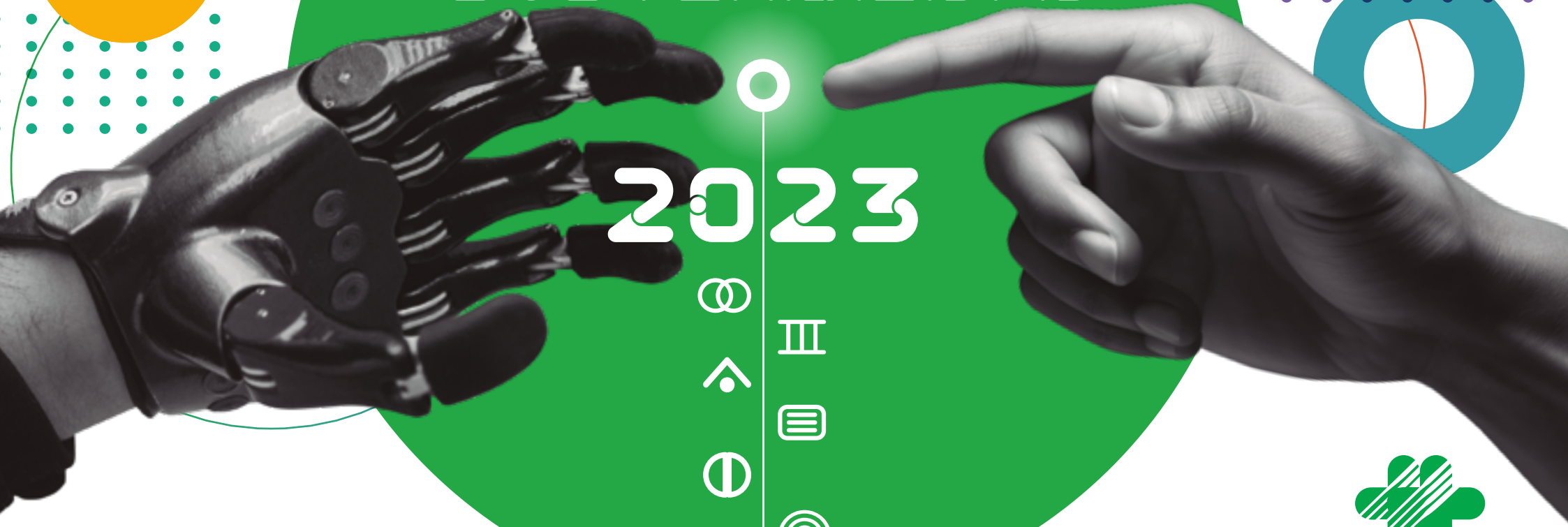
INFORME ANUAL Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

2023



Fraternidad
Muprespa

Fraternidad
Muprespa

BIENVENIDA/O AL INFORME ANUAL Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2023 DE FRATENIDAD-MUPRESPA

A lo largo de la memoria encontrará **códigos QR** que le permitirán ampliar la información contenida en el documento

INNOVACIÓN SANITARIA

Tiene a su disposición la **versión digital** del presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad en:
fraternidad.com/memoria2023

La versión digital le permitirá una consulta interactiva, pudiendo ampliar la información a través del acceso a contenidos externos o la navegación ágil entre contenidos relacionados dentro de la misma.
Para ello, se han incluido códigos QR y enlaces representados con los símbolos:

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

PRESENTACIÓN DEL PRESIDENTE

CARLOS ESPINOSA DE LOS MONTEROS Y BERNALDO DE QUIRÓS
Presidente de la Junta Directiva de Fraternidad-Muprespa

Fraternidad-Muprespa **ha aumentado sus ingresos por cuotas en 2023 en un 10,47 %** respecto a la recaudación del ejercicio anterior.

Un año más, asumo la responsabilidad de presentar la gestión y los resultados de Fraternidad-Muprespa al cierre del ejercicio 2023.

El año 2023 se ha caracterizado por el aumento de los conflictos bélicos y las crisis humanitarias, con la continuidad de la guerra de Ucrania y el conflicto entre Israel y Palestina, desatado tras los atentados terroristas. Sin embargo, pese a la elevada incertidumbre mundial, la economía se ha mostrado resistente con un dinamismo mayor del esperado.

El PIB de España ha crecido un 2,5 % en 2023, situándose un 3 % por encima del nivel prepandemia. La Seguridad Social ha aumentado el número medio de trabajadores afiliados en un 2,66 %. El sector de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social ha experimentado un crecimiento en su población protegida y también en sus ingresos por recaudación de cuotas.

Fraternidad-Muprespa ha aumentado sus ingresos por cuotas en 2023 en un 10,47 % respecto a la recaudación del ejercicio anterior.

Asimismo, la Mutua ha protegido a 1.534.188 trabajadores en contingencia profesional (un 2,44 % más que en 2022), pertenecientes a 118.421 empresas mutualistas que han confiado en Fraternidad-Muprespa. Este incremento ha sido superior en trabajadores por cuenta ajena que por cuenta propia. En cuanto a la contingencia común, se han protegido a 1.252.038 trabajadores (un 2,41 % más).

Los ingresos correspondientes al Patrimonio de la Seguridad Social se han situado en 1.600.050.855 euros, lo cual ha supuesto un aumento del 3,17 %. De esta cifra, 1.507.876.400 euros han correspondido a ingresos por cuotas (870.238.284 euros de contingencias profesionales, 613.154.790 euros de contingencias comunes y 24.483.326 euros del cese de actividad de los trabajadores autónomos).

Los procesos de contingencias profesionales se han incrementado un 2,18 % hasta dejar la cifra en 83.980, de los que 45.176 han tenido asociada una baja laboral, un 4,50 % más que en 2022. La incidencia (el número de accidentes de trabajo por cada 1.000 trabajadores protegidos) en la cartera de Fraternidad-Muprespa se ha situado en un 28,54 %.

En estos accidentes se han producido 56 fallecimientos, un dato alto, aunque sean 24 menos que el año anterior.

Los gastos asociados a la incapacidad temporal de la contingencia profesional han aumentado un 14,04 %, situándose en un importe de 154.312.923 euros.

Fraternidad-Muprespa ha gestionado el pago de la prestación por incapacidad temporal derivada de la COVID-19 en 7 mil procesos, abonándose más de 5 millones de euros. En julio de 2023 se ha puesto fin a las prestaciones de incapacidad temporal por COVID-19, asimilándose a enfermedad común.

Los gastos por contingencias comunes gestionadas por Fraternidad-Muprespa han aumentado un 16,48 %, hasta alcanzar los 769.131.798 euros.

Por su parte, la prestación por cese de actividad de trabajadores autónomos ha experimentado un aumento del 28,36 %, situándose en un importe de 26.103.087 euros. Hay que resaltar que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social asumen las cuotas de las cotizaciones de los autónomos que llevan más de 60 días en situación de incapacidad temporal, imputándose hasta 2022 con cargo a esta prestación. Sin embargo, como consecuencia de un cambio normativo, a partir de 2023 el pago por parte de la Mutua de este tipo de cotizaciones (22.325.824 euros en 2023) se imputa a contingencia profesional o común, según corresponda.

La entidad ha presentado un resultado positivo de 21.764.410 euros, cuyo desglose es el siguiente: 199.438.214 euros corresponden a superávit en contingencias profesionales, 199.438.214 euros a déficit en contingencias comunes y 21.764.410 euros a superávit en cese de actividad de los trabajadores autónomos.

A 31 de diciembre de 2023, los fondos propios (patrimonio de la Seguridad Social) han ascendido a 371.552.573 euros y la provisión para contingencias en tramitación a 69.213.485 euros. Las reservas de contingencia profesional se encuentran dotadas al 28,13 %. La Mutua va a devolver a la Seguridad Social la cifra de 22 millones de euros correspondientes al excedente en el resultado del cese de autónomos.

El patrimonio neto del patrimonio privativo, a 31 de diciembre de 2023, ha ascendido a 5.903.561 euros, lo que ha supuesto un aumento del 3,31 % respecto al año anterior. Además, hay que considerar la circunstancia de que los fondos propios se encuentran infravalorados al estar los inmuebles en que se materializa el activo, contabilizados a su valor de adquisición y no al valor de mercado.

Estos resultados se han logrado con una plantilla conformada, a 31 de diciembre, por 2.153 personas con una vocación de servicio hacia nuestros mutualistas y con una red de 115 centros distribuidos por todo el territorio nacional.

En 2023 ha finalizado el IV Plan Estratégico Corporativo, cuyo propósito principal ha sido el de garantizar la sostenibilidad de la Mutua y en torno al cual han pivotado los objetivos de fidelizar a nuestras empresas mutualistas, conseguir la satisfacción del paciente, conectar a los profesionales de la Mutua y mejorar las herramientas de trabajo. Gracias al trabajo de todos ha alcanzado un grado de consecución del 85 %.

Para finalizar, quiero agradecer nuevamente a los empleados de la Mutua su labor profesional y de esfuerzo, con la confianza de que en el ejercicio 2024 mantendrán su perseverancia, los mismos valores y el mismo compromiso con los principios de servicio próximo y de calidad que aseguran el alto nivel de satisfacción de nuestros mutualistas y trabajadores protegidos.

Efectuada esta breve exposición de los principales datos del ejercicio, cuyo detalle encontrarán en el presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad de 2023, quiero expresar, como todos los años, nuestro sincero agradecimiento a aquellos que dan sentido a nuestra razón de ser, nuestros mutualistas, por continuar otorgándonos su confianza.

Madrid, 18 de julio de 2024

Carlos Espinosa de los Monteros y Bernaldo de Quirós
Presidente de la Junta Directiva
de Fraternidad-Muprespa

CARTA DEL DIRECTOR GERENTE

CARLOS ARANDA MARTÍN
Director Gerente de
Fraternidad-Muprespa

Fraternidad-Muprespa ha demostrado otro año más su capacidad de superación gracias al **esfuerzo y trabajo de un equipo de profesionales** implicado y competente, optimizando procesos, continuando con la evolución digital y aprendiendo de las dificultades para seguir adelante con fuerza.

El año 2023 ha sido complicado para el sector, por el aumento del absentismo y el inicio de la revisión de las prestaciones extraordinarias concedidas provisionalmente durante la pandemia.

En relación a la contingencia profesional, aquella función para la que las mutuas fueron creadas, Fraternidad-Muprespa ha mejorado su gestión volviendo a alcanzar la excelencia en el sector.

En esta labor destaca otro año más el papel del Hospital Habana, que ha incrementado de nuevo su actividad, con un mayor número de pruebas diagnósticas e intervenciones quirúrgicas, llevando a cabo más de la mitad de todas las cirugías de la Mutua. Además, el Hospital ha obtenido un premio a la mejor comunicación en materia de traumatología, lo cual también es motivo de satisfacción.

Fraternidad-Muprespa ha continuado trabajando en la mejora de sus centros. Se ha abierto el nuevo centro de Osuna (por traslado) y realizado la reforma integral del centro de sistemas de información sito en José Abascal (Madrid) cuyas obras se terminaron en el ejercicio anterior. En 2023 los trabajos se han centrado en los centros de Barcelona (reforma integral) y Alcorcón (traslado). Además, se han realizado mejoras en otros 40 centros apostando por las energías verdes. Y se han puesto en marcha otros proyectos para 2024 como son los nuevos centros de Sevilla y Las Palmas (este último será compartido con MC Mutual en el marco de la alianza +compromiso) y la reforma del centro asistencial de Madre de Dios (Madrid).

La acción responsable de la Mutua en términos económicos, sociales y medioambientales, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas al que está adherida, se ha materializado, entre otros aspectos, en los siguientes: inscripción del IV Plan de Igualdad de la Mutua; renovación del compromiso con la Carta de la diversidad y la adhesión al Chárter del teletrabajo; firma de un nuevo convenio Inserta (ONCE); certificación en el Esquema Nacional de Seguridad (ENS); renovación de los certificados y acreditaciones de sistemas de información, calidad, medio ambiente, quejas y reclamaciones, satisfacción del paciente y huella de carbono; superación de la auditoría interna del modelo de cumplimiento ético y penal; la realización de la campañas La Mutua Cuida de Ti, Siempre Responsables y Quiero Ser Verde; y se han celebrado las Semanas de Prevención y de la Seguridad Vial Laboral.

En relación a las prestaciones especiales cabe destacar el crecimiento en el número e importe de las concedidas respecto a años anteriores, lo que es un motivo de satisfacción.

Los pacientes han valorado globalmente el servicio prestado por la Mutua con un nivel de satisfacción de notable alto, datos que se ven respaldados por la acreditación QH** Excelencia en Calidad Asistencial.

En 2023, Fraternidad-Muprespa ha ostentado la presidencia de la alianza +compromiso. El trabajo conjunto de las tres mutuas que conformamos la alianza, ha dado como resultado la compartición de centros, mejorando la eficiencia de los recursos. Y se ha trabajado conjuntamente en temas de informática, prestaciones, contratación y gestión sanitaria.

En 2023 ha crecido la recaudación y el número de trabajadores protegidos logrando cifras nunca alcanzadas. Fraternidad-Muprespa ha finalizado el ejercicio con un resultado histórico en contingencia profesional, no así en contingencia común a pesar de los esfuerzos en el control y seguimiento de estos procesos.

Hemos cerrado el ejercicio 2023 con un resultado de cerca de 22 millones de euros, menor al de 2022; con unas reservas de estabilización de contingencia profesional adecuadas, que no alcanzan el máximo pero que son esenciales para la sostenibilidad de la Mutua, lo que ha sido el objetivo principal de IV Plan Estratégico Corporativo que ha llegado a su fin con un grado de consecución del 85 %.

En 2024 contaremos con un nuevo Plan Estratégico Corporativo, marcándonos el camino para continuar siendo una Mutua sostenible, mantener o mejorar nuestra posición respecto al sector, además de continuar ofreciendo el mejor servicio.

Fraternidad-Muprespa ha demostrado otro año más su capacidad de superación gracias al esfuerzo y trabajo de un equipo de profesionales implicado y competente, optimizando procesos, continuando con la evolución digital y aprendiendo de las dificultades para seguir adelante con fuerza.

Por último, quiero agradecer a todas las empresas asociadas, a los trabajadores protegidos y adheridos, a las asesorías, a la Administración y a la Junta Directiva la confianza depositada en Fraternidad-Muprespa y en sus trabajadores. Nuestro compromiso con ellos y el deseo de estar a la altura de sus expectativas, es algo que todos los que conformamos la Mutua tenemos presente y motiva nuestro desempeño y dedicación diarios.

