
UN BUEN LUGAR DE TRABAJO

- PLANTILLA pág. 94
- PROMOCIÓN Y DESARROLLO pág. 95
- FORMACIÓN pág. 96
- RETRIBUCIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES pág. 98
- MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO pág. 99
- SALUD Y PREVENCIÓN pág. 100
- REPRESENTACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA pág. 103

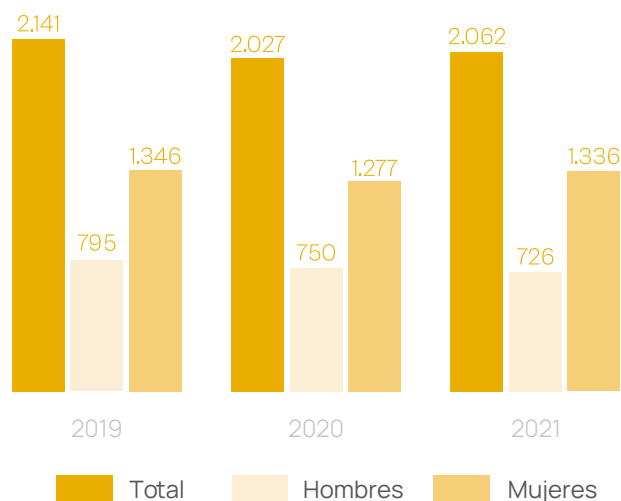


2.062 empleados
1.336 mujeres
726 hombres
93,65 % contrato fijo
2,42 % con discapacidad

PLANTILLA

La plantilla de Fraternidad-Muprespa, a 31 de diciembre de 2021, ha estado compuesta por 2.062 empleados (35 más que al cierre de 2020), de los cuales el 64,79 % eran mujeres (1.336) y el 35,21 % hombres (726).

Evolución de la plantilla



La media de edad de la plantilla es de 47,36 años, respecto a los 47,47 años que tenía en 2020 y su antigüedad en la empresa ronda los 16 años, dato que evidencia el compro-

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.

miso 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 93,65 % de los empleados de la entidad tiene contrato fijo, porcentaje que disminuye en 1,76 puntos respecto al año anterior, y que el 80,26 % tiene una relación contractual con la empresa a tiempo completo, cifra que ha aumentado en 1,87 puntos respecto al ejercicio precedente.

DISCAPACIDAD

Al cierre del año 2021, Fraternidad-Muprespa ha contado en la plantilla con 50 personas afectadas por algún grado de discapacidad, dos menos que el año anterior. De ellas, 28 eran mujeres y 22 hombres. Sus puestos de trabajo se han encontrado en el ámbito administrativo (31 personas) y el sanitario (19 personas). Sus contratos han sido fijos en un 94 %, siendo a tiempo completo el 72 % de estos (78,85 % en 2020).


Estos empleados han constituido el 2,42 % 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

Durante 2021 se han incorporado a la plantilla 154 empleados nuevos con contrato indefinido. Por otra parte, se han acogido a la jubilación parcial 20 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 24,8 para el total de la plantilla, mientras que la específica del personal con contrato indefinido baja hasta el 7,72. Esta ratio de rotación para el año 2021 es la resultante de haberse incorporado a la Mutua 154 personas con con-

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.

trato indefinido, haber dejado la empresa 143 personas con dicha tipología de contrato, y las anteriormente indicadas jubilaciones. 

SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PERSONAL

Fraternidad-Muprespa favorece la cobertura de vacantes dando 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 del 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 2021, en términos de selección de personal han sido:

- Revisión y actualización del diccionario de Competencias.
- Creación, revisión y actualización de nuevas descripciones de puestos de trabajo y perfiles competenciales de la entidad, adaptadas al diccionario de Competencias y el trabajo a distancia.
- Actualización de la aplicación interna Convocatorias para conseguir una mayor automatización en la identificación de vacantes, así como en los procesos de selección tanto internos como externos.


