



UN BUEN LUGAR
DE TRABAJO


“**2.027**
empleados

1.277
mujeres

750
hombres

95,41%
contrato fijo

2,56%
personas con
discapacidad”

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. 

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 **i**

La plantilla de Fraternidad-Muprespa, a 31 de diciembre de 2020, ha estado compuesta por 2.027 empleados (114 menos que al cierre de 2019), de los cuales el 63% eran mujeres (1.277) y el 37% hombres (750), aumentando levemente dicha diferencia en relación al año anterior.


La media de edad de la plantilla es de 47,47 años, respecto a los 46,51 años que tenía en 2019 (la edad media ha aumentado en más de un año, por lo que la plantilla ha envejecido más del año natural que ha pasado) y su antigüedad en la empresa ronda los 16 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 95,41% de los empleados de la entidad tiene contrato fijo, porcentaje que aumenta en 4,28 puntos respecto al año anterior, y que el 78,39% tiene una relación contractual con la empresa a tiempo completo, cifra que también ha aumentado en 1,79 puntos respecto al ejercicio precedente.

DISCAPACIDAD

Al cierre del año 2020, Fraternidad-Muprespa ha contado en la plantilla con 52 personas afectadas por algún grado de discapacidad, dos más que el año anterior. De ellas, 27 son mujeres y 25 hombres. Sus puestos de trabajo se encuentran en el ámbito administrativo (33 personas) y el sanitario (19 personas). Sus contratos son fijos en su totalidad, siendo a tiempo completo el 78,85% de estos (76% en 2019).


Estos empleados han constituido el 2,56% 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 52 empleados nuevos con contrato indefinido en el ejercicio 2020.

Por otra parte, se han acogido a la jubilación parcial 50 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 17,35 para el total de la plantilla, mientras que la específica del personal con contrato indefinido baja hasta el 3,55. Esta ratio de rotación para el año 2020 es la resultante de haberse incorporado a la Mutua 52 personas con contrato indefinido, haber dejado la empresa 85 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 mejora 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 Mutua 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 2020, en términos de selección de personal han sido:

- Revisión y adaptación de los perfiles de puestos de trabajo, así como de los procesos de selección y evaluación, al nuevo diccionario de competencias.
- Digitalización de los procesos de selección (entorno al 80%) mediante el uso de soluciones tecnológicas para el reclutamiento como e-preselec, un sistema integral de reclutamiento, selección y gestor de procesos enlazado con la web corporativa de la Mutua, portal de empleo y ofertas publicadas en redes sociales, además de las metodologías utilizadas en los procesos de selección a través de videoentrevistas, y la gamificación para evaluar habilidades y competencias.
- Cobertura de más de 200 vacantes en la plantilla a lo largo del año 2020, con alrededor de 100 incorporaciones externas.

PROMOCIÓN Y DESARROLLO

PRUEBAS DE PROMOCIÓN INTERNA

Fiel al propósito de apostar y favorecer el desarrollo y promoción del personal, la Mutua celebra bianualmente 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 reforzado al incluirse en el Plan Estratégico Corporativo de la Mutua. No obstante, este año 2020 la Mutua no ha podido realizar dichas pruebas debido a la falta de respuesta para 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.

En este sentido destaca el desarrollo de habilidades a través de procesos de mentoría para mángager, la realización de guías para el desarrollo de competencias corporativas o la elaboración de contenidos formativos específicos enfocados a procesos periódicos (la evaluación del desempeño, el afrontamiento de situaciones nuevas e inesperadas como la gestión de equipos a distancia), o la elaboración de programas formativos en habilidades y competencias específicas.

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 la aplicación del 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 2020, la Universidad Corporativa ha cumplido su tercer año de funcionamiento, consolidándose como una herramienta estratégica diseñada para contribuir al logro de los objetivos de la Mutua mediante la integración de recursos que fomentan el aprendizaje y el conocimiento individual y organizacional, sirviendo de impulso para el proceso actual de cambio.