Madrid, 18 de julio de 2024

Carlos Aranda Martín
Director Gerente
de Fraternidad-Muprespa

Fraternidad
Muprespa

1 CONOCER LA MUTUA

Pág. 14

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
ÁMBITO DE ACTUACIÓN
ASISTENCIA SANITARIA
HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESPA HABANA
ACTIVIDAD PREVENTIVA
DIÁLOGO Y SERVICIO
DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN
INFRAESTRUCTURAS E INSTALACIONES
SISTEMAS DE INFORMACIÓN
LOGROS 2023
LA MUTUA DEL MAÑANA

2 GOBIERNO CORPORATIVO

Pág. 44

RÉGIMEN DE PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA
ÓRGANOS DE GOBIERNO
ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN
ÓRGANOS DE CONSULTA
ÓRGANOS DE GESTIÓN INTERNA
ÓRGANOS COLEGIADOS
PARTICIPACIÓN EN OTROS ORGANISMOS
DIVERSIDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO
COMPENSACIONES DE LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, PARTICIPACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN
REGULACIÓN INTERNA
CUMPLIMIENTO ÉTICO Y PENAL
TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN
CADENA DE SUMINISTRO
SISTEMAS DE SEGURIDAD
SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN

3 ESTRATEGIA Y CREACIÓN DE VALOR

Pág. 72

IV PLAN ESTRATÉGICO CORPORATIVO 2021-2023
V PLAN ESTRATÉGICO CORPORATIVO
PLAN DE EVOLUCIÓN DIGITAL - PIONEROS DIGITALES-
PLAN ESTRATÉGICO DEL HOSPITAL HABANA
MODELO DE INNOVACIÓN SANITARIA
GRUPOS DE INTERÉS
CAMBIOS NORMATIVOS
CALIDAD DEL SERVICIO Y SATISFACCIÓN
CERTIFICACIONES
RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS

4 INFORME DE GESTIÓN

Pág. 94

- EMPRESAS AFILIADAS
- TRABAJADORES PROTEGIDOS
- AFILIACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS
- RECAUDACIÓN
- ACTIVIDAD EN CONTINGENCIA PROFESIONAL
- ACTIVIDAD EN CONTINGENCIA COMÚN
- PRESTACIONES EXTRAORDINARIAS
- RESUMEN ECONÓMICO FINANCIERO
- INFORME SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA REALIZACIÓN DE INVERSIONES TEMPORALES
- CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

5 UN BUEN LUGAR DE TRABAJO

Pág. 114

- PLANTILLA
- PROMOCIÓN Y DESARROLLO
- FORMACIÓN
- RETRIBUCIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES
- MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO
- SALUD Y PREVENCIÓN
- REPRESENTACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y ODS

Pág. 130

- LÍNEAS DIRECTRICES
- INTEGRACIÓN DE LA RSC Y EL COMPORTAMIENTO ÉTICO
- PRÁCTICAS LABORALES RESPONSABLES
- RESPONSABILIDAD SOCIOSANITARIA
- VOLUNTARIADO CORPORATIVO Y OTRAS ACTIVIDADES DE INTERÉS SOCIAL
- SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL

ANEXOS

Pág. 154

- CUENTAS ANUALES
- OTROS DATOS
- DATOS DE LA PLANTILLA
- PROCESO DE REALIZACIÓN Y PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME ANUAL Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD
- INDICADORES GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)
- INDICADORES GRI DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL
- DETALLE DE INDICADORES GRI DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL

CIFRAS DEL EJERCICIO 2023

La media de **trabajadores protegidos por la Mutua** en contingencias profesionales en 2023 ha alcanzado la cifra de **1.534.188, el más elevado de su historia.**

DATOS ECONÓMICOS
(en millones de euros)

1.600,05 ▼ 49,14
Total ingresos de gestión

21,76 ▼ 31,47
Resultado económico

1.507,87 ▲ 142,88
Ingresos / cuotas

87,67 ▼ 94,82
Otros ingresos

277,65 ▼ 0,99
Dotación de las reservas

DATOS DE LA CARTERA

EMPRESAS MUTUALISTAS

118.421 ▲ 299
Contingencia profesional

83.959 ▼ 200
Contingencia común

AUTÓNOMOS

210.712 ▲ 15
Contingencia profesional

209.778 ▲ 66
Contingencia común

TRABAJADORES PROTEGIDOS (incluidos autónomos)

1.534.188 ▲ 36.578
Contingencia profesional

1.252.038 ▲ 29.419
Contingencia común

COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES

546,86 ▲ 113,24
Importe de las ayudas (en miles de euros)

503 ▲ 116
Número de ayudas

CALIDAD

> 7.000 ▼ 3.000
Encuestas a pacientes

8,6 ▼ 0,1
Valoración del servicio recibido (sobre 10)

SINIESTRALIDAD LABORAL

45.176 ▲ 1.947
Accidentes con baja

38.804 ▼ 157
Accidentes sin baja

1.143.114 ▲ 98.522
Asistencias sanitarias

83.980 ▲ 1.790
Pacientes

RECURSOS HUMANOS

1.104 ▲ 46
Sanitario

991 ▼ 7
Gestión

58 ▼ 1
Prevención

2.153 ▲ 38
Total plantilla

2,28 % ▲ 0,18 %
Personas afectadas por alguna discapacidad

PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS

2.462 ▲ 333
Empresas actuadas

MEDIOAMBIENTE

37.320.613 ▼ 7,78 %
Consumo energético (MJ)

914,01 ▼ 68,80 %
Huella de carbono ($t\ CO_2\ eq$)

CONTINGENCIAS COMUNES

144.819 ▲ 8.517
Con cargo a la Mutua

294.926 ▲ 29.614
Ajenos a la Mutua

567.376 ▲ 126.207
Actuaciones sanitarias

176.909 ▼ 9.788
Control y seguimiento

INSTALACIONES

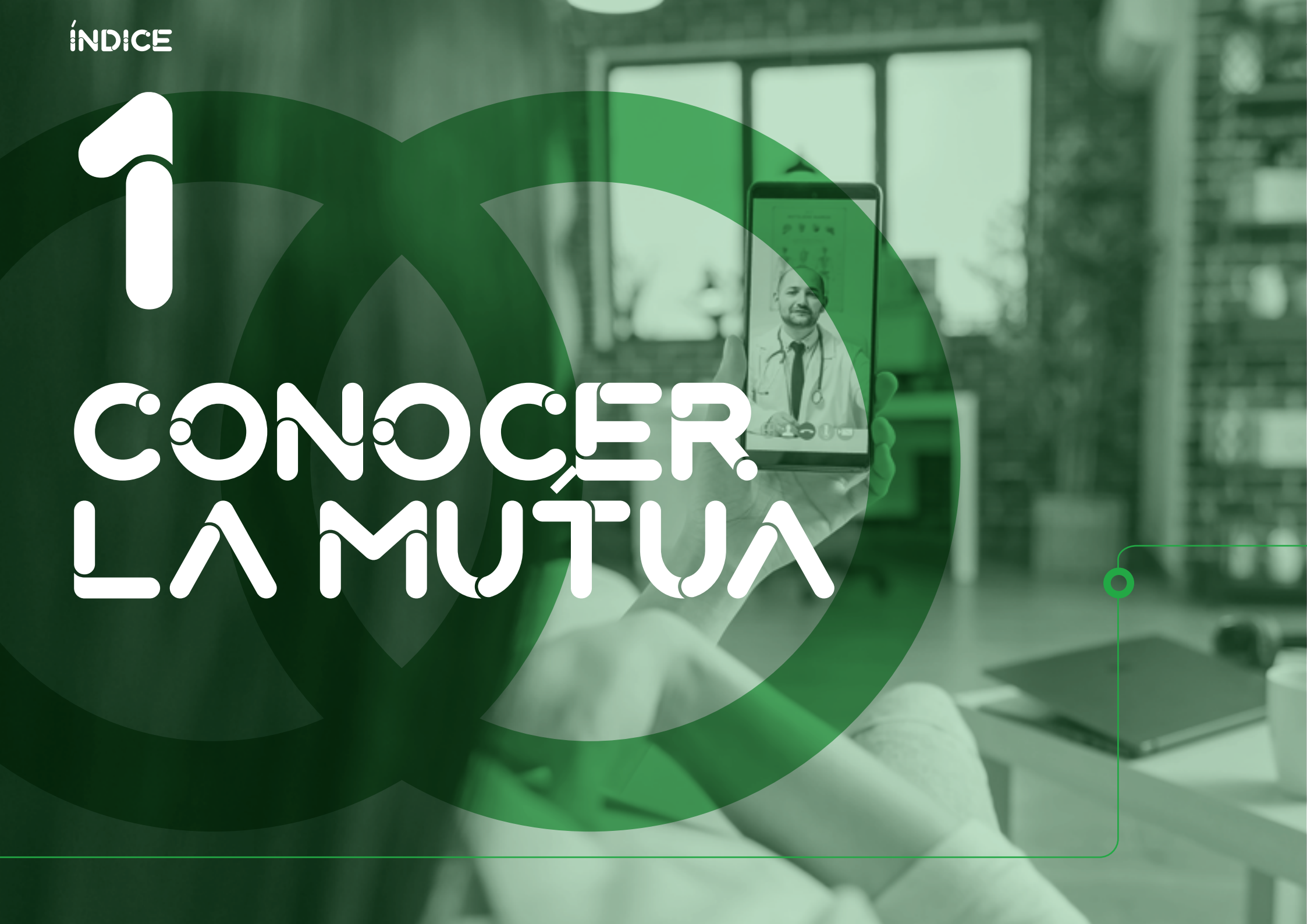
115 ▼ 1
Centros de Fraternidad-Muprespa

102 ▲ 0
de los cuales ofrecen atención sanitaria

2.083 ▼ 89
Centros fruto de conciertos y acuerdos

Acompañando a la cifra de cada indicador para el año 2023 se incluye el aumento o decremento de esta respecto al ejercicio 2022.

1 CONOCER LA MUTUA



MISIÓN, VISIÓN Y VALORES - pág. 16
ÁMBITO DE ACTUACIÓN - pág. 17
ASISTENCIA SANITARIA - pág. 18
HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESPA HABANA - pág. 19
ACTIVIDAD PREVENTIVA - pág. 23
DIÁLOGO Y SERVICIO - pág. 26
DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN - pág. 29
INFRAESTRUCTURAS E INSTALACIONES - pág. 31
SISTEMAS DE INFORMACIÓN - pág. 35
LOGROS 2023 - pág. 38
LA MUTUA DEL MAÑANA - pág. 42

Fraternidad-Muprespa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social número 275, es la quinta más importante del sector en cuanto a volumen de cuotas. Su sede social está ubicada en Madrid, en el número 3 de la plaza de Cánovas del Castillo.

Su actividad se dirige al tratamiento integral de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tanto en su aspecto económico como en las acciones preventivas, sanitarias y recuperadoras por medio de la rehabilitación, así como a la cobertura del resto de prestaciones que, como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, le son legalmente atribuidas.

Desde su fundación, en 1929, ofrece sus servicios a trabajadores y empresas, a disposición de los cuales pone al cierre del ejercicio 2023 una red formada por 115 centros propios (102 de los cuales ofrecen atención sanitaria), 1.138 centros con concierto autorizado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 945 centros fruto de los acuerdos con otras mutuas, y una plantilla formada por 2.153 profesionales (1.436 mujeres y 717 hombres).

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

La misión de Fraternidad-Muprespa es la de

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

Asimismo, la entidad concibe su existencia en base al servicio que proporciona a sus clientes, por lo que les sitúa en el centro de su visión estratégica de futuro para

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

Fraternidad-Muprespa pretende conseguir el éxito a través de un comportamiento ejemplar en su funcionamiento interno que trascienda a todos sus grupos de interés externos. La Mutua, consciente de su papel como entidad colaboradora con la Seguridad Social y de su naturaleza sin ánimo de lucro, persigue un funcionamiento impecable, honesto y riguroso, para lo que establece un compromiso con los principios de las Naciones Unidas y con las mejores prácticas directivas y organizacionales, además de implementar los sistemas de gestión, control y auditoría que dan forma a su gobierno corporativo.

Para ello, los valores que declara y rigen su actuación son:

SERVICIO A LOS CLIENTES

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

COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

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

SENTIDO DE LO PÚBLICO

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

EFICIENCIA, CALIDAD E INNOVACIÓN

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

> La Mutua, consciente de su papel como **entidad colaboradora con la Seguridad Social** y de su naturaleza sin ánimo de lucro, persigue un funcionamiento impecable, honesto y riguroso.

ÉTICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

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

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Fraternidad-Muprespa, como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, realiza en la gestión del sistema de la Seguridad Social las siguientes actividades en relación a sus mutualistas:

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

Asimismo, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social han sido parte activa del plan de contingencia del Estado para hacer frente a la situación provocada por la COVID-19. Entre las medidas que Fraternidad-Muprespa ha incorporado a su actividad, figura la gestión de las ayudas económicas para los trabajadores autónomos que han visto limitada o impedida su actividad a consecuencia del estado de alarma. En el 2023, se ha iniciado el proceso de revisión de las prestaciones concedidas en su momento, actividad que se llevará a cabo a lo largo de los años 2024 y 2025.

Toda esta actividad ha venido sustentada para el año 2023 por los recursos, herramientas y mecanismos de funcionamiento que se describen en el presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2023, dando pie a los resultados descritos en el capítulo “Informe de gestión”.

ASISTENCIA SANITARIA

En 2023, Fraternidad-Muprespa ha garantizado la asistencia sanitaria de los trabajadores a los que protege mediante su red asistencial propia, compuesta por 102 centros que ofrecen atención sanitaria, entre los que se incluye un hospital traumatológico, el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, equipado con tecnología avanzada como resonancia magnética y tomografía axial computarizada (TAC). El Hospital Habana cuenta con un equipo especializado multidisciplinar, lo que permite una atención integral a los trabajadores protegidos por la entidad.

Además, su red asistencial incluye dos centros intermutuales: el Hospital Intermutual de Euskadi y el Hospital Intermutual de Levante, de uso compartido con el resto de Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

Adicionalmente, en 2023 se han formalizado 1.138 conciertos con 879 centros concertados, constituyendo una red que supera los 2.000 puntos de atención sanitaria distribuidos por todo el territorio, lo que permite ofrecer la asistencia sanitaria lo más cercana posible al trabajador.

Distribución de los centros de atención sanitaria por comunidad autónoma

	Fraternidad-Muprespa	Conciertos	Otras mutuas	Total
Andalucía	24	238	126	388
Aragón	3	26	37	66
Asturias, Principado de	3	40	24	67
Baleares, Islas	3	26	22	51
Canarias	3	28	51	82
Cantabria	1	27	10	38
Castilla-La Mancha	11	130	44	185
Castilla y León	8	70	57	135
Cataluña	7	96	180	283
Ceuta, C. autónoma de	0	0	1	1
Extremadura	3	44	21	68
Galicia	10	125	55	190
La Rioja	1	19	14	34
Madrid, Comunidad de	10	82	83	175
Melilla, C. autónoma de	0	2	4	6
Murcia, Región de	4	42	25	71
Navarra, Com. foral de	2	19	19	40
País Vasco	5	40	53	98
Valenciana, Comunidad	4	84	119	207
Total	**102**	**1.138**	**945**	**2.185**

Para establecer comparativas con los datos de ejercicios anteriores es importante tener en cuenta la siguiente información.

El número de centros indicado en la tabla se ha obtenido aplicando los siguientes criterios:

- No se recogen los transportes sanitarios, dado que no tienen centro y la provincia del proveedor del servicio no siempre coincide con la provincia donde se realiza el servicio.
- Se consideran todos los centros que han tenido un concierto vigente en algún momento del año, no solo a cierre del ejercicio.

El avance en la contratación de proveedores externos a través de procesos de licitación, ha permitido en 2023 tener adaptado a la Ley de Contratos del Sector Público el 84,09 % del gasto en asistencia sanitaria. Además, la inclusión de criterios de ejecución en los contratos relacionados con la reducción y el cumplimiento de los tiempos de citación, el comienzo de tratamiento, la realización de informes y la entrega de pruebas, la comunicación telemática, así como la integración automática de las imágenes e informes en las aplicaciones informáticas de la Mutua, ha permitido disponer de un servicio de la red concertada más alineado con los estándares de calidad de los centros propios.

NUEVOS ACUERDOS DE COLABORACIÓN

Siguiendo las directrices establecidas por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para optimizar la asistencia sanitaria a través de recursos mutuales, Fraternidad-Muprespa ha mantenido vigentes los convenios de colaboración firmados con las siguientes Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social: Asepeyo, Cesma, Egarsat, Ibermutua, MC Mutual, Mutua Intercomarcal, Mutua Montañesa, Mutua Universal, Mutualia, Umivale Activa y Unión de Mutuas. En el año 2023, Fraternidad-Muprespa ha formalizado y comunicado al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, convenio específico de colaboración con FREMAP y con Mutua Navarra para la asistencia recíproca de sus trabajadores. Estos acuerdos han permitido a la entidad ofrecer a sus mutualistas una red de centros exclusiva y única entre las mutuas, con un total de 945 instalaciones mutuales distribuidas por todo el territorio nacional.

Además, con motivo de las obras realizadas en la delegación principal de Barcelona de Fraternidad-Muprespa, ha continuado en vigor a lo largo de 2023 el contrato de cesión con Asepeyo para el uso de consultas y sala de fisioterapia en el centro de Asepeyo en Sants.

También siguen vigentes los convenios de colaboración con los Colegios de Farmacia de Álava, Almería, Barcelona, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Madrid, Orense, Sevilla y Valencia, con objeto de regular las bases para la dispensación y facturación de medicamentos y productos prescritos por el cuadro facultativo de Fraternidad-Muprespa a sus trabajadores protegidos y mejorar con ello la estructura de la prestación farmacéutica.

ACTIVIDAD SANITARIA

El detalle de la actividad sanitaria que la Mutua ha llevado a cabo durante 2023 queda reflejada en los apartados "Actividad en contingencia profesional" y "Actividad en contingencia común" del capítulo "Informe de gestión".

HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESPA HABANA

El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, ubicado en el paseo de La Habana 83-85 de Madrid, inició su actividad de atención al público el 11 de marzo de 2019, tras la finalización de su construcción en octubre de 2018. El Hospital Habana está especializado en traumatología, y su principal propósito es el de ofrecer a los trabajadores protegidos por la Mutua en cualquier punto de la geografía nacional la mejor asistencia sanitaria, especialmente la traumatológica.

Para ello, la visión del hospital gira alrededor del paciente: la última tecnología, los mejores cuidados y todos los profesionales sitúan al paciente en el centro de su actividad para restablecer su salud con las máximas garantías y rapidez. Se ha diseñado su experiencia dentro del centro, para que conozca rápidamente el entorno en el que va a ser atendido, cómo se va a dar solución a su problema de salud y que tenga una atención personalizada y adaptada a sus necesidades.