- Digitalización e incorporación a la aplicación Selección y Desarrollo de los informes de selección y evaluación existentes en formato papel.
- Mantenimiento del uso de “e-preselec” como sistema integral de reclutamiento, selección y gestión de procesos, permitiendo dar mayor visibilidad a la Mutua al enlazar la web corporativa con el portal de empleo y diversas redes sociales.
- Avance en la digitalización de los procesos de selección con el uso de videoentrevistas y aplicación de test en línea gamificados para evaluar distintas habilidades y competencias.
- Cobertura de más de 440 vacantes en la plantilla a lo largo del año 2021, con más de 250 incorporaciones externas. Esta cifra ha duplicado las incorporaciones del año 2020 (200 vacantes y 100 incorporaciones).

CAMBIOS OPERACIONALES

Fraternidad-Muprespa, acorde al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, a la política corporativa y a los contratos laborales estándar, respeta unos plazos de aviso mínimos de 15 días, en aquellos asuntos que tienen que ver con la relación entre la empresa y sus personas trabajadoras.

PERSONAL EXTERNO

La plantilla de la Mutua se complementa con un conjunto de profesionales externos de distintos ámbitos profesionales que colaboran con los equipos de los servicios centrales, así como del Hospital Habana y la red de atención. El número de trabajadores externos registrados en el directorio de personal de la Mutua al cierre de 2021 ha sido de 223, de los cuales 151 eran hombres y 73 mujeres, pertenecientes a 53 entidades distintas. Su actividad se ha desempeñado en el ámbito de los sistemas de información y el ámbito sanitario para un 39 % y 21 % respectivamente, mientras que el 4 % ha realizado labores de atención telefónica, y el 36 % restante se dedica a actividades varias como la limpieza, la seguridad o los servicios generales. Por otro lado, su labor

se ha desarrollado en un 56 % de los casos en la estructura de servicios centrales, 35 % en el Hospital Habana y el 9 % restante en la red de atención. 

PROMOCIÓN Y DESARROLLO

PRUEBAS DE PROMOCIÓN INTERNA

La Mutua celebra bianualmente las pruebas de promoción interna que permiten acceder a los niveles 4 y 5, favoreciendo el desarrollo y promoción del personal. Se trata de un compromiso recogido en el convenio colectivo de aplicación y ampliado en un acuerdo suscrito entre la empresa y la representación de los trabajadores. No obstante, la Mutua no ha podido realizar dichas pruebas en 2019 ni en 2021 por no contar con la 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, habilidades y competencias específicas (“soft skills”), y en la elaboración y puesta en marcha de un programa de formación orientado al desarrollo directivo alineado con los valores corporativos de acuerdo a las necesidades detectadas y a los objetivos estratégicos.

En este sentido destaca el desarrollo de habilidades a través de procesos de mentoría, 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).

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 organización, contribuyendo al logro de sus objetivos.

En Fraternidad-Muprespa, paralelamente a la existencia 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/a 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.



Administrativa



Corporativa



Directiva



Preventiva



Sanitaria



Hospitalaria

En 2021, la Universidad Corporativa ha cumplido su cuarto año de funcionamiento, consolidándose como una herramienta estratégica, mediante la integración de recursos que fomentan el aprendizaje y el conocimiento individual y organizacional.

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 2021 se ha consolidado y avanzado en el nuevo modelo de formación en línea impulsado en 2020, 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.

ACTIVIDAD FORMATIVA

La Mutua ha impartido durante 2021 un total de 56.519,64 horas de formación (frente a las 86.449,36 horas en 2020)✱ a un total de 18.228 alumnos/as (9.254 en 2020) -entendiendo por alumno/a cada vez que un empleado es inscrito a una acción formativa distinta- de los cuales 11.518 han sido mujeres y 6.710 hombres. 🇪🇺

Entre los anteriores, se incluyen 50 alumnos/as (22 hombres y 28 mujeres) que sufrían algún tipo de discapacidad, siendo el porcentaje de formación de este colectivo del 72%. 🇪🇺

Estos datos arrojan que durante 2021 la Mutua ha realizado una media de 27,02 horas de formación por persona de la

plantilla, 13,3 horas menos que en 2020. En el caso del personal con discapacidad, la media de horas ha sido de 1,42. 🇪🇺

La formación se ha impartido en modalidad presencial en un total de 1.574,33 horas (a 144 mujeres y 76 hombres), favoreciendo el establecimiento de vínculos entre los empleados; en línea 15.885,18 horas (7.324 mujeres y 3.899 hombres); mixta 4.909 horas (60 mujeres y 41 hombres); y por videoconferencia 7.463,13 horas (3.893 mujeres y 2.626 hombres).