Con objeto de adaptarse a los retos planteados por el entorno cambiante, se han creado contenidos y acciones formativas, impartidos y difundidos para el refuerzo de la organización permitiendo anticipar las necesidades y gestionar la formación de manera ágil, flexible y permanente.

El diseño y enfoque de los contenidos formativos se ha orientado para contribuir a que:

- El ecosistema de la formación sea el depositario y transmisor del conocimiento de la organización.
- La Mutua se abra a la innovación, el liderazgo y el talento.
- Se transmita la cultura, se fomente la investigación, la empleabilidad y la igualdad.
- Se impulse, intercambie y entrene el conocimiento interno, generando nuevas ideas y creando un sentimiento de comunidad y objetivos comunes.

Asimismo, en 2020, se ha impulsado un nuevo modelo de formación en línea y se ha dado mayor valor a la figura del formador interno en la modalidad no presencial. Con ello se ha reforzado y agilizado el aprendizaje de contenidos y competencias técnicas y personales de los empleados de una manera accesible, pudiendo además hacerla extensible a un mayor número de personas. A su vez, se ha facilitado el aprendizaje continuo, en línea con el modelo de innovación y evolución digital promovido por la entidad.



Escuelas en UNICO



Administrativa



Corporativa



Directiva



Preventiva



Sanitaria



Hospital Central

“Durante 2020 la Mutua ha realizado una media de 40,32 horas de formación por persona de la plantilla, 21,85 horas más que en 2019.”

ACTIVIDAD FORMATIVA

Durante 2020 la Mutua ha impartido un total de 86.449,36 horas de formación (frente a 38.397 horas en 2019) a un total de 9.254 alumnos (4.930 en 2019) -entendiendo por alumno cada vez que un empleado es inscrito a una acción formativa distinta- de los cuales 5.900 han sido mujeres y 3.354 hombres. Cabe indicar que 52 de estas personas (25 hombres y 27 mujeres) sufrían algún tipo de discapacidad, siendo el porcentaje de formación de este colectivo del 71,15%. 📌

Estos datos arrojan que durante 2020 la Mutua ha realizado una media de 40,32 horas de formación por persona de la plantilla, 21,85 horas más que en 2019. En el caso del personal con discapacidad la media de horas ha sido de 1,52.

Dicha formación se ha realizado en la modalidad presencial sumando un total de 3.470,12 horas (a 418 mujeres y 264 hombres), favoreciendo el establecimiento de vínculos entre los empleados, en línea en 73.732 horas (3.428 mujeres y 1.743 hombres), mixta en 1.563,44 horas (28 mujeres y 11 hombres) y por videoconferencia en 3.483,80 horas (1.983 mujeres y 1.298 hombres).

También se han concedido ayudas individuales para la formación externa a 81 alumnos (43 mujeres y 38 hombres) que ha supuesto un total de 4.200 horas formativas adicionales.

Entre la formación impartida en 2020, ha destacado en la modalidad en línea la relativa a:

- Nuevas prestaciones CATA (336 alumnos).
- Prestación ordinaria de Cese de Actividad (309 alumnos).
- Nuevas ayudas para trabajadores autónomos, introducidas por el RDL 24/2020 (284 alumnos).
- Criterios de derivación a traumatología (146 alumnos).
- Protocolo COT Manguito rotador (318 alumnos han superado la formación).
- Teleconsulta médica en contingencia común (213 alumnos han superado la formación).
- Actualización de Asesores Técnicos (68 alumnos).
- Plan de Emergencias Ambientales (579 alumnos han superado la formación).
- Gestión de llamadas telefónicas (489 alumnos han superado la formación).
- Gestión del fracaso de la propuesta de alta (255 alumnos han superado la formación).
- Argumentario general sobre evolución digital (1.613 alumnos han superado la formación).

Y en modalidad presencial la relativa a:

- RCP Básica (84 participantes).
- Curso de suturas.