FUNCIONAMIENTO INTERNO

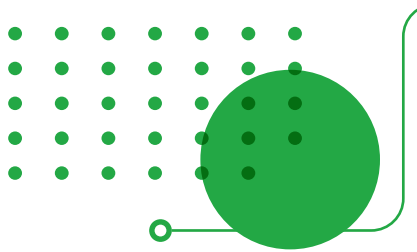
El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana cuenta con un Comité de Dirección propio además de una serie de comisiones destinadas a coordinar los distintos ámbitos de actividad, como son:

- Comité de Expertos
- Comisión de Docencia
- Comisión de Farmacia e infecciones
- Comisión de Seguridad e historias clínicas
- Comisión de Quirófano
- Comité de Seguridad y Salud
- Comité de Empresa

DOTACIÓN

El Hospital Habana dispone de 14.000 metros cuadrados construidos, distribuidos en cuatro plantas sobre rasante y cuatro de sótano con 200 plazas de aparcamiento (incluyendo plazas de ecoparking y de bicicletas).

El edificio se ha construido dando respuesta a las necesidades de logística y movilidad identificadas durante la fase de análisis, a través de la implementación de un esquema de doble circulación que separa los circuitos externos (pacientes ambulantes y visitas) de los internos (personal, pacientes ingresados y suministros).



Esta implementación permite que en el edificio puedan operar sus más de 300 profesionales, entre facultativos, personal de enfermería y fisioterapia, administrativos y servicios generales, acogiendo a su vez:

- Área de hospitalización:
  - 50 camas.
  - 4 habitaciones de aislamiento.
- Área quirúrgica
  - 3 quirófanos integrados de última tecnología.
  - 1 unidad de recuperación post-anestesia (URPA) con 6 camas.
  - 4 puestos de adaptación al medio.
  - 3 respiradores de ventilación mecánica invasiva.
  - Unidad de esterilización.
- Área de diagnóstico por imagen:
  - Resonancia magnética.
  - Escáner TAC.
  - 3 equipos de radiología digital (RX).
- Área de urgencias:
  - 4 compartimentos de urgencias.
  - 1 compartimento de triaje.
  - 2 compartimentos de observación y 1 compartimento de urgencia vital.
  - 1 sala de curas y 1 sala de yesos.
- Área de consultas:
  - 16 consultas ambulatorias.
  - 1 sala de diagnóstico por imagen.
  - 1 sala de preoperatorios.
  - 1 sala de curas y 1 sala de yesos.
  - Ecografía.
- Farmacia con sistema de dispensación automática de medicamentos.
- Gimnasio de rehabilitación para pacientes hospitalizados.
- Salón de actos (polivalente).
- Sala de juntas.
- Biblioteca.
- Cafetería.

Entorno plenamente digital

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

Cabe añadir al entorno digital el sistema de localización de pacientes y activos que permite trazarlos, localizarlos e identificarlos en tiempo real, mejorando su seguridad y proporcionando información relativa a la ocupación y el flujo de pacientes, que posteriormente puede ser analizada para mejorar el funcionamiento del centro. También las mejoras en los aplicativos y sistemas de uso en planta, como la incorporación de las constantes vitales en la historia clínica electrónica del paciente, el acceso a la historia clínica desde dispositivos móviles por parte del personal sanitario, la dispensación automática de medicamentos y el control del stock de material fungible.

AUTORIZACIÓN SANITARIA Y OFERTA ASISTENCIAL

La autorización sanitaria del Hospital Habana, como centro con internamiento, corresponde a la categoría de Hospital Especializado (C.1.2), con código Autonómico de Autorización del Centro CH0113, y su oferta asistencial abarca: Enfermería (U.2); Cardiología (U.7); Medicina interna (U.13); Neurología (U.17); Neurofisiología (U.18); Anestesia y reanimación (U.35); Tratamiento del dolor (U.36); Angiología y Cirugía vascular (U.39); Cirugía general y digestivo (U.43); Cirugía plástica y reparadora (U.46); Oftalmología (U.50); Otorrinolaringología (U.52); Cirugía ortopédica y traumatología (U.55); Rehabilitación (U.57); Fisioterapia (U.59); Cirugía mayor ambulatoria (U.63); Urgencias (U.68); Psicología clínica (U.70); Obtención de muestras (U.72); Servicio de transfusión (U.82); Farmacia (U.83); Radiodiagnóstico (U.88); Implantación de tejidos (U.96).

EFICIENCIA ENERGÉTICA Y RESPETO MEDIOAMBIENTAL

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

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

Una muestra de la eficiencia de la instalación ha sido su capacidad para generar el 7,52 % de la energía que ha consumido en 2023, un 0,30 % más que el ejercicio anterior.

E-SALUD

ACTIVIDAD HOSPITALARIA

Evolución de la actividad hospitalaria	2022	2023
Hospitalización		
Camas en funcionamiento	25	35
Ingresos de pacientes	1.939	2.216
Estancias (días)	6.712	7.815
Ocupación media por día	18,4	21,41
Estancia media por ingreso	3,5	3,4
Índice de ocupación (%)	73,6	45,86
Actividad quirúrgica		
Cirugía de urgencia	27	22
Cirugía programada	2.043	2.344
Cirugía con ingreso	1.850	2.161
Cirugía ambulatoria	220	205
Cirugía en turno de mañana	1.687	1.836
Cirugía en turno de tarde	382	528
Cirugía en turno de noche	1	2
Traumatología	1.702	1.829
Tratamiento del dolor	267	329
Cirugía general	29	50
Cirugía vascular	2	1
Cirugía plástica	70	157
Total cirugías	**2.070**	**2.366**

	2022	2023
Consultas ambulatorias		
Consultas en urgencias	7.867	8.147
Consultas traumatológicas	16.064	18.054
Rehabilitación	2.609	2.245
Medicina interna	1.052	884
Pre-anestesia	1.902	2.221
Oftalmología	1.005	1.108
Cirugía general	196	327
Cirugía vascular	88	105
Cirugía plástica	659	914
Tratamiento del dolor	1.299	1.396
Neurología	455	416
Psicología	381	424
Pruebas diagnósticas		
RMN	2.863	3.344
Radiología convencional	14.311	13.092
Ecografía	3.327	3.656
EMG + Potenciales evocados	1.266	1.425
TAC	2.167	2.176
Tratamiento rehabilitador		
Núm. pacientes	82	93
Núm. personas	295	295

Ingresos por territorio

Una muestra del servicio global que el hospital ofrece a los pacientes de toda la red de atención de la Mutua es que el 76,5 % de los ingresados durante 2023 se han desplazado desde fuera de la Comunidad de Madrid.

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

Territorio de procedencia	2022	2023
	Núm. de pacientes	
Zona Madrid	553	520
Zona Meseta Sur	475	538
Zona Noreste	66	396
Zona Noroeste	341	522
Zona Norte	96	119
Zona Sur	408	121
Total	**1.939**	**2.216**

FORMACIÓN Y DOCENCIA

La generación de conocimiento constituye uno de los propósitos del hospital, concretamente su Plan Estratégico ha fijado una línea de acción destinada a la docencia, la investigación y la innovación. En este sentido, a lo largo de 2023 se ha potenciado la oferta de actividades de formación de todo el personal sanitario, apoyando y facilitando el acceso a conocimientos científicos, y promoviendo la divulgación científica de los profesionales.

> En su **firme compromiso con la formación**, la Mutua ha seguido **acogiendo estudiantes de enfermería** y se han **realizado rotaciones de médicos interinos residentes (MIR)**

Formación

En 2023 se ha celebrado la V Reunión anual de Traumatología, para médicos traumatólogos de Fraternidad-Muprespa (13 de diciembre de 2023). Durante este evento, los traumatólogos de la entidad se han reunido en el hospital para compartir, actualizar y proyectar su actividad dentro de la Mutua. La jornada se ha centrado en la investigación y estudio de casos clínicos complejos o con una elevada tasa de incapacidad. Este tipo de formación es un ejemplo del propósito de innovación en el ámbito sanitario que persigue la Mutua. Esta formación, vinculada al ODS 4, ha garantizado una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo así las oportunidades de aprendizaje.

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

- Sesiones clínicas multidisciplinares semanales sobre traumatología.
- Sesiones mensuales con coordinadores asistenciales para estudiar y evaluar expedientes médicos complejos o de larga duración.
- Formación básica sobre resonancia magnética en modalidad en línea.
- Sesiones formativas en protocolos posquirúrgicos (en modalidad presencial para el personal sanitario del Hospital y virtual para el de la red asistencia), como por ejemplo sobre el tratamiento de lesiones del ligamento escafolunar.
- Talleres presenciales para el personal de enfermería del hospital sobre técnicas de reanimación y uso del desfibrilador, y terapias de presión negativa PICO.
- Cursos realizados por técnicos superiores en imagen, como los de diagnóstico sobre estudios básicos de TAC con contraste intravenoso, estudios Básicos de TC con CIV (estudios de las arterias), o inyector TAC.
- Y jornadas de formación para los profesionales de la red de atención sobre el manejo de patologías prevalentes: miembro superior y miembro inferior (médicos/as); técnicas específicas de enfermería: taller práctico de suturas; exploración del aparato locomotor e integración en la historia clínica (fisioterapeutas); taller de comunicación y gestión del conflicto o soporte vital básico.

De otra parte, la presencia del personal del Hospital Habana en foros de conocimiento externos a la Mutua es fundamental, destacando durante el 2023 la participación en:

- XXII Congreso SETLA (Sociedad Española de Traumatología Laboral), celebrado en Valladolid.
- XXXIII Congreso SOMACOT (Sociedad Matritense de Cirugía Ortopédica y Traumatología), celebrado en Madrid.
- LX Congreso SECOT (Sociedad Española de Cirugía Ortopédica y Traumatología). Salamanca.
- XXXVII Congreso Nacional de la Sociedad Española de Columna vertebral (GEER). Valencia.

Docencia

En su firme compromiso con la formación de alumnos y alumnas de enfermería, la Mutua ha seguido acogiendo estudiantes de enfermería de 2º, 3º y 4º curso de la Universidad Alfonso X y de la Universidad Nebrija (14 alumnos); TCAE (técnico en cuidados auxiliares de enfermería) de la Escuela Javeriana y el Instituto de Formación Profesional Claudio Galeano (3 alumnos); TSID (técnico superior de imagen para el diagnóstico) de los institutos de formación profesional Claudio Galeano, Alfonso X e Ilerna (7 alumnos).

Asimismo, han realizado rotaciones en el Hospital Habana 5 médicos interinos residentes (MIR) del Hospital Universitario Puerta del Mar de Cádiz, del Hospital Universitario de Toledo, del Hospital Universitario de Guadalajara y del Hospital Universitario Doctor Peset de Valencia.

Investigación científica e innovación

Durante 2023, se ha asignado una sala del Hospital Habana como laboratorio de investigación científica, que se encuentra en proceso de dotación tecnológica.

Publicaciones

Las publicaciones realizadas por el personal del Hospital Habana son una muestra de la capacidad investigadora y de generación de nuevo conocimiento de la entidad. Cabe destacar algunos trabajos que han sido publicados en distintos medios científicos:

- "Tendinopatía rotuliana: una guía de práctica de consenso para la elección del mejor tratamiento." Fraga Vicandi, Javier. Revista española de artroscopia y cirugía articular. Diciembre 2023.
- "Nirmatrelvir/Ritonavir para el tratamiento de COVID-19 en la vida real de un hospital de mutua laboral. A propósito de un caso." Ortega Díaz de Cevallos, Antonio. Artículo en la revista Española de Traumatología laboral de la SETLA. Abril 2023.
- Capítulos "Filosofía y Biología de la Cirugía Mínimamente Invasiva de Columna" y "Endoscopia de Columna" de la monografía sobre neuroraquis: "Aplicación de técnicas de Cirugía mínimamente invasiva a la patología degenerativa de columna vertebral lumbar y sacra". Ordoñez Pascual, Fernando. Mayo 2023.
- Artritis fúngica de rodilla por Cándida Parapsilosis en un paciente inmunocompetente. Pérez Rodríguez, M., Rahmuni Del Pozo, I., Losa Cuadrado, T., Anduaga Torres, C., Chacón García, J. Recopilación de casos clínicos - I concurso SETLA 2022. 1ª Edición. Madrid. Ergon. 2023,
- A case of neuralgic amyotrophy after vaccination against COVID-19. Tarnawski Español, G. J. Revista Sociedad Española Dolor. 2023
- Non-Biological Reconstruction of the Ulnar Collateral Ligament of the Thumb Metacarpophalangeal Joint: A Retrospective Case-control study. García-Reyes Chozas, Virginia. Revisor Revista Iberoamericana de Cirugía de la Mano. Septiembre 2023.

ACTIVIDAD PREVENTIVA

La prevención de las contingencias es otro de los servicios que la Mutua presta a las empresas asociadas. Su objeto es eliminar, o en su caso reducir, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, a través del asesoramiento, investigación e innovación.

Durante el ejercicio 2023, se ha aplicado la Resolución de 7 de noviembre de 2022, de la Secretaria de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, que ha prorrogado para 2023 la planificación general de las actividades preventivas a desarrollar por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, que se estableció para 2022 en la Resolución de 29 de abril de 2022, presentado y aprobado por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS).

Conforme a dicha situación y plan de acción, a lo largo de 2023 la Mutua ha actuado ofreciendo servicio a un total de 2.462 empresas, realizando 2.490 visitas presenciales y 510 actuaciones telemáticas.

ACCIONES PARA LA REDUCCIÓN DE SINIESTRALIDAD

Las acciones destinadas a la reducción de la siniestralidad se han basado en la realización de actuaciones técnicas (visitas, análisis de accidentes, jornadas, cursos, divulgación de información, etc.) Estas acciones han sido destinadas a asesorar a 2.500 empresas, mayoritariamente de menos de 50 trabajadores, de sectores con mayor siniestralidad, así como empresas con incremento de índices de siniestralidad o accidentes graves y mortales.

En ambos grupos se ha desarrollado un programa de actuaciones basadas en la estrategia Vision Zero, incorporada en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, que ha contemplado la concienciación de los responsables de la empresa, la revisión de la gestión de la siniestralidad y el análisis de las causas que hayan podido provocar elevados índices de siniestralidad en el sector, la elaboración de informes de análisis, costes y evolución de la siniestralidad para ayuda a la empresa a gestionar el control de la siniestralidad o facilitar la labor de concienciación del técnico, la educación y mejora de la cultura preventiva.

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

	Núm. empresas			Evolución 2022/2023	
División por núm. de trabajadores	**2022**	**2023**	**Proporción sobre el total (%)**	**Diferencia**	**Variación (%)**
Hasta 25 trabajadores	998	1.024	42	26	2,61
Entre 26-49 trabajadores	492	649	26	157	31,91
Más de 50 o más trabajadores	639	789	32	150	23,47
Total	**2.129**	**2.462**	**100**	**333**	**15,64**

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

Evolución de las empresas actuadas por número de trabajadores

	Núm. empresas		Evolución 2022/2023	
División por núm. de trabajadores	**2022**	**2023**	**Diferencia**	**Variación (%)**
Hasta 25	998	1.024	26	2,61
Entre 26-49	492	649	157	31,91
Más de 50 o más	639	789	150	23,47
Total	**2.129**	**2.462**	**333**	**15,64**

INFORMES DE GESTIÓN

Se han emitido 1.183 informes con el fin de analizar las tareas, enfermedades profesionales, valoración de secuelas, tipificación de la profesión, determinación de contingencias, propuestas de alta y prestaciones económicas en casos de riesgo en el embarazo y lactancia a petición de la subdirección general de Gestión.

EDUCACIÓN Y DIVULGACIÓN PREVENTIVA

En 2023, la Mutua ha aunado todas las acciones de sensibilización preventiva (seminarios en línea de cultura preventiva, talleres técnicos presenciales, semanas temáticas y Fratertalk), en una misma ubicación denominada Campus Prevención, con el objetivo de impulsar, innovar y clarificar la oferta educativa ofrecida para empresas mutualistas y sus trabajadores.

Los consultores de prevención han celebrado sesiones de forma presencial y a distancia, con un incremento del 64 % en el número de cursos realizados y un 63 % de alumnos.

Evolución del número de cursos, jornadas y alumnos/as

	2022	2023	Variación (%)
Cursos, jornadas en materia preventiva	192	315	64
Alumnos/as	2.029	3.305	63

Taller de seguridad vial con realidad virtual inmersiva

En 2023 se han llevado a cabo para empresas asociadas, de manera presencial, los talleres de seguridad vial con los equipos de realidad virtual. A lo largo del ejercicio se han impartido 176 talleres a nivel nacional, con la asistencia de 1.612 trabajadores.