También se han concedido ayudas individuales para la formación externa a 138 alumnos/as (81 mujeres y 57 hombres), que ha supuesto un total de 12.688 horas formativas adicionales (8.488 horas más que en 2020).

Cabe destacar la formación en términos de igualdad (ODS 5), derechos humanos y discapacidad que han recibido los miembros de la comisión de igualdad, por un total de 109 horas lectivas.

La formación más destacada celebrada en modalidad en línea ha sido:

- Código ético y de conducta de Fraternidad-Muprespa (1.556 alumnos/as).
- El modelo de prevención penal de Fraternidad-Muprespa (1.428 alumnos/as).
- Conocer la aplicación Mi Frater Paciente y prescribir-la (1.381 alumnos/as).
- Web Fraternidad-Muprespa (1.309 alumnos/as).
- Mejora tu bienestar emocional (996 alumnos/as).
- Plan de emergencias ambientales (542 alumnos/as).
- Prevención de riesgos en teletrabajo (474 alumnos/as).
- Análisis de deuda del trabajador autónomo en TGSS (283 alumnos/as).

✱ El número de horas totales impartidas en 2020 contemplaban 56.000 horas correspondientes a cursos de ofimática que han estado disponibles durante cuatro años, cuyo cómputo total se ha realizado a su finalización.

- Profilaxis tromboembólica extrahospitalaria (210 alumnos/as).
- Curso Reglamento UE Protección de Datos (165 alumnos/as).
- PRL personal sanitario (139 alumnos/as).
- Curso de suturas (137 alumnos/as).
- Gestión de equipos a distancia (105 alumnos/as).
- Inteligencia emocional (80 alumnos/as).
- Programa de evaluación del desempeño y conversaciones de desarrollo (69 alumnos/as).

En modalidad presencial:

- Taller de vendajes e inmovilizaciones (52 alumnos/as).
- Taller de punción ecoguiada para enfermería (23 alumnos/as).
- ProCIE-10. Cómo codificar los procedimientos (17 alumnos/as).
- Formación en técnicas de reanimación y uso del desfibrilador (14 alumnos/as).
- Situación legal de cese de actividad. Reconocimiento de las prestaciones (13 alumnos/as).
- Operador de Instalaciones de RX (13 alumnos/as).
- Director de Instalaciones de RX (13 alumnos/as).
- Modelo EFQM 2020 (10 alumnos/as).


Y en modalidad seminario web:

- Casos prácticos sobre distintas situaciones legales en ceses de actividad (559 alumnos/as).
- Nuevas prestaciones extraordinarias RD-Ley 11/2021 (425 alumnos/as).
- Pruebas complementarias: ¿Qué pedir y cuándo pedir las? (384 alumnos/as).
- Situación legal de cese de actividad. Reconocimiento de las prestaciones (326 alumnos/as).

- Patología psiquiátrica leve (291 alumnos/as).
- Biomecánica-Unidad de valoración funcional (283 alumnos/as).
- Exploraciones complementarias en patología de tobillo y pie (276 alumnos/as).
- El abordaje psicológico en la ITCC (179 alumnos/as).
- Radiología y TAC de miembro inferior (pelvis, cadera y fémur proximal) (176 alumnos/as).
- Tratamiento médico del síndrome del dolor regional complejo (173 alumnos/as).
- Protocolo enfermedades profesionales no traumáticas (156 alumnos/as).
- Líderes emocionalmente inteligentes (126 alumnos/as).
- Incidencias en la facturación de detectives (120 alumnos/as).
- Gestión de equipos a distancia (II). Reflexiones y puesta en común (116 alumnos/as).

VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN

Fraternidad-Muprespa mide la formación a través de varios indicadores. En 2021, el indicador de transferencia de conocimiento ha alcanzado un 9,42 (sobre 10) y el indicador que recoge la valoración general de la plantilla sobre el sistema de formación un 8,58 (sobre 10).

La valoración de los formadores se ha incrementado hasta alcanzar el 9,07 (sobre 10), respecto al 8,75 del año 2020. Asimismo, el índice de calidad de las ayudas individuales concedidas para formación externa también ha aumentado hasta situarse en los 9,09 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 92.476.728,8 euros a los gastos de recursos humanos en el ejercicio 2021. De estos, el 73,64 % 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 Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

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 y la tarjeta de transporte.

Al cierre de 2021, un total de 643 empleados han tenido contratado uno o más productos, un 33 % del total de empleados, 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 participantes 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 participantes del plan. En el año 2021 dicha cantidad ha sido de 259.491,9 euros, repartidos entre los 918 empleados participantes del plan.

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 2021, la biblioteca ha estado dotada de 5.160 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 1.346 películas.

Durante este ejercicio se han solicitado en préstamo 820 libros y 125 películas por parte de 273 personas, de las cuales el 79,85 % han sido mujeres y el 20,15 %, hombres. 

VETERANOS DE FRATERNIDAD-MUPRESPA

Durante el ejercicio 2021 han cumplido 25 años de antigüedad en la empresa los siguientes empleados:

Apellidos y nombre	Provincia
Agüero Díaz, Adolfo	Madrid
Alemán Marín, Ana	Madrid
Álvarez Carrero, Eva Salomé	Illes Balears
Arias Sánchez, Antonio	Sevilla
Banchieri Salles, Laura	Oviedo (Asturias)
Cabana Filgueiras, José Luis	A Coruña
Cando Asensio, Raúl	Madrid
Collell Nierga, Josep María	Girona
Contento Salcedo, José Antonio	Ciudad Real
Crespo Figuerola, José Manuel	Málaga
Cuéllar Arranz, Felipe	Madrid
Fernández Concha-Castañeda, Antonio	Badajoz
Fernández Medina, José Luis	Zaragoza
Gálvez Acosta, Vicente	Córdoba
Gómez Jiménez, Yolanda	Madrid
Granado Moreno, Elena	Huelva
Lobato Rodríguez, Antonia	Cádiz
López Barrionuevo, Manuel	Murcia
Marín Herrera, Juan Carlos	Madrid
Martínez Gómez, Margarita	Alicante
Martínez Lestón, María Nieves	A Coruña
Mena Rey, Sonia	Cádiz
Montiel Escuder, Rafael	Cádiz
Rascón Moraira, María José	Madrid
Rodríguez Moreno, Pilar	Madrid

Rojo Romero, José	Sevilla
Ruiz Calvo, Juan Carlos	Cuenca
Sánchez San Martín, Gonzalo	Madrid
Tejedo Porro, Ana	Bilbao (Vizcaya)
Tolosa Gallego, Francisco José	Zaragoza
Trujillo de Ahumada, Elvira	Córdoba
Urgellés Fajardo, Isabel	Cantabria
Valls Expósito, Vicenta Isabel	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 numerosos empleados, tales como la excedencia por cuidado de hijos (10 empleados, 8 mujeres y 2 hombres) o de familiares (3 empleadas), y la reducción de jornada por guarda legal (33 empleados, 29 mujeres y 4 hombres).

Asimismo, la totalidad de los 36 empleados que han tenido derecho al disfrute del permiso parental se han acogido al mismo (21 mujeres y 15 hombres). De estos, la tasa de regreso al trabajo tras agotar el permiso se ha situado en un 85 % para las mujeres y en el 100 % en el caso de los hombres, y la tasa de retención de empleados ha sido del 92,50 % para mujeres y del 100 % para hombres.

