigación de los 121 accidentes de trabajo producidos en 2019. De estos, 88 han sido accidentes sin baja, y 33 con baja (19 accidentes in itinere y 14 en jornada laboral).
- Se ha realizado el III Estudio de Factores Psicosociales a toda la plantilla, utilizando la aplicación FPSICO 4.0 del INSHT. Las conclusiones del estudio se han incorporado a los informes correspondientes y se han comunicado a los trabajadores de la Mutua. Esta tarea ha conllevado además la recogida de información para adaptar y establecer las mejores medidas preventivas y aplicarlas en cada centro o en cada circunstancia.

En cuanto a la vigilancia de la salud, los trabajadores se han beneficiado, entre otras, de las siguientes acciones llevadas a cabo durante 2019:

- 1.418 reconocimientos médicos voluntarios que han abarcado al 66,16% de la plantilla, registrando un leve descenso respecto al año anterior (71,14% en 2018).
- Programa epidemiológico de detección precoz de enfermedades graves de aplicación sistemática.
- 533 vacunaciones, como parte de la campaña de vacunación antigripal.

## Comunicación y diálogo

La Mutua dispone de mecanismos de comunicación, información, consulta y participación de sus trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, definidos en un procedimiento específico. La comunicación es bidireccional, del Servicio de prevención propio a los trabajadores, y viceversa, a través de la intranet, reuniones, correo electrónico, y los Comités de Seguridad y Salud, y Comité Estatal de Seguridad y Salud.

En 2019 se han registrado 10 publicaciones en blog del Servicio de prevención propio, 19 noticias en la intranet corporativa y 32 avisos. Además, a la ficha de prevención de los empleados se han añadido 436 documentos con información sobre los riesgos inherentes a los puestos de trabajo existentes en la entidad. También se han celebrado Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo en los 9 centros de trabajo que tienen constituido dicho comité.

## Formación

El programa de actividades generales preventivas de Fraternidad-Muprespa también contempla la formación en materia de prevención de riesgos laborales, necesaria para el desempeño seguro en los distintos puestos de trabajo, según lo establecido en el artículo 19 de la ley de Prevención de riesgos laborales.

En 2019 se han impartido un total de 2.445,3 horas de formación a un 34,48% de la plantilla de la Mutua. Esta formación ha consistido principalmente en cursos de reciclaje, jornadas de sensibilización, primeros auxilios, delegados de Prevención y hábitos saludables, entre otros. Como resultado se ha refrescado la formación en PRL a prácticamente la totalidad de la plantilla de la Mutua desde que se estableció como obligatorio en nuestro catálogo de puestos a través del sistema de gestión. ▶

## Fomento de la salud de los trabajadores

Para realizar la vigilancia de la salud de los trabajadores de la Mutua se realizan diversas acciones que incluyen las evaluaciones de salud, actividades de formación en prevención de lesiones ocasionadas por los riesgos presentes en el trabajo, actividades específicas de prevención, y campañas de vacunación entre otras. Se ha establecido una distribución geográfica por la cual el Servicio de Prevención Propio realiza los exámenes de salud de los empleados de la Comunidad de Madrid y provincias limítrofes como Toledo, Guadalajara, Ávila y Cuenca. Los reconocimientos en el resto de España son realizados por el Servicio de Prevención Ajeno (SPA) contratado por la Mutua, por lo que la gestión de las evaluaciones de salud es diferente según el caso.

La Mutua brinda información relativa a los riesgos para el embarazo a todas las mujeres que desempeñen su actividad laboral en puestos de trabajo que estén identificados de riesgo en el registro de puestos y riesgos asociados. Dicha información se encuentra en la ficha de prevención de cada trabajador en la Intranet. En dicha ficha se ofrece la posibilidad de informar, de manera voluntaria, su estado de embarazo, de manera que se pueda valorar y proponer es necesario cuantas medidas se consideren oportunas para proteger la salud de la trabajadora embarazada y de su hijo.