VI Semana de la Seguridad Vial

Con el fin de seguir fomentar la seguridad vial, Fraternidad-Muprespa ha celebrado la VI edición de su semana de la Seguridad Vial, coincidiendo con la celebración del Día Mundial en Recuerdo de las Víctimas de Accidentes de Tráfico, entre los días 13 a 21 de noviembre, bajo el lema: Aparca las distracciones mientras circulas. Esta semana persigue la reducción de la siniestralidad vial laboral de las empresas, poniendo el foco en los desplazamientos por causas laborales.

Alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 4 y 17, se ha mantenido en 2023 el acuerdo de colaboración con AESLEME, Stop Accidentes y Fundación CNAE, alianzas conjuntas con la DGT y entidades referentes en seguridad vial laboral.

Las acciones realizadas a lo largo del ejercicio han incluido: una campaña de vídeos en la plataforma YouTube; diversas jornadas, incluida una jornada institucional celebrada en el Hospital Habana; el "Plan de movilidad: hacia una movilidad segura y sostenible" con Cajamar y el Ayuntamiento de Almería; la jornada "Prevención de la accidentabilidad laboral vial: distintas miradas preventivas para el mismo riesgo", organizada por SUMMA 112 Madrid; el evento "Accidentes Laborales de Tráfico: adicciones versus conducción segura" con el Instituto Asturiano de PRL, Proyecto Hombre C.E.S.P.A, y Driven You; la conferencia "Un segundo, toda una vida" en las VII Jornadas SV de SOMAJASA; y un Fratertalk con el piloto Carlos Sainz, titulado "Ser un buen conductor no es solo cuestión de aptitud".

Prevencion10.es

La Mutua ha celebrado nuevamente en 2023 una sesión en línea a nivel nacional titulada: "¿Cómo llevar la prevención en mi empresa con Prevención10.es?", incluida en la oferta educativa de la entidad dentro de Campus Prevención, para explicar este servicio de asesoramiento en cumplimiento de la resolución anual que permite gestionar de forma sencilla la prevención a empresas de hasta 25 trabajadores, facilitar el cumplimiento en materia de

coordinación de actividades empresariales e informar de sus riesgos a los trabajadores autónomos. Asimismo, se ha dado respuesta a las dudas y consultas a este respecto, recibidas a través de los canales de comunicación de la Mutua, por parte de los técnicos de prevención.

Aula Prevención

Aula Prevención es el área privada de formación digital, integrada en el ecosistema de la Oficina Digital (extranet de servicios) de Fraternidad-Muprespa, destinada a la educación y sensibilización sobre la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que permite la personalización de un itinerario formativo para cada alumno. Esta ha visto ampliado su catálogo de contenidos formativos con 2 nuevos cursos y viendo reducido en un 19 % el número de empresas, y en un 43 % el de alumnos. En 2023, este espacio ha incorporado por primera vez una nueva categoría de recursos formativos, los webinar o seminarios en línea.

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

	2022	2023	Diferencia	Variación (%)
Empresas	243	291	48	19,75
Alumnos/as	3.485	1.995	-1.490	-42,76
Cursos realizados	5.824	3.321	-2.503	-42,98

Los datos reflejados solo contemplan a las empresas mutualistas, excluyendo a Fraternidad-Muprespa, por lo que se ha recalculado el dato correspondiente al ejercicio 2022, no coincidiendo con el recogido en el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad del ejercicio 2022.

Previene y boletín Campus Prevención

El portal público Previene y el boletín digital Campus Prevención* son los mecanismos de difusión de información de la Mutua relativos a la prevención. A través de estos se han difundido 127 noticias relacionadas con publicaciones, normativa, subvenciones, jornadas e informaciones técnicas de prevención.

A lo largo de 2023** , el número de usuarios del portal Previene ha sido de 134.709, cifra que representa un incremento de casi el 41 % con respecto a los datos del ejercicio anterior. Y el número de sesiones ha sido de 141.409, con un incremento aproximado de un 28 % respectivamente.

Rincón de la Salud

El portal público Rincón de la Salud, que desarrolla la cultura de la salud y los hábitos saludables, ha contado en 2023 con 124.933 usuarios y 132.204 sesiones. A lo largo del año, se ha reducido un 54,58 % el número de usuarios con respecto al 2022, y el de sesiones en un 54,78 %. Este decremento viene provocado, entre otras causas, por el irregular incremento del año precedente debido a la pandemia.

Las novedades implementadas a lo largo del ejercicio han comprendido la publicación y divulgación de días internacionales enfocados a la promoción de la salud, así como la publicación de píldoras Fratertalk.

Evolución del número de usuarios

	2022	2023	Variación (%)
Previene	95.774	134.709	41
Rincón de la salud	275.079	124.933	-54,78

* El boletín Campus Prevención sustituye al boletín Infoprevención.FM que se ha mantenido hasta junio de 2023 como mecanismo de difusión de la Mutua en materia de prevención.

** Datos hasta septiembre de 2023.

Publicaciones

Durante el 2023 se han editado 16 píldoras audiovisuales sobre gestión emocional, medioambiente, detección de ictus, sedentarismo, cultura PRL, riesgo por exposición a nanomateriales y exposición a agentes cancerígenos, entre otros.

Sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales (Bonus)

La Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado, ha recogido para 2023 la suspensión del sistema de reducción de cotizaciones por disminución de la siniestralidad laboral (Bonus). No obstante, se ha continuado con la realización de los recursos al alza resueltos por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) de pasadas campañas, resolviéndose favorable 1 solicitud para la campaña 2015-2016, con un importe de 32.441,49 euros, y 1 solicitud favorable para la campaña 2017, por importe de 3.782,29 euros.

Asimismo, se ha procedido a realizar devoluciones de incentivos de las campañas 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, como consecuencia de la comprobación de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de requisitos, procediéndose a realizar el reintegro del incentivo percibido a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) de 26 empresas, de las cuales 15 lo han reintegrado en 2023 por un importe total de 36.857,36 euros.

DIÁLOGO Y SERVICIO

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

DEFENSOR DEL MUTUALISTA

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

Atención a las reclamaciones y quejas

Durante el 2023, el Defensor del mutualista ha gestionado un total de 2.309 quejas y reclamaciones, brindando una respuesta justa y equitativa a las preocupaciones tanto de las empresas como de las personas trabajadoras asociadas. En promedio, cada expediente de reclamación se ha resuelto en aproximadamente 12 días hábiles desde su presentación.

De estas reclamaciones, 403 han resultado en resoluciones favorables para los reclamantes, reflejando el compromiso del Defensor del mutualista con la justicia y la equidad. Mayormente, las quejas han sido de trabajadores por cuenta ajena, quienes presentaron 2.149 reclamaciones, mientras que los trabajadores autónomos presentaron 160 reclamaciones.

En términos de naturaleza, la mayoría de las reclamaciones estaban relacionadas con la contingencia profesional, que han representado el 65 % del total, con 1.510 reclamaciones en total. Estas incluían 1.477 reclamaciones por accidentes laborales y 33 por enfermedades profesionales. Por otro lado, 737 reclamaciones se atribuyeron a la contingencia común, lo que ha representado el 32 % del total. Las 62 restantes corresponden a las prestaciones de Riesgo por embarazo y lactancia (44), Cuidado de menores (13) y Cese de actividad de los trabajadores autónomos (5).

Las reclamaciones se han presentado principalmente de forma presencial, con un aumento notable, pasando de las 1.266 reclamaciones en 2022 a 1.568 en 2023, probablemente por su oficialidad e inmediatez. Sin embargo, también se ha observado un incremento en el uso de canales telemáticos, lo que indica una mayor diversificación en los métodos de presentación de reclamaciones a lo largo del año.

CANALES DE ATENCIÓN A DISTANCIA

Centro de contacto

Fraternidad-Muprespa pone a disposición de todos sus grupos de interés un centro de contacto multicanal (telefónico, correo electrónico y chat) para dar soporte técnico e información sobre sus servicios digitales de manera fácil, cercana y ágil. Este servicio es accesible a través de los teléfonos: 914183240 y 933369275; y de la dirección de correo electrónico emutua@fraternidad.com.

El número de comunicaciones telefónicas atendidas por el centro de contacto ha ascendido levemente hasta las 41.805, cifra equivalente a la del año 2022 (41.462). Al igual que en el ejercicio anterior, el centro de contacto ha atendido además las llamadas dirigidas a la delegación principal de Barcelona.

Las temáticas tratadas de manera más habitual son la obtención de información general relacionada con la fecha de cobro de la prestación económica y su cuantía, por parte de los trabajadores protegidos; la confirmación de citas médicas; la utilización de las herramientas digitales proporcionadas por la Mutua; así como la localización y los contactos de los centros de atención de la Mutua.

Distribución del número de llamadas recibidas por temática

	2022	Proporción (%)	2023	Proporción (%)	Diferencia	Variación (%)
Información general	35.466	85,54	33.490	80,11	-1.976	-5,57
Oficina Digital	3.765	9,08	5.853	14,00	2.088	55,46
Delt@/AOC y e-Servicios	1.566	3,78	1.752	4,19	186	11,88
IRPF	534	1,29	566	1,35	32	5,99
Proveedores	131	0,32	144	0,34	13	9,92
Total	**41.462**		**41.805**		**343**	**0,83**

Por grupos de interés, el colectivo de trabajadores protegidos es el que más uso ha hecho del servicio de atención telefónica, suponiendo el 83,5 % de las llamadas.

Distribución del número de llamadas recibidas por grupo de interés

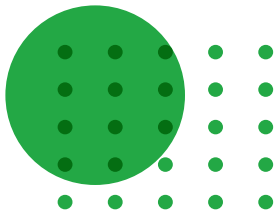
Grupo de interés	2022	Proporción (%)	2023	Proporción (%)	Diferencia	Variación (%)
Trabajadores	34.599	83,45	34.914	83,52	315	0,91
Empresas	3.963	9,56	4.668	11,17	705	17,79
Trabajadores autónomos	1.883	4,54	990	2,37	-893	-47,42
Asesores	1.008	2,43	1.231	2,94	223	22,12
Otros	9	0,02	2	-	-7	-77,78

Servicio telefónico para emergencias sanitarias

Fraternidad-Muprespa ofrece a todos los trabajadores protegidos y sus empresas un servicio telefónico de atención permanente centralizado para emergencias sanitarias. Este servicio gratuito, disponible 24 horas los 365 días del año en el teléfono 900 269 269, está enfocado a dar soporte en situaciones de emergencia. Asimismo, si el trabajador se encuentra en el extranjero, puede acceder a este servicio a través número (+34) 913 896 398.

Los servicios que presta este centro telefónico de atención son:

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



TELEMEDICINA

A lo largo de 2023 se han contabilizado alrededor de 10.175 llamadas, se han comunicado 450 casos sanitarios (frente a los 265 de 2022), y se han producido 4 casos de accidentes en el extranjero que precisaron seguimiento y/o repatriación posterior.

Ventanilla digital, Contacte con nosotros

La ventanilla electrónica de atención (disponible en el Portal web corporativo) permite a cualquier persona contactar por escrito con Fraternidad-Muprespa. Las comunicaciones recibidas son dirigidas de forma automática a las unidades de la Mutua encargadas de su respuesta. Además, se ha incorporado un Web Chat como nuevo canal de comunicación en la web para facilitar el contacto.

En 2023, se ha reducido el número de las comunicaciones recibidas (2.059) con respecto al ejercicio anterior (2.687), lo que supone un decremento de 23,37 %, y se han gestionado en tiempo y forma el 99,03 % de las mismas.

OFICINA DIGITAL

En 2023, la Oficina Digital de Fraternidad-Muprespa ha mantenido su tendencia sostenida de crecimiento en el nivel de penetración entre sus grupos de interés, motivada tanto por el aumento de la demanda de servicios y atención en canales digitales como por el continuo desarrollo y mejora de nuevos servicios digitales de valor añadido. Esta estrategia corporativa, respaldada por el Plan de Evolución Digital, permite mantener un amplio catálogo de servicios digitales, con la Oficina Digital como mayor exponente.

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

Entre las novedades de 2023 destacan:

- Soporte a la gestión de respuestas al trámite de audiencia de prestaciones PECATA, implementado para la campaña de revisión de la concesión de prestaciones extraordinarias por cese de actividad de trabajadores autónomos debido al COVID-19, iniciada en septiembre de 2023.
- Despliegue definitivo de nuevas aplicaciones para la gestión de partes de accidente de trabajo (PAT) y relaciones de accidentes de trabajo sin baja médica (RATSB), integradas para su tramitación en Sistemas Delt@ y CoNTA en la Oficina Digital.
- Nuevas comunicaciones de baja, confirmación y alta médica de contingencias profesionales, para empresas y asesorías usuarias de la Oficina Digital, conforme al RD 1060/2022 que elimina el ejemplar para la empresa de dichos partes.
- Nuevos certificados digitales admitidos: De la autoridad de certificación Signaturit, facilitando el acceso a la Oficina Digital a usuarios profesionales, colegiados y trabajadores.
- Creación de la sección Guías laboral, fiscal y de prestaciones en el Rincón del Asesor, el portal sobre legislación y normativa laboral, fiscal y de Seguridad Social para asesores y empresas mutualistas.

Como complemento al servicio de la Oficina Digital, Fraternidad-Muprespa ha renovado en 2023 AppSent, su aplicación para empresas mutualistas que permite el seguimiento del absentismo por contingencia común de los trabajadores, a través de un dispositivo móvil (Android e iOS).

Oficina Digital
extranet.fraternidad.com

OficinaDigital de Fraternidad-Muprespa

PORTAL DEL PACIENTE Y APP MI FRATER PACIENTE

En 2023, Fraternidad-Muprespa ha mantenido su compromiso con la digitalización de la relación con el paciente a través del Portal del Paciente de la Oficina Digital y la App Mi Frater Paciente (versión móvil del Portal del Paciente para dispositivos Android e iOS). Estas herramientas permiten a los pacientes realizar trámites a distancia, consultar su historia clínica completa y acceder a información útil para el seguimiento de su proceso de recuperación, promoviendo una relación digital plena con la Mutua.

Entre las mejoras que se han introducido en 2023 destaca la nueva visión integral "Mis Asistencias" (disponible en ambas plataformas), que proporciona una visión completa de todos sus procesos asistenciales, potenciando y simplificando el uso.

iTunes
apple.com

App
Mi Frater Paciente

Mi Frater Paciente

Google Play
google.com

RINCÓN DEL ASESOR

El Rincón del Asesor es el portal web de Fraternidad-Muprespa que tiene como objetivo mejorar la experiencia digital de los asesores con la entidad y servir de punto de encuentro entre los profesionales del sector. Principalmente, se abordan temas relacionados con la Seguridad Social y cuestiones laborales, así como resúmenes de nueva normativa, artículos y contenidos de interés, y sentencias comentadas que pueden servir de referencia en litigios similares.

El número de visitas durante el año 2023 ha sido de 5.946, frente a las 5.094 registradas en 2022. El Foro de debate es la herramienta más utilizada del portal. Los accesos de usuarios han aumentado un 20,31 %, alcanzando los 3.282 frente a los 2.728 del año anterior. El número de documentos subidos al repositorio es de 6.540, destacando que un 89 % de ellos han sido leídos y han resultado útiles para los asesores.

DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN

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

En relación a la información difundida a través de estos canales, la organización no ha identificado ni recibido notificación alguna sobre incumplimientos de normativas, códigos voluntarios, o el uso inapropiado de la imagen de personas con discapacidad. Además, ha actualizado el aviso legal y las políticas de privacidad conforme a las normativas vigentes.

JORNADAS INFORMATIVAS Y DIVULGATIVAS

En el ejercicio de sus funciones como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, Fraternidad-Muprespa ha organizado y participado, a lo largo del año 2023, en 68 jornadas informativas y divulgativas, 10 de ellas virtuales y 15 en formato mixto. A través de estas actividades, se ha procurado dar respuesta a las dudas y problemas de mutualistas y asesorías.

Las temáticas más frecuentes abordadas en estas jornadas han sido relacionadas con la salud y la empresa saludable.

COMUNICACIÓN POR CORREO ELECTRÓNICO

Durante 2023, Fraternidad-Muprespa ha realizado 47 envíos de correo electrónico a más de 1.988.318 destinatarios. Este canal ha sido utilizado para transmitir información relevante y difundir las campañas "La Mutua que cuida de ti", "Quiero ser Verde" y "Asesores F-M", fortaleciendo la imagen corporativa de la Mutua y sus valores.

En 2023, se ha sustituido el boletín digital de la Mutua, InForm@ 2.0, por el boletín electrónico semanal Actualidad Laboral, habiéndose realizado 19 envíos. Asimismo, el anterior Infoprevención ha sido reemplazado por el boletín mensual Campus Prevención, con 28 envíos. Estas publicaciones difunden información sobre la Mutua, actualidad jurídica y legislativa, institucional y gubernamental, prevención de riesgos laborales, formación, recursos humanos, responsabilidad social y emprendedores, y están abiertas a la libre suscripción de cualquier persona o entidad.