Entre las restantes medidas, cabe destacar por su singularidad:


- Las becas de estudios para personal de la plantilla e hijos.
- Las ayudas para guardería, personal de la plantilla o familiares con discapacidad, y vivienda (en los supuestos de traslado por necesidades del servicio).
- La mejora económica de la prestación por incapacidad temporal, maternidad o riesgo de embarazo hasta completar el 100 % del salario.

- Los seguros de accidente, vida y responsabilidad civil.
- Los permisos, entre otros, 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 viene contemplándose en todos los planes estratégicos de la entidad desde 2011. 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. Esta medición se realiza con periodicidad bianual y, aunque estaba prevista realizarse en 2021, la situación derivada de la COVID-19 ha motivado la decisión de aplazar su realización para el año 2022. 

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, dando pie a una retribución variable de periodicidad anual: Incentivo General de Resultados y Desempeño (IGRD).

En 2021 han recibido su evaluación el 100 % de los empleados que cumplieran 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 2021, fecha de realización de la evaluación, el 95,58 % (1.944 empleados) han cumplido los requisitos para recibir su valoración. De todos ellos, 722 eran hombres y 1.222 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 la misión, la visión y 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 entidad.

Teniendo en cuenta la importancia de realizar una correcta evaluación del desempeño de las personas trabajadoras, en 2021 se ha implantado el programa "Evaluación del desempeño y conversaciones de desarrollo" para dar respuesta a las necesidades formativas del personal directivo de la Mutua con responsabilidad de evaluar el desempeño de sus colaboradores. Su finalidad ha sido generar equipos de mayor rendimiento, más motivados y autónomos. Este programa se ha dividido en dos módulos: uno orientado a actualizar conocimientos sobre el proceso de evaluación del desempeño y la realización de la entrevista de evaluación anual del proceso de IGRD, y otro enfocado a que los directivos conozcan cómo favorecer la adquisición o mejora de las competencias de los colaboradores para optimizar su desarrollo y su capacidad de reacción y flexibilidad, en el marco de mantener conversaciones enfocadas al desarrollo y retroalimentación constante.

MEDICIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA

A lo largo de 2021, se han difundido 1.571 noticias, avisos informativos, novedades digitales y entradas en los blogs a través de la intranet de la Mutua (FraterNet), se han remitido 68 comunicaciones por correo electrónico (campañas específicas y boletines digitales temáticos) y se han publicado 31 videos en la plataforma de video web (FraterTube). 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 288 valoraciones, siendo la valoración media un 9,00 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) 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, certificado de acuerdo a la norma OHSAS 18001:2007 y vigente hasta marzo de 2021. La Mutua ha realizado un diagnóstico del Sistema de Gestión para trasladarlo a la nueva norma ISO 45001, que ha entrado en vigor en el mes de marzo de 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 garantiza la vigilancia en

materia de seguridad, higiene, ergonomía y psicología para todo el personal de la Mutua.

Auditoria de prevención de riesgos laborales

La auditoría comenzó en diciembre de 2020, es de carácter obligatorio por ley y con una periodicidad bienal. La auditoría ha sido realizada por la empresa IMQ IBÉRICA en dos fases, finalizando en el mes de enero de 2021 con una evaluación positiva del sistema de gestión implantado.

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 y Salud en el Trabajo (INSST).

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
		R.D. 1215/1997 Equipos de trabajo
		R.D. 773/1997 EPI
Higiene Industrial	Condiciones ambientales	R.D. 286/2006 Ruido
Ergonomía y Psicología	Confort térmico	Temperatura, humedad, calidad del aire
	Condiciones ergonómicas	R.D. 487/1997- Manipulación manual de cargas IBV Ergo
	Condiciones PVD	R.D. 488/1997
	Condiciones Psicosociales	INSST/ F-Psico

En 2021 se han realizado 245 informes sobre evaluaciones de riesgos de puestos y de lugares de trabajo, de condiciones ambientales y de estudios de pantallas de visualización de datos. También se ha realizado a nivel nacional un control de aforos y el control, reporte y recuento de los EPI, motivados por la pandemia, además del control de los equipos de protección de incendios y seguimiento y control de las actuaciones de limpieza.