## ABSENTISMO Y SINIESTRALIDAD

### Contingencias comunes

Durante 2019 se han registrado 904 procesos de baja por contingencias comunes del personal de la Mutua, la mayoría con una duración media menor o igual a 3 días. El 23,23% de los casos ha tenido una duración de entre 4 y 15 días, y el 32,96% de los casos ha registrado una duración mayor de 15 días. De estos expedientes, un 50,33% corresponde a personal de oficina, un 47,7% a personal sanitario, y un 2,10% a otro personal. El 70% de los procesos se han registrado en mujeres y el 29,87% en hombres.

Las patologías más registradas entre los empleados de Fraternidad-Muprespa han sido relacionadas con el aparato respiratorio, y enfermedades del sistema osteomuscular y conectivo.

### Contingencias profesionales

En 2019 se han registrado 33 accidentes de trabajo con baja en la plantilla de Fraternidad-Muprespa, cuyos días totales de baja han sido 652 días, incrementándose considerablemente con respecto al año anterior (335 días), consecuencia del aumento en los procesos de baja entre 15 y 30 días, y los procesos entre 30 y 90 días. Los accidentes durante la jornada laboral sin baja han disminuido en 3, sumando 1 en itinere sin baja más que en el ejercicio anterior.

Se ha producido un ligero incremento del accidente de trabajo por pinchazo, registrándose 15 casos (11 en 2018). En todos ellos se ha aplicado el protocolo por pinchazo accidental.

Con respecto a los accidentes de trabajo in itinere e in misión, ha descendido el número de casos a 45, sin embargo ha aumentado el número de bajas en 4.

Los índices se han mantenido bajos pese a percibirse un aumento en todos ellos debido, entre otras causas, a que en el cálculo realizado para los índices en 2019 se ha corregido el número de horas anuales de trabajo – 1.658 horas– en lugar de 1.800 horas que, por defecto, venía en los cálculos de los índices de los años anteriores.

Por otra parte, afortunadamente no ha habido que lamentar ningún fallecido como consecuencia de un accidente de trabajo durante 2019.

## AUDITORIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el transcurso de la auditoría de seguimiento de Certificación OHSAS, que se ha realizado durante 2019, se han destacado tanto el diseño del Sistema de Gestión de la Prevención de la Mutua, como la baja accidentalidad, la formación de nuestra plantilla, y la información, consulta y participación de los trabajadores.

## REPRESENTACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las secciones sindicales legalmente constituidas en el ámbito de Fraternidad-Muprespa han sido en 2019, Comisiones Obreras (CCOO) 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 2019 ha sido de 133, cuatro más que el año anterior.

Los acuerdos de negociación colectiva contemplan la constitución de comisiones paritarias de seguimiento (formación, igualdad, IGRD, acción social, entre otros) cuya composición se realiza de forma proporcional al porcentaje de representación. Cada una de ellas tiene sus propias normas de funcionamiento de modo que garantizan la consulta y negociación permanente de cualquier cuestión que afecte a cambios en la organización, el trabajo, u otras materias relacionadas con las condiciones de la plantilla, sin perjuicio de cumplir los plazos establecidos en la legislación laboral.

En agosto de 2019 se ha firmado el acuerdo de distribución y aplicación individual de la masa salarial conforme a lo establecido en el RDL 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

Asimismo, en noviembre se ha firmado un acuerdo sobre adecuación en la nómina de distintos conceptos y estructura retributiva para todo el personal que se llevará a efectos en 2020. Dicho acuerdo, contempla además un avance en la homogeneización y simplificación de la estructura retributiva.

En cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales que en su art. 35 párrafo primero define la figura de los delegados de prevención como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El número de delegados de prevención en Fraternidad-Muprespa en 2019 ha sido de 89, siendo 12 los Comités de Seguridad y Salud, y uno el Comité estatal de seguridad y salud.