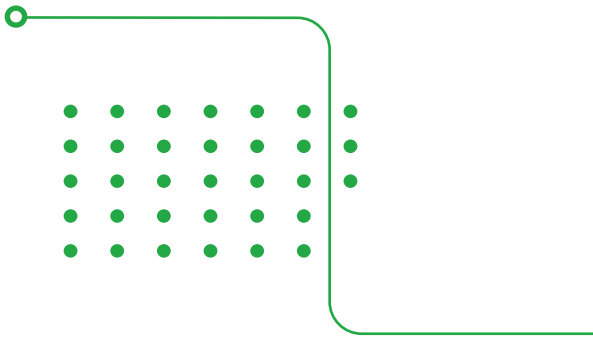
PORTALES WEB

Portal web corporativo

El portal web corporativo de Fraternidad-Muprespa ha experimentado en 2023 un incremento del 65,70 % en el número de usuarios en comparación con el año anterior, alcanzando un total de 1.588.188 usuarios frente a los 958.492 del período previo. Además, se han registrado 2.405.440 visitas, lo que representa una reducción del 39,47 % en comparación con 2022. Esta disminución se debe al cambio en el sistema de métricas implementado por Google Analytics GA4, que prioriza las interacciones de usuarios y sus eventos sobre el número de visitas, a diferencia del anterior Google Universal Analytics.

Los servicios más utilizados del portal web en 2023 han sido la solicitud de botiquines, con 216.254 visitas (frente a 189.810 en 2022), la consulta de la red de centros, con 336.859 visitas (frente a 340.115 en 2022), y la ventana digital de atención "Contacte con nosotros", con 76.685 visitas (frente a 26.583 en 2022).

El portal web corporativo ofrece información pública y general sobre Fraternidad-Muprespa y su funcionamiento, garantizando la accesibilidad desde cualquier dispositivo. Esto se logra al seguir las pautas de accesibilidad web, publicadas por el consorcio W3C.



Portal Emprendedores

En 2023, el Portal Emprendedores ha mantenido la política de publicación periódica de artículos y noticias de actualidad, así como de vídeo píldoras dirigidas a los emprendedores que inician su viaje en el mundo empresarial. Este portal ha seguido creciendo en todas sus métricas: los usuarios han aumentado en un 36,74 % (21.083 frente a los 15.418 del año anterior), los accesos han incrementado en un 109,77 % (22.947 frente a los 10.939 del año anterior), y las páginas visitadas han subido en un 61,17 % (30.756 frente a las 19.083 del año anterior).

El Portal Emprendedores es la plataforma web de la Mutua a través de la cual pone a disposición de este colectivo contenidos, noticias de actualidad, entrevistas, artículos sobre pymes e informes comparativos de afiliación. Este portal, nacido en 2016, concentra en un único espacio toda la información necesaria para el colectivo emprendedor.

Usuarios
36,74 %
21.083 frente a 15.418

Sesiones
109,77 %
22.947 frente a 10.939

Visitas
61,17 %
30.756 frente a 19.083

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

Portal	2022	Proporción (%)	2023	Proporción (%)	Diferencia	Variación (%)
Corporativo	958.492	68,22	1.588.188	82,91	629.696	65,70
Previene	95.774	6,82	134.709	7,03	38.935	40,65
Rincón de la salud	275.079	19,58	124.933	6,52	-150.146	-54,58
Hospital Habana	50.533	3,60	33.307	1,74	-17.226	-34,09
Emprendedores	15.418	1,10	21.083	1,10	5.665	36,74
Sala de prensa	6.996	0,50	9.948	0,52	2.952	42,20
Asesores	2.728	0,19	3.282	0,17	554	20,31
Total	**1.405.020**		**1.915.450**		**629.696**	**65,70**

En el ejercicio 2022 y anteriores, los datos reflejaban el número de visitas a los diferentes portales web. En 2023, se ha implementado un cambio en el sistema de métricas, adoptando Google Analytics GA4 en lugar del anterior Google Universal Analytics. Este nuevo sistema otorga mayor importancia a las interacciones de los usuarios y sus eventos, en lugar de centrarse únicamente en las visitas.

Emprendedores
sumutua.com

REDES SOCIALES

Fraternidad-Muprespa ha difundido en sus redes sociales corporativas campañas de comunicación permanentes como "La Mutua que Cuida de Ti", "Quiero Ser Verde" y "Asesores F-M". Además, ha llevado a cabo campañas puntuales como "Distintivo Cero Accidentes", que reconoce la labor preventiva de empresas mutualistas con cero siniestralidad durante 15, 10 o 5 años. Asimismo, sigue promoviendo el uso de las redes sociales como herramienta de trabajo a través de los embajadores de marca.

2023	**12.192**	**3.750**	**3.276**	**3.102**	**1.036**
	Seguidores	Suscriptores	Seguidores	Seguidores	Seguidores
2022	11.024	3.431	3.221	3.221	829

Los perfiles corporativos en LinkedIn, X, Facebook, Instagram y YouTube continúan activos. En cuanto a Google My Business, se han recibido, gestionado y respondido 2.388 reseñas (2.055 en 2022).

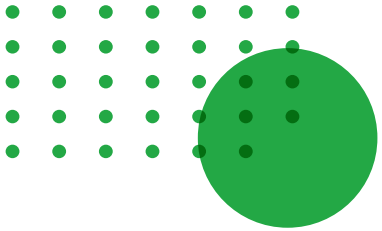
GABINETE DE PRENSA

En 2023, Fraternidad-Muprespa ha remitido 71 notas de prensa, logrando 587 apariciones en 322 medios de comunicación. La mayor difusión se ha producido en medios digitales, destacando temas como la Junta General, la prevención de riesgos laborales y la entrega de Distintivos Cero Accidentes.

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

CARTELERIA VIRTUAL FMTV

La Mutua difunde a través de 110 pantallas ubicadas en las salas de espera de sus centros, de forma ininterrumpida durante el horario de atención, contenidos audiovisuales relacionados con la salud laboral y la prevención de riesgos laborales, los servicios que ofrece, la calidad o el medioambiente, entre otros.



En 2023, se han añadido 22 nuevos contenidos de creación propia. En la parrilla general de los centros de atención se han emitido 978 contenidos, mientras que en la parrilla específica del Hospital Habana se han transmitido 883. Además, se han llevado a cabo parrillas extraordinarias durante la Semana de la Prevención, con 299 contenidos, y la Semana de la Seguridad Vial, con 75 contenidos, completando así la programación anual.

PRESENCIA DE MARCA

Fraternidad-Muprespa ha realizado más de 564 productos de comunicación para potenciar su presencia de marca mediante la difusión de las campañas "Quiero ser Verde", "La Mutua que cuida de ti" y "Asesores F-M", con nuevos productos corporativos que ayudan a unificar la imagen de marca en toda la red de centros.

Se ha creado un nuevo vídeo corporativo para fortalecer la misión, visión y valores de la Mutua. Además, se han elaborado proyectos de decoración para los centros ubicados en José Abascal (Madrid), Ibiza, León, Lugo, Osuna y Tomelloso.

INFRAESTRUCTURAS E INSTALACIONES

Fraternidad-Muprespa ha llevado a cabo su actividad desde 115 centros propios (número registrado al cierre del ejercicio 2023) distribuidos por toda la geografía nacional, cuya superficie total es de 93.746 metros cuadrados. De todos ellos, 102 son centros asistenciales y 13 son centros administrativos.

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

Distribución de los centros de la Mutua por comunidad autónoma

	Núm. de centros de trabajo
Andalucía	28
Aragón	3
Asturias, Principado de	3
Baleares, Islas	3
Canarias	3
Cantabria	1
Castilla-La Mancha	9
Castilla y León	12
Cataluña	7
Ceuta, C. autónoma de	0
Extremadura	3
Galicia	10
La Rioja	1
Madrid, Comunidad de	14
Melilla, C. autónoma de	1
Murcia, Región de	4
Navarra, Com. foral de	2
País Vasco	5
Valenciana, Comunidad	6
Total	**115**

INVERSIONES Y AUTORIZACIONES

A lo largo del 2023, han sido autorizadas por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS), la ejecución de las siguientes inversiones y autorizaciones de modificación:

- Autorización para la adquisición de un inmueble a favor del Patrimonio de la Seguridad Social por un importe de 975.000 euros más impuestos; demolición y creación de un nuevo centro asistencial, administrativo y de control y seguimiento de la incapacidad temporal por contingencias comunes en Sevilla, así como la autorización de inversiones por un importe total de 6.613.710,78 euros, mediante oficio del 25 de mayo de 2023.
- Autorización para la modificación del centro asistencial y de control y seguimiento de contingencias comunes en Abanto (Vizcaya), mediante la realización de una obra de adecuación de las instalaciones sin sobrepasar el umbral que requiere autorización de inversiones, mediante oficio del 10 de julio de 2023.
- Autorización para la realización de obras de reforma del centro asistencial, administrativo y de control y seguimiento de la incapacidad temporal por contingencias comunes en la ciudad de Vélez-Málaga, situado en la calle Cristo, número 67, por un importe total de 187.463,56 euros, mediante oficio del 13 de julio de 2023.
- Autorización para la modificación del centro asistencial, administrativo y de control y seguimiento de la incapacidad temporal por contingencias comunes en Madrid, situado en la calle Madre de Dios, número 42, y la realización de inversiones para su reforma, por un importe total de 12.123.801,00 euros, mediante oficio del 18 de diciembre de 2023.

El 15 de febrero 2023 se ha recibido Oficio de la Subdirección General de Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, por el que se comunica la autorización de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones para la celebración del contrato de ejecución de la obra de reforma de la nave industrial de Madrid situado en la calle Roma, 7, de Alcorcón, por un valor estimado de 1.562.759,19 euros.

Asimismo, a lo largo del ejercicio 2023 se ha solicitado a la DGOSS la autorización de ejecución de inversión para la reforma de mejora y adecuación del centro asistencial sito en Bilbao, por un importe total de 1.558.604,41 euros.

Adecuación y mejora mediante actuaciones de ejecución directa

La implementación del nuevo plan de adecuación y mejora de la red de centros mediante actuaciones de ejecución directa, persigue reformar de forma generalizada los centros para mejorar las condiciones de uso e imagen en los mismos. Dentro de este plan, a lo largo de 2023 se ha notificado a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social e iniciado las siguientes reformas que finalizarán a lo largo de 2024:

- Reforma parcial del centro de León, situado en la plaza de San Marcos, número 6, Piso Bajo. Reforma del local y acondicionamiento de instalaciones.
- Reforma parcial del centro de Ibiza, situado en la avenida de España, número 82, bajo. Reforma de adecuación del centro asistencial.
- Reforma integral del nuevo centro de Ronda (Málaga), situado en la calle Monterejas, número 38G.

Además, se ha trabajado en los proyectos de adecuación y mejora de los siguientes centros, estando previsto el inicio de su ejecución en el 2024:

- Reforma parcial de los núcleos húmedos, vestuarios, particiones y revestimientos de los centros de Burgos y Orense.
- Reforma parcial de los vestuarios, particiones y revestimientos, y accesibilidad del centro de San Sebastián de los Reyes, Madrid.
- Reforma de los núcleos húmedos en el centro de Almansa (Albacete).

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

- Mejora de la accesibilidad y adaptación de los baños en los centros, en favor de las personas con movilidad reducida.
- Potenciación de la eficiencia energética de las instalaciones.
- Sustitución de gases que contribuyen al efecto invernadero.
- Adaptación de los espacios a las necesidades actuales.
- Adaptación de los gimnasios al nuevo modelo de la rehabilitación en el marco del proyecto Recupera.
- Mejora de la imagen y visibilidad exterior de los centros.

Bajo estos criterios se ha actuado en los centros de Albacete, Almansa, Alicante, Cartagena, Guadalajara, Lugo, Murcia, Pinto, Salamanca, San Sebastián de los Reyes, Santander, Santa Cruz de Tenerife, Tordera, Torrejón de Ardoz y Valladolid, entre otros.

EFICIENCIA ENERGÉTICA Y ACCESIBILIDAD

Fraternidad-Muprespa asume el compromiso de integrar y fomentar la sostenibilidad en todas sus operaciones y procesos, apostando por la implementación de medidas sostenibles con impacto a largo plazo que garanticen un desarrollo sostenible y respetuoso con el medio ambiente. En esta línea, a lo largo del 2023 la Mutua ha continuado adoptando medidas de ahorro energético (MAE) para la mejora de la eficiencia de las instalaciones, mediante la implantación de sistemas de gestión a distancia de la

climatización e iluminación, cambio de equipos de iluminación a tecnología led, y cambio de sistemas de climatización obsoletos. La repercusión de estas medidas se ha reflejado en una disminución sustancial de la energía eléctrica consumida y un incremento de la eficiencia energética de las instalaciones.

Eficiencia energética

En marzo de 2023, ha entrado en vigor el nuevo contrato para el suministro de energía eléctrica, servicio de eficiencia energética y mantenimiento de equipos energéticos de Fraternidad-Muprespa, adjudicado a Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España S.A.U., por un periodo de 4 años. Desde el inicio del contrato se han establecido medidas de ahorro y eficiencia energética, siendo uno de los principales objetivos la reducción del consumo a través de la aplicación de las nuevas tecnologías de control y gestión eficiente. Estas medidas han evidenciado una importante mejora en el ahorro energético global de los centros y especialmente en aquellos centros con telegestión.

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

Año	Consumo (kWh)
2021	7.701.759
2022	8.131.454
2023	7.481.890

A lo largo del ejercicio, el consumo de energía de los centros ha disminuido un 8 %, alcanzado hasta el 26,08 % en aquellos centros en los que se han aplicado medidas de ahorro y mejora de la eficiencia energética (en los que se ha estimado el consumo que habrían tenido en caso de no llevar a cabo las actuaciones).

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

	Consumo (kWh)		Ahorro estimado	
MAE	**Real**	**Estimado**	**Cantidad (kWh)**	**Porcentaje (%)**
Telegestión	625.376	690.112	64.736	9,38
Led	184.865	283.988	99.123	34,90
Autotrafos	422.417	463.782	41.365	8,92
Telegestión y led	665.149	1.014.572	349.423	34,44
Telegestión, led y autotrafos	196.765	381.066	184.301	48,36
Total	**2.094.572**	**2.833.520**	**738.948**	**26,08**

Las conclusiones resultantes de la auditoría energética, realizada en los 20 centros con gestión energética han llevado a la Mutua a establecer una serie de medidas de ahorro durante el periodo de 2023-2027.

En el resto de centros de la red de la Mutua se están sustituyendo las antiguas luminarias por pantallas led, estimando que se abarque la totalidad de centros en los próximos años. Por el momento, en 2023 se ha cambiado la luminaria completa de los centros de Torrejón y Oviedo, y se implementarán los sistemas de telegestión en los centros de la red para ajustar el consumo a los horarios y ocupaciones reales de uso de los mismos.

Asimismo, la Mutua ha finalizado la consecución de los certificados de eficiencia energética (CEE) en la totalidad de sus centros, propósito que comenzó en 2021 en respuesta al Real Decreto 390/2021, de 1 de junio, que aprobaba el procedimiento básico para la certificación de la eficiencia energética de los edificios, ampliando el ámbito de aplicación respecto a la normativa anterior.

Producción de energía solar fotovoltaica

En 2019, Fraternidad-Muprespa comenzó a dirigir sus actuaciones buscando la sostenibilidad energética, en respuesta al progresivo crecimiento de los consumos energéticos basados en recursos finitos y contaminantes. Como parte de esa voluntad, en 2022, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, la Mutua impulsó un plan de instalación de sistemas fotovoltaicos que busca permitir el autoabastecimiento en el mayor número de centros posible, tratando de reducir su huella de carbono e, indirectamente, reducir los costes de explotación de los mismos.

En 2023 se han instalado nuevas instalaciones fotovoltaicas en:

- Centro de Málaga
  - Número de paneles fotovoltaicos: 93 paneles.
  - Potencia unitaria de cada panel: 0,55 kWp.
  - Potencia total de la instalación: 51,15 kWp.
- Centro de Pinto
  - Número de paneles fotovoltaicos: 56 paneles.
  - Potencia unitaria de cada panel: 0,505 kWp.
  - Potencia total de la instalación: 28,28 kWp.