Los anteriores datos sobre realización de la formación se transforman en una excelente transferencia de conocimiento, como muestra el 9,69 (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 8,34 (sobre 10), que han otorgado los asistentes a los cursos (33 décimas menor que el año anterior). La valoración de los formadores ha disminuido muy ligeramente hasta el 8,73 (sobre 10), respecto al 8,84 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 8,75 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 94.093.498,80 euros a los gastos de recursos humanos en el ejercicio 2020. De estos, el 73,43% ha correspondido a salarios, 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 través de la evaluación del desempeño que realiza su responsable). 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 2020, un total de 645 empleados han tenido contratado uno o más productos, un 34,86% del total de empleados (5,08% más que en 2019), habiendo sido el seguro de salud el más contratado.

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 hijos 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 2020 dicha cantidad ha sido de 376.190,79 euros, repartidos entre 930 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 2020 la biblioteca ha estado dotada de 5.108 libros de todos los géneros (novelas, ensayos, guías de viaje, poesía, comics, guías de autoayuda, literatura infantil, etc.) Por su parte, la filmoteca ha ofrecido un catálogo de 1.334 películas.

Durante este ejercicio se han solicitado en préstamo 566 libros y 183 películas por parte de 282 personas, de las cuales el 84% han sido mujeres y el 16%, hombres. Hay que subrayar que debido a la situación provocada por la pandemia el servicio de mediateca se ha visto interrumpido, provocando una disminución del número de préstamos. 

VETERANOS DE FRATERNIDAD-MUPRESPA

Durante el ejercicio 2020 han cumplido 25 años de antigüedad en la empresa los siguientes empleados (a los que no se les ha podido hacer entrega del obsequio personal en el habitual espacio dentro del acto de celebración de la Junta General de 2020 ya que esta ha sido pospuesta en cumplimiento de las recomendaciones de las autoridades sanitarias a causa de la COVID-19):

Apellidos y nombre	Provincia
Abella Fraguela, María del Carmen	Pontevedra
Agudo de Blas, Jose Luis	Ciudad Real
Aroca del Amor, María Carmen	Murcia
Barrera Calvo, José Antonio	Cádiz
Carabanchel Sánchez, Marta	Madrid
Conde Quintero, Matías	Huelva
Doménech Gironi, Rafael	Madrid
Fernández Hijosa, María Teresa	Madrid
Fernández Morales, Marina	Madrid
Fernández-Lomana Rodríguez, María	Burgos
García Pérez, María Raquel	Murcia
Gilabert Ruiz, Ángel	Jaén
Gilardi Jiménez, Rafael	Madrid
Guillén García, Sonia	Teruel
Lavela Guarino, José Miguel	Córdoba
Leal Muela, Rubén	Cantabria
Lorenzo Cárdenas, Ana	Madrid
Mateo Cacho, María Teresa	Navarra
Nuevo Miguel, Elena	Madrid
Olmedo Soler, María Pilar	Madrid
Orden Santamaría, Aránzazu	Burgos
Ortiz Navarro, Ana María	Ciudad Real
Peñas Rodríguez, Antonio	Jaén
Pino Osuna, Jorge	Córdoba
Sánchez Ruiz, Paloma	Madrid

“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, la valoración de su propio desempeño por parte de su responsable.”

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 (15 empleados, 13 mujeres y 2 hombres), familiares (3 empleadas) o guarda legal (41 empleados, 37 mujeres y 4 hombres).

Asimismo, la totalidad de los 54 empleados que han tenido derecho al disfrute del permiso parental se han acogido al mismo (40 mujeres y 14 hombres). De estos, la tasa de regreso al trabajo tras agotar el permiso se ha situado en un 78,5% para las mujeres y en el 100% en el caso de los hombres, y la tasa de retención de empleados ha sido del 100% 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 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 midió el compromiso, el clima laboral y la cultura corporativa y valores de la entidad, a través de varios cuestionarios anónimos remitidos a la plantilla y contestados de forma anónima. Esta medición se realiza con periodicidad bianual, por lo que en este 2020 no se ha llevado a cabo. 