A lo largo del ejercicio 2021 se ha continuado prestando especial atención a lo relacionado con la COVID-19, haciendo un detallado seguimiento de los casos; actualizando los protocolos internos para adaptarlos a las actualizaciones

publicadas por el Ministerio (Procedimiento de actuación de los Servicios de Prevención frente al SARS-CoV-2); realizando un control mensual de las existencias de los EPI en los centros para el personal de la entidad, en especial del personal sanitario; realizando una redistribución de puestos de trabajo y estudio del aforo en los centros donde se ha requerido; efectuando un análisis y estudio de todas las notificaciones sobre el personal sensible recibidas por el Servicio de Prevención Propio; adaptando las medidas de emergencia a la modalidad presencial-teletrabajo del personal en los centros; y adaptando el R01 del CAE (Coordinación de Actividades Empresariales) acorde a las exigencias para el acceso a los centros de trabajo de la Mutua. 🌱

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 SPP. De igual manera, se comunica cualquier accidente de trabajo en consecuencia del trabajo desempeñado por trabajadores de empresas contratadas, ETT, y personal en prácticas o residentes. El responsable de dicho personal comunica el accidente al responsable de la unidad donde presta servicio la persona, 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 res-

ponsable 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.

En 2021 se han investigado los 102 avisos de accidentes de trabajo producidos.



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El plan de prevención de riesgos laborales 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, 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.

Durante 2021 se han realizado 1.078 actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales:

- Seguimiento de 118 planificaciones de la actividad preventiva en los centros de trabajo (finalizadas en el 100 %).
- 257 inspecciones de seguridad.
- 66 revisiones de medidas de emergencia, atendiendo a los criterios establecidos en el programa de actividades generales preventivas.
- 78 jornadas de implantación de medidas de emergencia.
- 56 simulacros de emergencias.
- 178 avisos de coordinación de actividades empresariales. De estos, un 34 % han correspondido a empresas que realizan servicios de mantenimiento en centros de la Mutua, un 19 % a obras, un 1 % a revisión de instalaciones, 1 % a Plan Contra Incendios y seguridad integral, y un 45 % a otros.

✦ El SPP realiza los exámenes de salud de los empleados de la Comunidad de Madrid y provincias limítrofes como Toledo, Guadalajara, Ávila y Cuenca, mientras que 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.

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

- 1.509 reconocimientos médicos voluntarios que han abarcado al 73,18 % de la plantilla, registrando un aumento de 8,6 puntos respecto al año anterior (64,57 % en 2020). 250 reconocimientos médicos han sido obligatorios para los usuarios de dosímetros. ✦
- Programa epidemiológico de detección precoz de enfermedades graves de aplicación sistemática.
- 954 vacunaciones, como parte de la campaña de vacunación antigripal (frente a 1.087 en 2020).
- Seguimiento y control de casos COVID-19. A cierre del año se han recibido 326 notificaciones de casos confirmados y 898 notificaciones de casos sospechosos. 🌐
- 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.

En febrero de 2021, la vigilancia de la salud ha ampliado su ámbito de actuación al incorporar:

- Elaboración de un curso de formación sobre bienestar emocional para todos los trabajadores de la Mutua.
- Identificación de casos, evaluación, diagnóstico y tratamiento (tanto presencial como en línea). Se ha valorado a 53 personas de las cuales 38 han sido o están siendo tratadas y 15, tras identificar o evaluar su problemática, no han requerido tratamiento aunque sí un control de varias sesiones.
- Realización de 5 estudios de aptitud y capacitación para puestos de trabajo.

- Intervención en 8 situaciones de agresión y conflictos.
- Recopilación y desarrollo de documentación para el personal que lo ha requerido.