Las anteriores, se suman a las instaladas en 2022 que han estado operativas y funcionando a pleno rendimiento:

- Centro de Almansa (Albacete)
  - Número de paneles fotovoltaicos: 34 paneles.
  - Potencia unitaria de cada panel: 0,46 kWp.
  - Potencia total de la instalación: 15,47 kWp.
- Centro de Osuna (Sevilla)
  - Número de paneles fotovoltaicos: 31 paneles.
  - Potencia unitaria de cada panel: 0,46 kWp.
  - Potencia total de la instalación: 14,26 kWp.
- Centro de Plasencia
  - Número de paneles fotovoltaicos: 28 paneles.
  - Potencia unitaria de cada panel: 0,55 kWp.
  - Potencia total de la instalación: 15,40 kWp.
- Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. La instalación existente en el Hospital Habana sigue funcionando con normalidad, habiéndose mejorado sensiblemente la producción de energía fotovoltaica durante el año 2023.

La inversión en instalación de energía solar fotovoltaica representa un beneficio medioambiental fundamental, además de que el impacto económico para la entidad viene amortizado en un plazo razonable de tiempo, como evidencian los siguientes datos y estimaciones.

Confort climático

Dentro de las actuaciones llevadas a cabo para la mejora de la eficiencia y confort climático de los centros, a lo largo del ejercicio 2023 se han modificado o sustituido los equipos de:

- Fuengirola. Implementación de 1 equipo de clima de refuerzo en el gimnasio de rehabilitación.
- Hospitalet de Llobregat. Sustitución de los equipos de climatización en las consultas, sala de espera, sala de yesos y curas, y sala de rayos X.

Evolución del consumo de energía y producción fotovoltaica

		Producción energía fotovoltaica (kWh)			Consumo energía	
Centro	**Año**	**Producción para consumo propio**	**Producción vertida a la red**	**Total producido**	**Porcentaje de energía autoproducida (%)**	**Energía consumida (kWh)**
Hospital Habana	2019	88.419,00	-	88.419,00	9,01	981.569,00
	2020	116.981,00	-	116.981,00	8,3	1.408.578,00
	2021	117.904,00	-	117.904,00	7,73	1.526.061,00
	2022	116.969,00	-	116.969,00	7,23	1.618.560,00
	2023	120.945,00	-	120.945,00	7,52	1.607.642,00
Osuna	2022*	387,60	1.110,00	1.497,60	57,49	674,23
	2023	10.840,00	12.890,00	23.730,00	45,82	23.650,00
Almansa	2022*	1.791,90	1,40	1.793,30	31,8	5.634,80
	2023**	5.649,70	13,40	5.663,10	23,3	24.246,70
Plasencia	2022*	249,19	100,15	349,34	10,26	2.430,00
	2023***	-	-	-	-	-
Pinto	2023*	535,00	601,00	1.136,00	3,19	16.772,40
Málaga	2023****	32.220,00	11.680,00	43.900,00	39,74	81.090,00
Total		**612.891,39**	**26.395,95**	**639.287,34**		**7.296.908,13**

* Datos de noviembre a diciembre por inicio de funcionamiento.
** Datos anuales excluyendo periodo de septiembre a diciembre debido a la desconexión del sistema por obras.
*** Fallo en la contabilización del sistema para el 2023.
**** Datos de agosto a diciembre por inicio de funcionamiento.

- Lucena. Sustitución de 1 equipo tipo Split en gimnasio.
- Madrid (Cervantes). Sustitución de 1 equipo de Split en zona administrativa.
- Plasencia. Sustitución de 1 equipo de clima en la zona de admisión y despacho.
- Santander. Sustitución de 2 equipos de clima de la zona entrada y consultas.
- San Sebastián de los Reyes. Sustitución de 1 equipo de clima en administración.

Todos los equipos nuevos utilizan gas refrigerante ecológico y tienen rendimientos estacionales más altos que los anteriores, mejorando con ello la eficiencia energética del conjunto de los centros descritos.

Accesibilidad

Fraternidad-Muprespa llevó a cabo en 2017 una auditoría de accesibilidad sobre el 100 % de sus centros de atención de acuerdo a la certificación DIGA (Distintivo de Grado de Accesibilidad). Dicha auditoría sirvió para establecer las medidas que se han ido desarrollando a lo largo de estos años para corregir las situaciones detectadas y facilitar a los mutualistas el acceso a los centros en igualdad de condiciones.

Posteriormente, durante 2019, se siguió la trasposición de la norma DIGA a AIS (Accessibility Indicator System) de la Fundación para la Accesibilidad y Responsabilidad Social y las especificaciones técnicas ET-IMQ-AIS del Instituto Italiano del Marchio di Qualità, que ha permitido seguir implantando, auditando y verificando el grado de accesibilidad de las instalaciones y servicios, además de certificar los centros en fase de proyecto emitiendo la precalificación y así garantizar una construcción eficiente y efectiva.

En 2023 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones de mejora de la accesibilidad y uso:

- Se han adaptado los baños de pacientes, trabajadores y vestuarios del gimnasio del centro asistencial de León.
- Se han sustituido las puertas abatibles de acceso por 2 puertas automáticas en el centro asistencial de Salamanca y Tordera.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN

El año 2023 ha destacado por la consolidación de la recuperación socioeconómica postpandemia, aunque para las mutuas persisten desafíos importantes, como, por ejemplo, la revisión de las prestaciones por cese de actividad de los trabajadores autónomos que se concedieron durante dicho periodo. Este aspecto ha requerido un esfuerzo continuo en el desarrollo y adaptación de aplicaciones, a lo largo del ejercicio que perdurará en los próximos años.

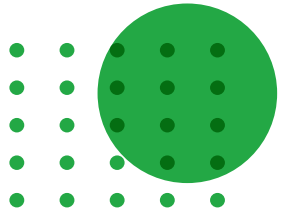
En el ámbito de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), se observa un notable crecimiento de la Inteligencia Artificial (IA), con especial énfasis en la implementación del Chat GPT de OpenAI. Además, la Unión Europea ha iniciado la regulación de la IA, motivando a Fraternidad-Muprespa a desarrollar proyectos para integrar estos avances.

El IV Plan Estratégico Corporativo 2021-2023 de la Mutua ha alcanzado un progreso del 85 %, destacando iniciativas clave como Recupera y la implementación del sistema de información clínica en la plataforma Nexos (la nueva arquitectura de la organización para el desarrollo de aplicaciones). Este éxito sienta las bases para el próximo V Plan Estratégico Corporativo (PEC 2024-25), que comenzará en 2024, fortaleciendo los objetivos estratégicos a largo plazo de la organización.

Asimismo, la entidad ha continuado impulsando su Plan de Evolución Digital, ejecutando proyectos estratégicos y otras iniciativas como la introducción de la firma digital cualificada, formación en ciberseguridad y la actualización funcional de la aplicación AppSent. Además, ha trabajado en colaboración con la alianza +compromiso para optimizar el intercambio de información sanitaria, el uso de espacios compartidos y la resolución de retos comunes como la integración con administraciones públicas y la implantación de la receta electrónica.

De igual manera, en 2023 se han implantado nuevas aplicaciones corporativas en la gestión de la Seguridad Social y asistencial, como la nueva Recaudación y la aplicación Oleadas. En la gestión interna de la Mutua, se ha lanzado una nueva aplicación de Convocatorias (para aplicar a puestos internos) y Mi Currículum, todas basadas en la arquitectura Nexos. También se han desplegado nuevas aplicaciones para la atención a mutualistas, incluyendo una renovada AppSent y nuevos servicios en la Oficina Digital.

La entidad ha continuado invirtiendo en la integración con proveedores sanitarios y otras mutuas, como la última fase de integración con el Hospital Intermutual de Euskadi y la interoperabilidad con Unión de Mutuas. También se han realizado mejoras en la Oficina Digital para proveedores sanitarios. Además, se han ejecutado proyectos piloto como una plataforma de telerrehabilitación y se han implantado nuevos procedimientos, incluyendo un Registro de heridas y un nuevo procedimiento de atención de enfermería.



En la gestión administrativa, los cambios legislativos han requerido adaptaciones en las aplicaciones de gestión, incluyendo las nuevas situaciones especiales de IT, cambios en la comunicación de partes de IT y la nueva cotización por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional. Especial relevancia ha tenido la preparación para la primera campaña de revisión de las prestaciones extraordinarias por cese de actividad, reguladas por el Artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020. En la gestión económico-financiera, se ha implantado un nuevo procedimiento digital para la liquidación, justificación y abono de gastos por razón del servicio.

En Business Intelligence, se ha actualizado la infraestructura de servidores y motores de base de datos, y se ha mejorado la gestión corporativa del dato, culminando con la creación del Área del Dato en diciembre de 2023. Se ha continuado con la actualización de puestos de trabajo y herramientas ofimáticas y de colaboración. También se ha avanzado en la renovación de servidores a versiones más recientes y en la actualización de motores de bases de datos corporativas.

En seguridad de sistemas, la entidad ha obtenido la certificación en el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) en la norma RD 3/2010 y ha trabajado en la certificación de la nueva versión RD 311/2022. La incorporación de un nuevo titular a la dirección del departamento de Seguridad de los sistemas de información en el último trimestre de 2023 refuerza la consolidación del sistema de gestión de la seguridad de la información.

A continuación, se detallan las novedades más significativas en los sistemas de información que se han implementado a lo largo del ejercicio 2023:

ATENCIÓN SANITARIA

- Nueva aplicación para la gestión de Oleadas de revisión de procesos de contingencia común (primera aplicación del ámbito asistencial en la nueva arquitectura Nexos).
- Solución de firma con certificado digital de informes médicos de procesos y de alta médica generados desde la consulta médica en la aplicación FRAGUA Asistencial.
- Piloto de un nuevo procedimiento de atención de enfermería que contempla la realización de consultas presenciales nominativas por parte del personal de enfermería, mejorando la eficiencia en la atención.
- Automatización del proceso de realización de encuestas en línea sobre la atención de enfermería en los centros, agilizando la recopilación de datos.
- Actualización de la solución VNA-PACS corporativa Carestream Vue PACS a su última versión disponible, mejorando la gestión de imágenes diagnósticas.
- Finalización de la segunda fase del proyecto de integración con el Hospital Intermutual de Euskadi (HIE), para la recepción y registro automatizado de informes y resultados de pruebas.
- Despliegue del piloto del proyecto Recupera (nuevo modelo de rehabilitación) a otros centros de la red asistencial, redefiniendo los roles de médico y fisioterapeuta en la rehabilitación del paciente.
- Inicio del proyecto piloto de uso de soluciones de telerrehabilitación en los centros de Gijón, Lugo, Palma de Mallorca y Sevilla, facilitando el acceso a la atención médica a distancia.
- Implementación del nuevo registro estandarizado de heridas para mejorar la comunicación entre el Hospital Habana y la red asistencial.

PRESTACIONES ECONÓMICAS

- Implementación de mejoras para la aplicación de un nuevo procedimiento de gestión de enfermedades profesionales, garantizando una atención más eficiente a los mutualistas; y un nuevo procedimiento de gestión de la prestación por riesgo en embarazo y lactancia.
- Revisión de la confidencialidad y nuevo diseño de las e-Notificaciones ePAT y eRSB, cumpliendo con los estándares de privacidad de datos.
- Implementación de mejoras en FRAGUA para contemplar las nuevas situaciones especiales de IT contempladas en la Ley Orgánica 1/2023; la aplicación del RD 1060/2022, mejorando la comunicación entre el INSS y la empresa en casos de incapacidad temporal; y la revisión de la concesión de las prestaciones extraordinarias de cese de actividad para los trabajadores autónomos, cumpliendo con la normativa vigente.
- Implementación de mejoras para la gestión de incomparecencias a consultas y seguimientos, optimizando los procesos internos.
- Implementación de mejoras para la aplicación de la nueva cotización correspondiente al Mecanismo de Equidad Intergeneracional, asegurando la equidad en la protección social.

GESTIÓN DE EMPRESAS Y MUTUALISTAS

- Implantación de la nueva aplicación de gestión de la Recaudación por cotizaciones sociales en la plataforma tecnológica corporativa Nexos.
- Renovación del servicio de Bienvenida digital a mutualistas y asesores, incluyendo actualización de contenidos y diseño, así como la integración de nuevas funcionalidades como el uso de firma cualificada del documento de asociación y contrato de usuario de la Oficina Digital.

GESTIÓN DE PERSONAL E INTRANET

- Implantación de una nueva aplicación de Convocatorias (internas) y Mi Currículum para los empleados de Fraternidad-Muprespa, mejorando la gestión de recursos humanos.
- Actualización de la plataforma para la celebración de una nueva edición de Releva en 2023, identificando potenciales candidatos a puestos de dirección y decisión de la Mutua.
- Actualización de la aplicación para la realización de exámenes de la nueva edición de las pruebas de promoción interna celebrada en febrero de 2024.
- Implementación de una nueva aplicación Botón SOS, mejorando la seguridad y bienestar de los empleados en situaciones de peligro.

GESTIÓN ECONÓMICA, CONTABILIDAD Y PRESUPUESTOS

- Implantación del nuevo procedimiento de liquidación, justificación y abono de gastos por razón del servicio, optimizando los procesos administrativos.
- Rediseño de las notificaciones de pago de facturas a proveedores por correo electrónico, mejorando la eficiencia en la gestión de pagos.

PREVENCIÓN Y DESARROLLO DE LA CULTURA DE LA SALUD

- Ampliación de la oferta formativa del Aula Prevención con nuevas guías, cursos y webinars, promoviendo el conocimiento en materia de seguridad laboral.
- Implementación de mejoras en los sistemas de información para gestionar las nuevas suscripciones a publicaciones electrónicas "Campus Prevención" y el boletín "Actualidad Laboral", fortaleciendo la difusión de información relevante en prevención de riesgos laborales.
- Implementación de ajustes para aplicar la Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, estableciendo la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social para el año 2024.

BUSINESS INTELLIGENCE

- Actualización de la infraestructura de servidores y motores de base de datos del Business Intelligence corporativo a las versiones más recientes de Windows Server 2022 y MS SQL Server 2019, mejorando la capacidad analítica de la organización.
- Introducción de nuevo conjunto de indicadores para analizar el gasto de ITCP e IMS sobre el total de las cuotas de contingencia profesional, ofreciendo una visión más detallada de los recursos destinados a la prevención de riesgos laborales.
- Desarrollo de un nuevo sistema de indicadores de rehabilitación dentro del proyecto Recupera, optimizando los procesos de recuperación de los pacientes.
- Creación de una herramienta analítica Hospital Analytics dinámica para analizar indicadores de quirófano, consultas y transporte sanitario en el Hospital Habana, mejorando la eficiencia en la gestión hospitalaria.
- Creación de una nueva familia de informes para hacer el seguimiento del cumplimiento de las Guías rápidas, mejorando la calidad de la atención médica.

EVOLUCIÓN TECNOLÓGICA

- Ampliación de la capacidad de la nueva arquitectura Nexos, fortaleciendo la infraestructura tecnológica de la Mutua.
- Avance en el proceso de migración de servidores antiguos a versiones más recientes, iniciando una nueva fase del proceso de renovación de la infraestructura lógica de servidores.
- Actualización de los servidores de base de datos MS SQL Server de aplicaciones de gestión y operacionales a la nueva versión MS SQL Server 2019, garantizando un mejor rendimiento y seguridad.
- Adquisición de nuevos equipos para renovar el parque informático, permitiendo la sustitución de equipos incompatibles con Windows 11.
- Adquisición de nuevas licencias de software para renovar la suite de herramientas ofimáticas y de colaboración.
- Implantación de una nueva solución de Contact Center Multicanal, Chrysalis.

RELACIÓN CON OTRAS MUTUAS

- Implantación del protocolo común de +compromiso en el intercambio telemático de información de actividad sanitaria y administrativa entre MC Mutual y Fraternidad-Muprespa.
- Puesta en funcionamiento del intercambio de actividad sanitaria y administrativa con Unión de Mutuas, relativa a trabajadores protegidos atendidos en el marco del convenio de colaboración vigente entre ambas mutuas.
- Implantación de canal automatizado del envío de imágenes diagnósticas a Ibermutua, mejorando la eficiencia en el intercambio de información.

LOGROS 2023

Con el firme objetivo de seguir ofreciendo el mejor servicio y atención a sus grupos de interés, la Mutua se ha mantenido atenta en 2023 para adaptarse a las circunstancias y necesidades de cada momento a lo largo del ejercicio.

Prestaciones extraordinarias de cese de actividad de trabajadores autónomos (PECATA).

La revisión de los expedientes de las prestaciones PECATA, reguladas por el Artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, ha sido un tema de gran importancia para la Mutua durante el ejercicio 2023. Desde la necesaria adaptación de la aplicación de negocio a los cambios legislativos que han surgido a lo largo del año (nuevas situaciones especiales de IT, cambios en la comunicación de partes de IT, nueva cotización por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional), hasta la modificación de los procedimientos internos (elaboración del manual de revisión de las prestaciones PECATA), pasando por la formación de la plantilla para llevar a cabo la revisión de expedientes, este tema ha sido objeto de análisis y seguimiento continuo tanto por el Comité de Dirección como por el resto de los órganos de gobierno de la entidad. A lo largo de 2023, la Mutua ha revisado 10.560 expedientes.