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 100% del total de los empleados que han cumplido con el requisito exigido, en concreto, tener una antigüedad reconocida desde al menos el primer día laborable del año anterior al del devengo y pago del incentivo al que da pie la evaluación. Del total de empleados existentes en plantilla en febrero de 2020, fecha de realización de la evaluación, el 89,51% (1.878 empleados) han cumplido los requisitos para recibir su valoración. De todos ellos, 710 eran hombres y 1.168 mujeres. 

La evaluación del desempeño se realiza a través de un formulario 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 vigente, 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 alinear sus esfuerzos 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 2020, se han difundido 1.275 noticias y novedades digitales a través de la intranet de la Mutua (FraterNet), se han remitido 63 comunicaciones por correo electrónico (campañas específicas y boletines digitales temáticos) y se han publicado 16 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. En relación a las comunicaciones digitales, se han recibido 441 valoraciones, siendo la valoración media un 9,12 sobre 10.

SALUD Y PREVENCIÓN

Los trabajadores 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, ergonomía y psicología laboral y medicina del trabajo) y 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 2020 se ha realizado un análisis de diagnóstico del Sistema de Gestión para trasladar el Sistema de Gestión OHSAS de la Mutua a la nueva norma ISO 45001 que lo sustituye y entra en vigor a partir de marzo 2021.

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:

Seguridad en el Trabajo	Lugares de trabajo	R.D. 486/1997 Lugares
		R.D. 485/1997 Señalización
Higiene Industrial	Condiciones ambientales	R.D. 1215/1997 Equipos de trabajo
		R.D. 773/1997 EPIS
Ergonomía y Psicosociología	Condiciones ergonómicas	R.D. 286/2006 Ruido
		R.D. 487/1997- Manipulación manual de cargas
Condiciones PVD	Condiciones Psicosociales	IBV Ergo
		R.D. 488/1997
		INSHT/ F-Psico

En 2020 se han realizado 136 informes sobre evaluaciones de riesgos de puestos y de lugares de trabajo, de condiciones ambientales y de estudios de pantallas de visualización de datos.

A lo largo del ejercicio se ha priorizado la atención de la COVID-19, haciendo un detallado seguimiento de los casos; actualizando los protocolos internos para adaptarlos a las actualizaciones publicadas por el Ministerio; realizando un control semanal de los stock de EPI en los centros para el personal de la entidad, en especial el personal sanitario; realizando una redistribución de puestos de trabajo y estudio del aforo en los centros; efectuando un análisis y estudio de todas las notificaciones sobre el personal sensible recibidas por el Servicio de Prevención Propio; campaña de información y concienciación los trabajadores de la Mutua sobre el correcto uso y manipulación de los EPIS, tanto en la ficha de PRL como en noticias internas; señalización de aforos y lugares para el depósito de las mascarillas en los centros; adaptación de las medidas de emergencia a la modalidad presencial-teletrabajo del personal en los centros; adaptación del R01 del CAE (Coordinación de Actividades Empresariales) acorde a las exigencias para el acceso a los centros de trabajo de la Mutua; campaña de vacunación de la gripe con un marcado incremento de participación con respecto a campañas anteriores; reconocimientos de vigilancia de la salud y reconocimientos preventivos ginecológicos para el personal femenino de la Mutua; entre otros.

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. 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, según recogen los procedimientos "CAE en Obras, nuevos proyectos y modificación de instalaciones" y "CAE Coordinación de Actividades Empresariales en ETT".

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 nuevos accidentes.