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 2021 se han publicado 11 entradas en el blog del SPP, 17 noticias en la intranet corporativa y 132 avisos. Además, a la ficha de prevención de los empleados se han añadido informes 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 centros de trabajo que tienen constituido dicho comité, y comités Estatales de Seguridad y Salud, con una periodicidad cuatrimestral.



Asimismo, se ha continuado manteniendo informada a toda la plantilla sobre las actualizaciones del procedimiento de actuación de los Servicios de Prevención frente al SARS-CoV-2, publicadas por el Ministerio de Sanidad, además de ofrecer formación en línea para el correcto desempeño de la modalidad de teletrabajo, consejos ergonómicos y psicológicos.

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 2021 se han impartido un total de 1.935 horas de formación a 4.604,25 personas de la plantilla (incluidos trabajadores con contrato temporal en 2021). Esta formación ha consistido principalmente en cursos de reciclaje, PRL para delegados de prevención, prevención de riesgos en el teletrabajo y mejora del bienestar emocional entre otros. 

ABSENTISMO Y SINIESTRALIDAD

Contingencias comunes

Desde el SPP 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 2021 se han registrado 1.151 procesos de baja por contingencias comunes del personal de la Mutua, de los cuales 1.149 han finalizado en el año. El 40,30 % de los casos ha tenido una duración menor o igual a 3 días, el 29,15 % entre 4 y 15 días, y el 30,55 % de los casos ha registrado una duración mayor de 15 días. De estos expedientes, 349 procesos han correspondido a personal de ofi-

cina, 549 a personal sanitario, 42 a personal de dirección de políticas de planificación y departamentos administrativos, y 18 al grupo de auxiliares de servicios generales, además de 191 que no contaban con una ocupación asignada. El 72,76 % de los procesos se han registrado en mujeres y el 27,24 % en hombres. 

Contingencias profesionales

En 2021 se ha registrado una disminución en los accidentes de trabajo con baja dentro de la plantilla de Fraternidad-Muprespa, pasando de 14 en 2020, a 6 en 2021, y han disminuido igualmente los procesos sin baja, 48 frente a 54 en 2020. Los días totales de baja también se han visto reducidos, pasando de los 559 días en 2020 a los 414 en 2021.

Sin embargo, han aumentado levemente (de 15 a 19) los accidentes con baja "in itinere", y los días de baja debidos a estos (369), respecto al año anterior.

Se ha producido un decremento del accidente de trabajo por pinchazo, aplicando en todos ellos el protocolo por pinchazo accidental.

Por otra parte, afortunadamente no ha habido que lamentar ningún fallecido como consecuencia de un accidente de trabajo durante 2021.


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

Plan de reactivación y mejora post COVID-19

El plan de continuidad post COVID-19, publicado en septiembre de 2020, tuvo como objetivo mejorar la respuesta de la entidad en la adopción de medidas organizativas y preventivas para reducir la exposición a la COVID-19 y su propagación sobre el medio de trabajo, a fin de garantizar la actividad esencial de la Mutua en función de cada escenario que pudiera producirse durante la evolución de la pandemia.

En octubre de 2021, la cobertura de vacunación y la situación epidemiológica del momento han permitido plantear cambios en la actuación de la Mutua a fin de garantizar el acceso presencial de su población protegida a los distintos centros asistenciales, manteniendo las medidas necesarias de prevención y protección, a través de la publicación del denominado Plan de reactivación y mejora post COVID-19, que ha mejorado la respuesta de la entidad a las necesidades de atención sanitaria y de control de las prestaciones económicas que dispensa.

REPRESENTACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las secciones sindicales legalmente constituidas en el ámbito de Fraternidad-Muprespa han sido en 2021, Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), reconociéndose a ambas la capacidad de representación e interlocución colectiva de toda la plantilla de la entidad. El número de delegados durante 2021 ha sido de 134, un representante más que en 2020. 

Los acuerdos de negociación colectiva contemplan la constitución de comisiones paritarias de seguimiento (formación, igualdad, IGRD, 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 2021 ha sido de 83, siendo 10 los comités de Seguridad y Salud, y uno el comité estatal de Seguridad y Salud.