Proyecto Recupera, implantación del nuevo modelo de rehabilitación.

El Proyecto Recupera, que contempla el rediseño integral del modelo de rehabilitación de la Mutua, ha dejado atrás la fase de análisis y diseño llevada a cabo en el año 2022. Durante 2023, ha ampliado su alcance, abarcando más aspectos del proyecto y su implantación en un mayor número de centros de la red de atención, así como en proveedores externos de fisioterapia. Se han realizado las adaptaciones necesarias en el aplicativo de negocio para resolver incidencias detectadas e incorporar mejoras, el testeo de aplicaciones externas (herramientas de telerrehabilitación), la habilitación de la infraestructura física (reformas de gimnasios) y la adquisición de los enseres necesarios.

Seguridad de los sistemas de información y protección de datos.

En respuesta a la creciente amenaza de ataques a los sistemas de información de grandes empresas y la necesidad imperativa de proteger los datos personales, la Mutua ha fortalecido su seguridad de la información y protección de datos. En 2023, ha obtenido la Certificación de Conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) y ha mantenido su Sistema de Gestión de Seguridad de la Información conforme a la norma UNE-ISO/IEC 27001:2017. Para avanzar en este propósito, se han llevado a cabo, entre otros, varios proyectos clave: la dotación de certificados digitales a los trabajadores, el despliegue de herramientas de monitorización y registro del tráfico de red, el establecimiento de un sistema de doble factor de autenticación (2FA) en la Oficina Digital, la tramitación de solicitudes de ejercicio de derechos PLARSO (101), la realización de campañas de formación en ciberseguridad, y simulacros de phishing y concienciación para el personal.

Recupera
"Coopero ergo recupero"

Al margen de los acontecimientos imprevistos, sus consecuencias y la oportuna rápida respuesta por parte de la Mutua, la entidad ha continuado con la ejecución del IV Plan Estratégico Corporativo (2021-2023), enfocado a la sostenibilidad y que se apoya en cuatro objetivos estratégicos: la fidelización de las empresas mutualistas, la satisfacción del paciente, la conexión de los profesionales y la mejora de las herramientas de trabajo.

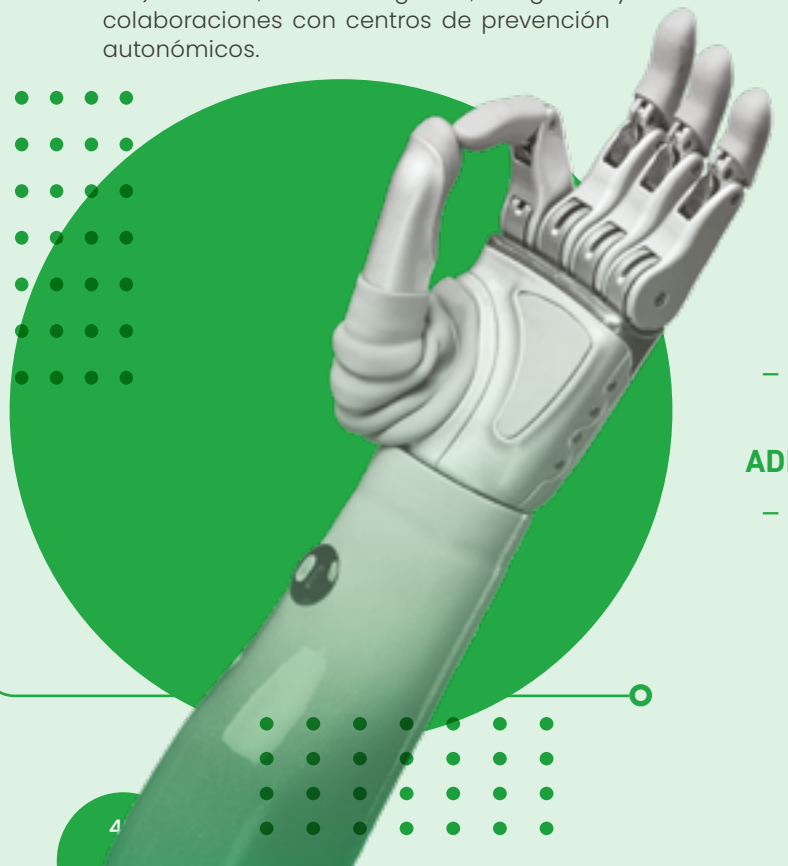
Los logros más destacados que ha alcanzado Fraternidad-Muprespa durante el 2023 han sido los siguientes (agrupados por el grupo de interés que más se ha beneficiado):

TRABAJADOR PROTEGIDO

- Traslado y puesta en funcionamiento del nuevo centro de Osuna, situado en Avenida Constitución 52-54, con 511 metros cuadrados de instalaciones disponibles para pacientes y mutualistas.
- Obtención de la acreditación como espacio cardioprotegido de los centros de Pulpí (Almería), Castellón, Arrecife (Las Palmas), Madrid (Madre de Dios), Madrid (Hospital Habana), Pinto (Madrid), Pamplona, Salamanca y Valencia.
- Inclusión de nuevo material en la App Mi Frater Paciente y en el Portal del Paciente (Oficina Digital) para la promoción de la reducción del hábito tabáquico en fumadores, la relajación para pacientes con altos niveles de ansiedad, el ejercicio físico (para quienes no cumplen las recomendaciones de la OMS), la prevención de accidentes relacionados con el consumo de alcohol, las medidas de prevención de la transmisión en trabajadores con bajas por patología infecciosa aguda, y hábitos saludables en pacientes con artrosis.
- Nuevo registro estandarizado y normalizado de heridas para asegurar la mejor continuidad de cuidados de los pacientes en la red asistencial después de su paso para ser intervenidos por el Hospital Habana.
- Inclusión de la modalidad de atención de a través de teleconsulta en las guías rápidas de contingencia profesional y su adecuación a los objetivos de gestión 2023.
- Introducción de los criterios traumatológicos del Hospital Habana en las guías rápidas de contingencia profesional.
- Modificación de los indicadores de seguimiento de las guías rápidas de contingencia común.
- Implantación de una solución de firma con certificado digital de informes médicos de procesos y de alta médica generados desde la consulta médica en la aplicación FRAGUA Asistencial.
- Revisión y actualización de las agrupaciones y de los diagnósticos incluidos dentro de las guías rápidas de contingencia profesional y contingencia común.
- Revisión y actualización de los códigos CIE-10 y de las agrupaciones de los procesos de especial seguimiento en contingencia profesional y contingencia común.
- Implantación de una aplicación para la gestión de oleadas de revisión de procesos de contingencia común, en la que se facilita al médico que revise, reflexione, consulte y actúe sobre una serie de procesos para impulsar el seguimiento y control. Se trata de la primera aplicación del ámbito asistencial en la nueva arquitectura Nexos, la nueva plataforma tecnológica sobre la que se está desarrollando el nuevo sistema de información clínica de Fraternidad-Muprespa.
- Elaboración de nuevos documentos y actualización de los existentes para la gestión de CP y CC: procedimientos, protocolos, guías rápidas y decálogos.
- Proyecto de mejora de procesos asistenciales: Estudio y definición de tiempos muertos asistenciales en CP y CC mediante la metodología Lean Healthcare.
- Análisis epidemiológico retrospectivo de los procesos de IP del periodo 2013-2022 y estudio cruzado con otras bases de procesos de IT del periodo 2018-2020.
- Proyecto piloto sobre la implementación de la consulta presencial de enfermería en pacientes de ITCC en Ciudad Real, Fuengirola, Osuna y Valencia.
- Implantación de Recupera (nuevo modelo de rehabilitación) en 10 provincias (Asturias, Baleares, Burgos, Córdoba, Lugo, Pinto-Madrid, Sevilla, Toledo, Valencia, Zaragoza); adaptación de la Oficina Digital para la gestión de centros concertados de rehabilitación en Asturias, Baleares, Burgos, Córdoba y Lugo; realización de pruebas para la prescripción y seguimiento de tratamientos de fisioterapia a distancia a través del uso de dos plataformas digitales (Trak, ReHub); gestión de dudas e incidencias en el proyecto Recupera tanto a nivel sanitario como de admisión; implementación del aplicativo Nexos para el seguimiento de centros concertados en rehabilitación; actualización de indicadores de seguimiento en rehabilitación; revisión y actualización de la documentación relacionada con la metodología de ejecución de la videoconsulta.
- Diseño y puesta en marcha del nuevo grupo de innovación sanitaria, iniciado en marzo de 2023.
- Desarrollo de herramientas y protocolos: ficha de seguimiento de la actividad asistencial del personal de enfermería; protocolo de cirugía menor para la acreditación del nuevo centro asistencial de Alcorcón.
- Implementación de un nuevo procedimiento de gestión de enfermedades profesionales.
- Implementación de un nuevo procedimiento de gestión de la prestación por riesgo en embarazo y lactancia, REL.
- Migración de la plataforma del centro de contactos.
- Mantenimiento del Reconocimiento QH** Excelencia en Calidad Asistencial.
- Certificaciones del Sistema de gestión de la Calidad (SGC) de 100 centros de la entidad en ISO 9001:2015.
- Mantenimiento de la certificación del Sistema de gestión de Seguridad de la Información (SGSI) conforme a la norma ISO 27001:2017.
- Certificación de la Oficina Digital de acuerdo al Esquema Nacional de Seguridad (ENS), en la norma RD 3/2010.
- Medición de la satisfacción de los pacientes a través de 7.047 encuestas realizadas, con una valoración de 8,72 en contingencias profesionales y un 8,29 en contingencias comunes.

MUTUALISTA

- La Mutua ha liderado en 2023 el modelo Visión Zero de la AISS, promoviendo la cultura preventiva antes de su incorporación y seguimiento por la Estrategia Española SST y la Resolución del Plan de Actividades Preventivas. En España, cerca del 45 % de las empresas integradas en Visión Zero son mutualistas de Fraternidad-Muprespa.
- Creación del nuevo Campus Prevención, con acciones en formato mixto: seminarios en línea, talleres técnicos presenciales y aula online.
- Celebración de las Semanas temáticas: VIII en PRL y VI en Seguridad Vial Laboral.
- Celebración de más de 140 jornadas, actos y eventos dirigidos a empresas, asesorías y grupos de interés, en cumplimiento de los objetivos informativos de la Mutua, y participación activa (40 intervenciones) en foros, eventos digitales, congresos y colaboraciones con centros de prevención autonómicos.



- Afianzamiento del mapa de procesos como guía para la mejora de la cultura preventiva en el asesoramiento técnico a las empresas asociadas.
- Lanzamiento de la nueva campaña "Cero Accidentes" para reconocer la nula siniestralidad durante 5, 10 o 15 años, de un colectivo de más de 6.000 empresas mutualistas, favoreciendo la fidelización y la generación de más de 39.000 impactos de comunicación.
- Creación del nuevo boletín informativo "Actualidad", que proporciona novedades e información jurídica y legislativa de interés para asesores y mutualistas.
- Renovación del servicio de Bienvenida digital a mutualistas y asesores con la actualización de contenidos, el diseño y el uso de la firma cualificada con certificado digital en el documento de asociación y el contrato de usuario de la Oficina Digital.
- Despliegue de nuevas aplicaciones en la Oficina Digital dirigidas a empresas mutualistas y asesores para la gestión de partes de accidente de trabajo (PAT) y relaciones de accidentes de trabajo sin baja médica (RATSB), facilitando su tramitación en los sistemas Delt@ (Declaración Electrónica de Trabajadores Accidentados del Ministerio de Trabajo y Economía Social) y CoNTA (Portal de notificació dels accidents de treball de la Generalitat de Catalunya), sustituyendo definitivamente las aplicaciones para clientes PAT2003 y RSB2003 y reforzando la confidencialidad y seguridad de las eNotificaciones de la Mutua asociadas al servicio.
- Nueva aplicación de gestión de la recaudación por cotizaciones sociales de la Mutua sobre Nexos.

ADMINISTRACIÓN

- Incorporación de nuevos organismos para la presentación de documentación y solicitudes a través RedSara, registro electrónico general para presentar solicitudes y documentos dirigidos a cualquier órgano de la Administración General del Estado (AGE), sus organismos públicos, sus entidades dependientes o vinculadas, y para otras administraciones públicas.
- Automatización del envío de comunicaciones al Instituto Nacional de la Seguridad Social a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social.
- Compra de un inmueble en Sevilla, situado en Avenida Montes Sierra, 17, a nombre del Patrimonio de la Seguridad Social y adscrito a la Mutua, por un importe de 975.000 euros más impuestos.

OTRAS MUTUAS Y ENTIDADES

- Implantación de la segunda fase del proyecto de integración con el Hospital Intermutual de Euskadi, para la recepción y registro automatizado de informes y resultados de pruebas.
- Solución de intercambio de actividad sanitaria y administrativa con Unión de Mutuas, relativa a trabajadores protegidos atendidos en el marco del convenio de colaboración vigente entre ambas mutuas.
- Implantación del protocolo común de +Compromiso en el intercambio telemático de información de actividad sanitaria y administrativa entre MC Mutual y Fraternidad-Muprespa.
- En el seno de la alianza +compromiso, el grupo de trabajo de contratación ha trabajado en la contratación de servicios de transporte sanitario y no sanitario, han analizado las principales dificultades durante el proceso de licitación y en la fase de ejecución, con el objetivo de detectar aspectos de mejora basados en la experiencia de cada mutua para lograr contrataciones más eficientes.
- Análisis pormenorizado en el seno de +compromiso, de los diferentes criterios de adjudicación utilizados en las licitaciones del ámbito sanitario, para detectar aquellos que pudieran aportar, en función del objeto a contratar, un nivel más alto de calidad, descartando asimismo aquellos otros que no contribuyesen a la consecución de ese objetivo.
- Consolidación del grupo de comunicación de la alianza +Compromiso, mediante la elaboración de múltiples productos (artículos, vídeos, contenidos y la memoria de la alianza).

SOCIEDAD

- Acogida de estudiantes jóvenes para acercarles a la realidad laboral como parte del proyecto de colaboración con el programa de 4º de ESO+Empresa de la Comunidad de Madrid.
- Realización de prácticas formativas en los centros de trabajo de la Mutua por parte de 124 alumnos, pertenecientes a 36 centros formativos entre Universidades y Centros de Formación Profesional.
- Colaboración con las universidades de Córdoba y Almería para acercar al alumnado el papel fundamental de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.
- Distinción otorgada por el Ayuntamiento de Avilés a Fraternidad-Muprespa, por el proyecto "Enfoca el Talento".
- Colaboración con UNICEF a través de la felicitación solidaria de navidad.
- Campaña anual de donación de sangre celebrada en el Hospital Habana y en el centro de San Agustín, dirigida a todo el personal de servicios centrales.
- Recogida de textiles con fin social a través de un contenedor de Humana, fundación Pueblo a Pueblo, situado en el garaje del Hospital Habana.
- Compromiso con la Agenda responsable de la Mutua, difundiendo información y realizando acciones en cumplimiento con los ODS de la Agenda 2030.
- Renovación del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y presentación del COE.

MEDIOAMBIENTE

- Nuevo contrato de suministro eléctrico y eficiencia energética con Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España S.A.U. para el período 2023-2027, que incluye la implantación de medidas para la mejora de la eficiencia energética en los centros de acuerdo a las auditorías realizadas.
- Continuación en la implantación de medidas de ahorro energético en los centros de la entidad (instalación de placas solares, cambio de luminarias, sustitución de equipos de climatización).
- Verificación por séptimo año consecutivo de la huella de carbono de acuerdo a los requisitos de la norma de referencia GHG Protocol como muestra de responsabilidad y compromiso con el medioambiente.
- Inscripción en el registro de huella de carbono del ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, obteniendo el sello de huella de carbono "Calculo" del ejercicio 2022 y el sello "Compenso" del ejercicio 2020.
- Realización de más de 35 auditorías internas con medios propios, requisito de los sistemas de gestión ISO 9001 y 14001 en nuestros centros, y certificación del Sistema de gestión ambiental de 71 centros de la entidad en ISO 14001:2015.
- Divulgación medioambiental acorde a la línea 5 de la estrategia de calidad y al lema permanente de la Mutua "Quiero ser verde".