“**1.309** reconocimientos médicos voluntarios
1.087 vacunaciones
1.015 procesos de baja por contingencia común
29 accidentes de trabajo”



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).
- Evaluación 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.
- Asesoramiento al departamento de Compras y servicios en adquisición de EPI.
- Seguimiento de la coordinación de actividades empresariales.
- Información a los trabajadores en materia preventiva, de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Durante 2020 se han realizado 1.078 actividades en la Mutua relacionadas con la prevención de riesgos laborales:

- Seguimiento de 121 planificaciones de la actividad preventiva en los centros de trabajo (finalizadas en el 98,35%).
- 232 inspecciones de seguridad.
- 54 revisiones de medidas de emergencia, atendiendo a los criterios establecidos en el Programa de actividades generales preventivas.
- 65 jornadas de implantación de medidas de emergencia.
- 30 simulacros de emergencias.

- 286 avisos de coordinación de actividades empresariales. De estos, un 64% han correspondido a empresas que realizan servicios de mantenimiento en centros de la Mutua, un 10% a obras, un 1% a revisión de instalaciones, 1% a PCI y seguridad integral, y un 24% a otros.
- Investigación de los 108 avisos de accidentes de trabajo producidos en 2020. De estos, 77 han sido accidentes sin baja, y 29 con baja (15 accidentes in itinere y 14 en jornada laboral).

En cuanto a la vigilancia de la salud, los trabajadores se han beneficiado, entre otras, de las siguientes acciones llevadas a cabo durante 2020:

- 1.309 reconocimientos médicos voluntarios que han abarcado al 64,57% de la plantilla, registrando un descenso del 1,6% respecto al año anterior (66,16% en 2018). Este descenso está directamente relacionado con la situación provocada por la pandemia ralentizando el ritmo de citaciones llegando, en muchas ocasiones, a ser pospuestos.
- Programa epidemiológico de detección precoz de enfermedades graves de aplicación sistemática.
- 1.087 vacunaciones, como parte de la campaña de vacunación antigripal, un 49% superior a las vacunaciones de 2019.

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 SPP 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 2020 se han registrado 10 publicaciones en el blog del SPP, 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 2020 se han impartido un total de 1.342,8 horas de formación a un 16,23% de la plantilla. Esta formación ha consistido principalmente en cursos de reciclaje, jornadas de sensibilización, delegados de prevención y hábitos saludables, prevención y protección laboral frente al COVID-19, entre otros. 📌

A causa de la pandemia y siguiendo las recomendaciones propuestas por las autoridades sanitarias, la formación presencial programada para este año 2020 ha sido suspendida, motivo por el cual las horas de formación en esta materia se han visto reducidas con respecto al año 2019. ✨

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 SPP 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 desempeñan su actividad laboral en puestos de trabajo que están 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

Desde el Servicio de Prevención Propio se realiza exclusivamente el análisis de los casos de contingencia común acontecidos para poder establecer una relación causa-efecto entre el trabajo realizado y la dolencia existente. Las enfermedades laborales establecidas como tal

vienen tipificadas en el apartado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Durante 2020 se han registrado 1.015 procesos de baja por contingencias comunes del personal de la Mutua. El 26,40% de los casos ha tenido una duración menor o igual a 3 días, el 36,16% entre 4 y 15 días, y el 37,44% de los casos ha registrado una duración mayor de 15 días. De estos expedientes, un 51,81% corresponde a personal de oficina, y un 49,36% a personal sanitario. El 71,63% de los procesos se han registrado en mujeres y el 28,37% en hombres.

Las patologías más registradas entre los empleados de Fraternidad-Muprespa han sido relacionadas con el aparato respiratorio, y enfermedades infecciosas y parasitarias.

Contingencias profesionales

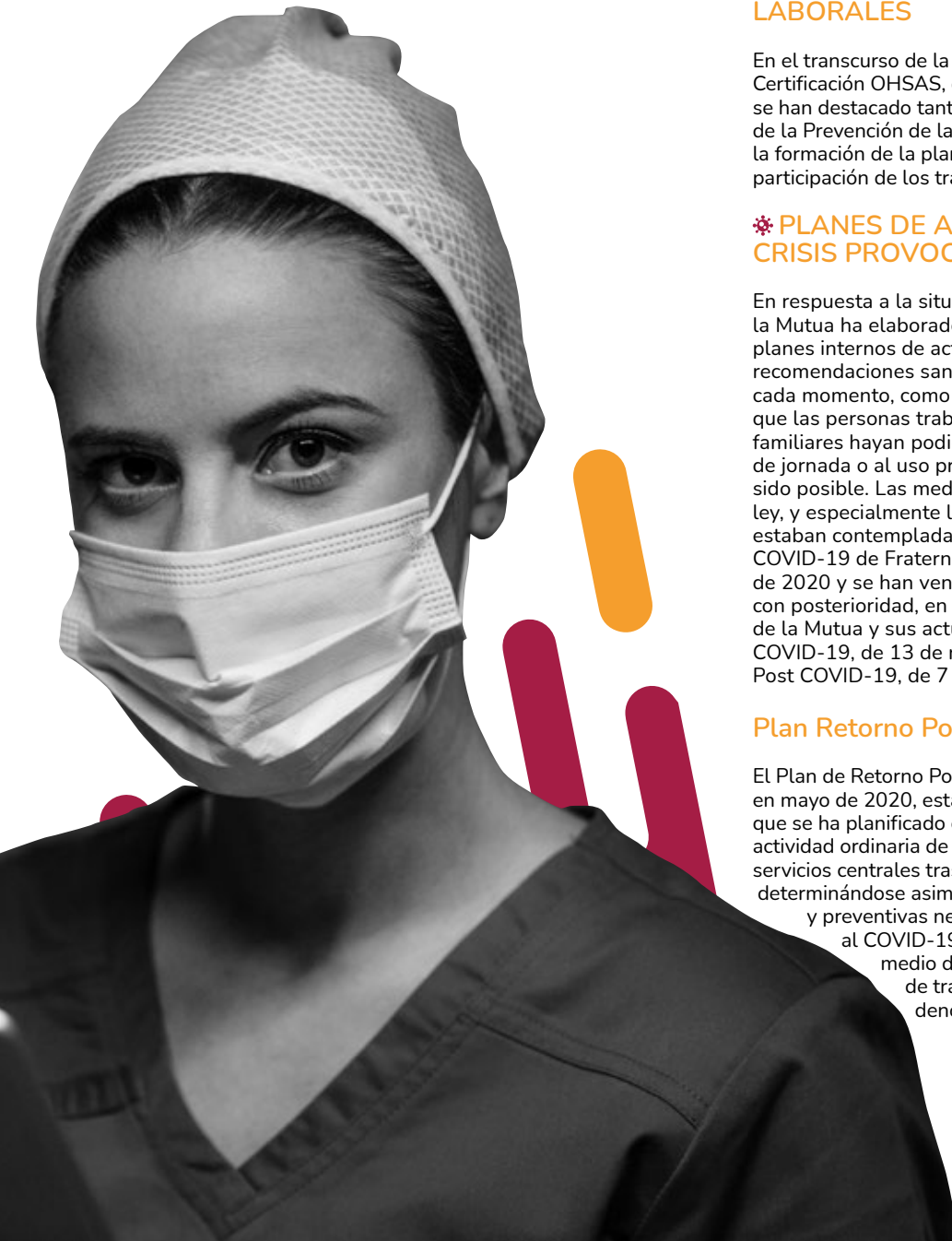
En 2020 se ha registrado una disminución en los accidentes de trabajo con baja dentro de la plantilla de Fraternidad-Muprespa, pasando de 33 accidentes de trabajo en 2019, a 29 en 2020, cuyos días totales de baja han sido 559 días, disminuyendo a su vez con respecto al año anterior (652 días), consecuencia de la reducción de los procesos tanto sin baja (jornada laboral e in itinere) como con baja, que ronda entre 1 y 7 días, y los procesos entre 30 y 90 días. Los accidentes durante la jornada laboral se han mantenido, y disminuyen en 5 los in itinere con respecto al ejercicio anterior.

Se ha producido un ligero incremento del accidente de trabajo por pinchazo, registrándose 17 casos (15 en 2019). 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 38, al igual que los procesos con baja que ha descendido en 4.

Por otra parte, afortunadamente no ha habido que lamentar ningún fallecido como consecuencia de un accidente de trabajo durante 2020.


“En respuesta a la situación provocada por la COVID-19, la Mutua ha elaborado a lo largo del 2020 distintos planes internos de actuación incorporando tanto las **recomendaciones sanitarias que han ido produciéndose en cada momento**, como los distintos mecanismos para facilitar que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares hayan podido **acogerse a permisos de adaptación de jornada o al uso preferente del teletrabajo**, donde haya sido posible.”



AUDITORIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el transcurso de la auditoría de seguimiento de Certificación OHSAS, que se ha realizado durante 2020, se han destacado tanto el diseño del Sistema de Gestión de la Prevención de la Mutua, como la baja accidentalidad, la formación de la plantilla, y la información, consulta y participación de los trabajadores.

✳ PLANES DE ACTUACIÓN FRENTE A LA CRISIS PROVOCADA POR LA COVID-19

En respuesta a la situación provocada por la COVID-19, la Mutua ha elaborado a lo largo del 2020 distintos planes internos de actuación incorporando tanto las recomendaciones sanitarias que han ido produciéndose en cada momento, como los distintos mecanismos para facilitar que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares hayan podido acogerse a permisos de adaptación de jornada o al uso preferente del teletrabajo, donde haya sido posible. Las medidas propuestas por el Real Decreto-ley, y especialmente las relativas al Plan Me Cuida, ya estaban contempladas en el primer Plan de Contingencia COVID-19 de Fraternidad-Muprespa, de 10 de marzo de 2020 y se han venido manteniendo y prorrogando con posterioridad, en los sucesivos planes de actuación de la Mutua y sus actualizaciones: Plan de Retorno Post COVID-19, de 13 de mayo de 2020 y Plan de Continuidad Post COVID-19, de 7 de septiembre. 


Plan Retorno Post COVID-19

El Plan de Retorno Post COVID-19, que se ha publicado en mayo de 2020, establece un plan de actuación con el que se ha planificado el proceso de retorno gradual a la actividad ordinaria de los centros de atención de la red y los servicios centrales tras la primera fase aguda de la pandemia, determinándose asimismo las medidas básicas organizativas y preventivas necesarias para reducir la exposición al COVID-19, así como su propagación sobre el medio de trabajo a fin de garantizar entornos de trabajo seguros y saludables en la denominada nueva normalidad.

Plan de Continuidad Post COVID-19

Con objeto de poder mejorar la respuesta en la adopción de medidas para garantizar la continuidad de la actividad de la Mutua de carácter esencial en función de cada una de las situaciones que pudiesen darse, ha sido sustituido el citado Plan de Retorno Post COVID-19 por un nuevo documento denominado Plan de Continuidad Post Covid-19. Con él se mantienen las medidas del Plan de Retorno que han continuado siendo de aplicación en septiembre de 2020, y se implementan otras nuevas para dar respuesta a cada escenario que pudiese producirse, sin perjuicio de su revisión y adaptación futura en función de la normativa o instrucciones de las autoridades sanitarias surgidas.

REPRESENTACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las secciones sindicales legalmente constituidas en el ámbito de Fraternidad-Muprespa han sido en 2020, 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 2020 ha sido de 133, misma representación que en 2019. 

Los acuerdos de negociación colectiva contemplan la constitución de comisiones paritarias de seguimiento (formación, igualdad, incentivo, acción social...) 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 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 2020 ha sido de 86, siendo 10 los Comités de Seguridad y Salud, y uno el Comité estatal de seguridad y salud. 