LA MUTUA

- Cuidado de la homogeneidad de la imagen corporativa de los centros de atención y servicios centrales, de acuerdo a las campañas de comunicación externa.
- Realización de la primera medición global de indicadores o KPIs de las comunicaciones de la Mutua (incluye los boletines corporativos), utilizando una nueva herramienta de métricas profesionales.
- Difusión interna de las novedades legislativas publicadas en el BOE que afectan a la actividad de la Mutua, y elaboración de "notas-resumen" para facilitar la comprensión de estas.
- Impulso de las redes sociales como herramienta de trabajo a través de la colaboración de los embajadores de marca de la Mutua y campañas específicas como la captación de talento en colaboración con el departamento de Recursos Humanos.
- Implantación de un nuevo procedimiento de liquidación, justificación y abono de gastos por razón del servicio que digitaliza el tratamiento de la documentación de justificación de los gastos.
- Realización en 48 de las 50 provincias en las que tiene presencia la Mutua del Cuestionario COSO (Control Interno), como estructura de control interno diseñada para ayudar a las direcciones provinciales a gestionar los riesgos y lograr sus objetivos.
- Automatización del proceso de conciliación bancaria dentro de los procesos contables.
- Creación de grupos de trabajo temáticos e interdisciplinares (asesoría y servicios jurídicos y prestaciones económicas) para ajustar criterios en los procedimientos y gestión de las prestaciones, las reclamaciones, los tráficos, y responsabilidad empresarial.
- Celebración de 2.374 juicios, 542 demandas propias realizadas y 2.818 juicios resueltos, en los que las demandas propias con resultado favorable se han situado en el 32 % y las demandas ajenas con resultado favorable en un 77 %.
- Renovación del certificado Sistema de gestión de Quejas y Reclamaciones, de la norma UNE-ISO 10002:2018, sobre el que se articula el funcionamiento del Defensor del mutualista y la gestión de quejas y reclamaciones en todos los centros de la Mutua a nivel nacional.
- Renovación de la infraestructura lógica de servidores del parque de servidores en la versión Windows 2012, a una versión más reciente Windows Server 2022; actualización de la infraestructura de servidores y motores de base de datos del Business Intelligence corporativo y aplicaciones de gestión y operacionales a sus versiones más actuales Windows Server 2022 y MS SQL Server 2019.
- Nuevas adquisiciones de equipamiento para la renovación del parque de equipos individuales de monitores, equipos portátiles y equipos de sobremesa que permitirán en 2024 la sustitución de todos los equipos incompatibles con Windows 11.
- Nuevas adquisiciones de software para el puesto de trabajo que permitirán la renovación de la suite de herramientas ofimáticas con Microsoft Office 2021 y de colaboración y comunicaciones unificadas con Cisco Webex.

PLANTILLA

- Incremento del número de horas de formación realizadas y acciones formativas impartidas (modalidad presencial, a distancia y mixta) en un 18 % y un 27,3 % respectivamente en relación al 2022.
- Revisión del mapa de materias formativas conforme al PEC vigente y programación de las acciones formativas, así como su coordinación con las diferentes unidades organizativas de la Mutua.
- Implantación del programa en Competencias digitales para todos los empleados de la Mutua.
- Continuación del aprovechamiento del conocimiento generado en las sesiones clínicas del Hospital Habana poniendo a disposición del colectivo médico, de enfermería y fisioterapia de la red de atención los casos de mayor interés, superando los 50 vídeos nuevos incorporados a la plataforma digital de UNICO (Universidad Corporativa).
- Celebración de las Jornadas de actualización de médicos, enfermeros y fisioterapeutas de la red.
- Formación del personal de nueva incorporación en los cursos en línea de Acogida y, en cumplimiento de la normativa establecida, PRL para Sanitarios y para Despachos y Oficinas, RGPD, y Código de Conducta Básico y Prevención Penal.
- Celebración de la séptima promoción de médicos que ha realizado el Máster de Experto Universitario en Valoración de Incapacidades Laborales, de la UNED.
- Lanzamiento de la primera promoción en la realización del Experto Universitario para Enfermería en Urgencias Frecuentes en Atención Primaria.
- Colaboración con la campaña de sensibilización en Ciberseguridad a través de varias ediciones del taller formativo.
- Celebración del I Certamen de casos clínicos en heridas traumatológicas.
- Revisión, actualización y ampliación de la descripción de puestos de trabajo de la Mutua de acuerdo al Diccionario de Competencias de la Mutua, y automatización de las publicaciones en la plataforma Selección y Desarrollo.
- Incremento de la cobertura de vacantes en la plantilla en un 8,5 % respecto al ejercicio anterior, acompañada de una reducción en los tiempos de cobertura en un 12,7 %.
- Puesta en marcha del plan de sucesión o relevo que permita la cobertura a corto plazo de puestos clave en la entidad.
- Elaboración de un programa de desarrollo directivo, acorde al plan de sucesión.
- Revisión del mapa de materias formativas conforme al 2022-2024 y programación de las acciones formativas, así como su coordinación con las diferentes unidades organizativas de la Mutua.
- Renovación de la adhesión a la Carta de la Diversidad, de la Fundación para la Diversidad, para el periodo 2023-2025.
- Renovación del convenio marco de teletrabajo, tras recibir el informe favorable de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas (CSNCEP).
- Firma de un nuevo convenio INSERTA entre Fraternidad-Muprespa y la Fundación ONCE, a favor de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

LA MUTUA DEL MAÑANA

Fraternidad-Muprespa tiene un firme compromiso con la excelencia, y persigue la evolución y mejora continua a través de la ejecución ordenada de proyectos enfocados a alcanzar los objetivos estratégicos que se marca. Para ello, a lo largo del ejercicio 2024, se ha propuesto alcanzar, entre otros, los siguientes hitos:

- Diseñar e iniciar la ejecución del V Plan Estratégico Corporativo.
- Realizar el III Plan de Responsabilidad Social de la Mutua.
- Llevar a cabo la apertura y traslado a los nuevos centros en Alcorcón y Ronda, y a los centros reformados de Abanto, Almansa, Barcelona, Burgos, Ibiza, León, Orense, San Sebastián de los Reyes y Vélez-Málaga.
- Implementar una herramienta para el seguimiento exhaustivo de los procesos susceptibles de derivar en secuelas, facilitando su revisión y monitoreo.
- Incorporar hojas de recomendaciones de enfermería, con pautas y consejos para reforzar la seguridad del paciente.
- Definir las tareas y funciones de la enfermería en el seguimiento de procesos de CC, para aumentar el control y la efectividad de las citas médicas.
- Diseñar los aspectos necesarios para iniciar los desarrollos de la consulta de enfermería en la aplicación Nexos.
- Analizar y detectar fases del seguimiento de procesos de CC y CP donde se generan tiempos muertos que podrían evitarse, afectando negativamente la duración de la IT.
- Implementar videconsultas asincrónicas, donde el paciente pueda solicitar una cita y se gestione a la mayor brevedad.
- Definir e integrar las soluciones de videconsultas, receta electrónica y telerrehabilitación de pacientes, dentro del sistema de información clínica HIS.
- Actualizar el sistema de recepción de estudios DICOM y la solución de gestión y control de esterilización del bloque quirúrgico del Hospital Habana.

- Estudiar el impacto de la biomecánica en la incapacidad temporal (IT) y en la incapacidad laboral (IMS).
- Integrar una herramienta de IA para ayudar a los médicos en la interpretación de estudios radiográficos, aplicando análisis de imágenes.
- Entrenar sistemas de IA con datos históricos para predecir la duración de procesos y variaciones bajo diferentes acciones, ofreciendo un sistema de apoyo a la decisión médica para mejorar la recuperación del paciente.
- Analizar soluciones tecnológicas que aseguren la calidad de las anotaciones en la historia clínica, incluyendo informes de seguimiento.
- Concluir el análisis de la base de datos histórica de incapacidad permanente, obteniendo conclusiones que permitan reducir las incapacidades permanentes y ajustar sus grados, disminuyendo así el gasto en IP.
- Implementar pautas para el diagnóstico temprano y tratamiento adecuado del síndrome del dolor regional complejo (SDRC), reduciendo así la IP.
- Renovar servicios digitales para la solicitud de prestaciones y desarrollar nuevos servicios para REL y CUME.
- Habilitar formularios más sencillos para el acceso a las prestaciones económicas.
- Certificar que los sistemas de información de la Oficina Digital cumplen con las exigencias del Esquema Nacional de Seguridad.
- Mantener en el departamento de Defensor del mutualista la certificación conforme a la norma ISO 10002 de Gestión de reclamaciones y quejas.
- Medir la satisfacción de los grupos de interés y avanzar en proyectos de satisfacción del cliente.
- Ser agente de cambio en la cultura preventiva de PYME con una nueva estrategia en prevención de riesgos laborales y cultura de la salud.
- Impulsar la ePrevención con una imagen más moderna y difundir la filosofía Visión Zero conforme a la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.
- Lanzar FraterZen, una plataforma de bienestar y salud para pacientes y trabajadores en salas de espera y fisioterapia.
- Renovar el portal del Rincón de la Salud para satisfacer la demanda de contenidos.
- Incrementar las alianzas con centros de prevención autonómicos.
- Certificar los procesos del departamento de prevención conforme a la norma ISO 9001:2015.
- Integrar notificaciones de la Junta de Andalucía y Xunta de Galicia en el sistema DEHU.
- Automatizar la reclamación de deuda en la TGSS y el control de incidencias del departamento de Obras.
- Automatizar la comprobación de facturación del proveedor de reparaciones en los centros.
- Mejorar la comunicación con las clínicas de fisioterapia a través de la Oficina Digital, mediante informes específicos al inicio y fin de la rehabilitación.
- Avanzar en contrataciones sostenibles y eficientes, seleccionando proveedores comprometidos socialmente y utilizando criterios de adjudicación que promuevan estos valores.
- Sensibilizar en calidad y medioambiente mediante formación y comunicación.
- Implantar sistemas fotovoltaicos en los centros de Murcia, Tordera y Toledo, además de incorporarlos en los nuevos centros de Alcorcón, Tomelloso y Sevilla en su futura apertura.
- Compensar la huella de carbono y obtener el sello del Registro de Huella de Carbono.
- Continuar registrando la huella de carbono y avanzar en la implantación del modelo EFQM en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.
- Certificar conforme a la norma ISO 45001 y verificar la huella de carbono según el GHG Protocol.
- Ampliar la automatización de procesos contables.
- Continuar con las jornadas de formación sobre prueba pericial médica.
- Gestionar el cumplimiento de sentencias a través de la creación de un grupo de trabajo específico.
- Continuar estandarizando la imagen corporativa de los centros.
- Desarrollar una nueva estrategia de comunicación externa que incluya el Plan de comunicación, relaciones públicas y el primer plan de medios sociales para 2024-2025.
- Mejorar los canales de comunicación con el personal sanitario, desarrollando conjuntamente con el área de Comunicación Interna o el departamento correspondiente, los medios necesarios para difundir el material generado por la Dirección Médica.
- Extender el uso de la teleconsulta a los especialistas de la red de atención para mejorar la comunicación territorial, una vez contrastada su utilidad para la revisión de bajas entre médicos de la red y especialistas del Hospital Habana.
- Establecer un Comité Científico para evaluar propuestas y necesidades de estudios por parte de profesionales sanitarios de la Mutua, utilizando información de pacientes protegidos.
- Evaluar y seguir las propuestas de innovación sanitaria presentadas por el personal de la Mutua.
- Actualizar el sistema de correo electrónico corporativo y desplegar Windows 11 y Microsoft Office 2021 en toda la organización.
- Migrar y actualizar la solución de gestión documental corporativa y certificar el Sistema de gestión de seguridad de la información conforme al Esquema Nacional de Seguridad (ENS).
- Impartir un taller en línea de ciberseguridad para el personal que fue víctima de un ataque de phishing simulado.
- Revisar el Plan de formación y realizar jornadas de actualización de prestaciones y formación en heridas.
- Implementar un plan de desarrollo profesional para candidatos evaluados favorablemente en el Proyecto Releva.
- Realizar la V Encuesta de clima laboral.
- Formar en desconexión digital a toda la plantilla.
- Realizar pruebas de promoción interna para acceder a niveles 4 y 5.
- Adaptar el Sistema de gestión de SST a la norma ISO 45001 y certificar tres centros de trabajo. La ISO 45001 ayuda a reducir la siniestralidad, garantizar el cumplimiento legal, minimizar sanciones y aumentar la motivación y satisfacción de los empleados.

2 GOBIERNO CORPORATIVO

RÉGIMEN DE PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA - pág. 46
ÓRGANOS DE GOBIERNO - pág. 46
ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN - pág. 50
ÓRGANOS DE CONSULTA - pág. 52
ÓRGANOS DE GESTIÓN INTERNA - pág. 52
ÓRGANOS COLEGIADOS - pág. 55
PARTICIPACIÓN EN OTROS ORGANISMOS - pág. 56
DIVERSIDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO - pág. 58
COMPENSACIONES DE LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, PARTICIPACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN - pág. 59
REGULACIÓN INTERNA - pág. 59
CUMPLIMIENTO ÉTICO Y PENAL - pág. 60
TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN - pág. 63
CADENA DE SUMINISTRO - pág. 65
SISTEMAS DE SEGURIDAD - pág. 66
SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN - pág. 68

RÉGIMEN DE PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA

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

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

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

El ámbito de actuación de Fraternidad-Muprespa se extiende a todo el territorio del Estado, siendo su objeto el desarrollo de las actividades de la Seguridad Social, establecidas en el artículo 80.2 del citado Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social:

- La gestión de las prestaciones económicas y de la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, comprendidas en la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como de las actividades de prevención de las mismas contingencias que dispensa la acción protectora.
- La gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
- La gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- La gestión de las prestaciones económicas por cese en la actividad de los trabajadores por cuenta propia, en los términos establecidos en el Título V de esta misma Ley.
- La gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Las demás actividades que les sean atribuidas legalmente a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

Conforme queda recogido en el artículo 80.4 del referido Texto Refundido, Fraternidad-Muprespa forma parte del sector público estatal de carácter administrativo, de conformidad con la naturaleza pública de sus funciones y de los recursos económicos que gestionan, sin perjuicio de la naturaleza privada de la entidad. Tal condición queda recogida en el artículo 2.2. 2º h) de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, así como en el artículo 3.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, que configura a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social como poder adjudicador que no tienen el carácter de Administración Pública.

El régimen económico-financiero, el sostenimiento y funcionamiento, así como las actividades, prestaciones y servicios de Fraternidad-Muprespa comprendidos en su objeto, se financian de acuerdo con lo establecido en el artículo 84 del citado texto normativo, mediante las cuotas de la Seguridad Social adscritas a la misma, los rendimientos, incrementos, contraprestaciones y compensaciones obtenidos tanto de la inversión financiera de estos recursos como de la enajenación y cese de la adscripción por cualquier título de bienes muebles e inmuebles de la Seguridad Social que tenga adscritos y, en general, mediante cualquier ingreso obtenido en virtud del ejercicio de la colaboración o por el empleo de los medios de la misma.

La actividad de Fraternidad-Muprespa está sometida a las auditorías anuales de la Intervención General de la Seguridad Social y sometida al control del Tribunal de Cuentas.

ÓRGANOS DE GOBIERNO

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

JUNTA GENERAL

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

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

INTELIGENCIA ARTIFICIAL

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

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

Celebración de la Junta General Ordinaria 2022

La Junta General de Fraternidad-Muprespa correspondiente al ejercicio 2022, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 24 de sus Estatutos sociales, se ha celebrado en Madrid, el día 20 de julio de 2023 (jueves), a las 12:30 horas en primera convocatoria y a las 13:00 horas del mismo día en segunda convocatoria. El número de mutualistas presentes y representados ha sido de 399, de los que 16 han estado presentes y los 383 restantes representados. Todos ellos han tenido derecho a voto. Se han anulado 1.898 cédulas de asistencia con delegación de voto por falta de asistencia del representante.

Cédula electrónica
Junta General
fraternidad.com

JUNTA DIRECTIVA

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

Los miembros de la Junta Directiva se hallan al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones como mutualistas y en las derivadas de la legislación social, y han certificado que no están incursos en ninguna de las incompatibilidades y prohibiciones contempladas en el artículo 91.1 y 2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en el artículo 67 del Reglamento sobre colaboración de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

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

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

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

La Junta Directiva se ha reunido seis veces en 2023 (23 de febrero, 23 de marzo, 18 de mayo, 20 de julio, con motivo de la Junta General, 19 de octubre y 14 de diciembre) para tratar los principales asuntos de cada momento.

Entre los temas tratados, se han encontrado los cambios normativos relativos al Real Decreto 1060/2022 que introduce la eliminación de la obligación de las personas trabajadoras de presentar los partes médicos en su empresa; la Ley Orgánica 1/2023 que contempla nuevas situaciones de incapacidad temporal por contingencia común para la mujer; o el inicio de la revisión de las prestaciones económicas extraordinarias para los autónomos como consecuencia de la pandemia. Asimismo se han tratado los datos de procesos asistenciales y económicos (aumento de las prestaciones económicas por contingencia común; crecimiento de los procesos de baja tanto por contingencia profesional como común; incidencia de la patología mental en el absentismo de los trabajadores protegidos), los asuntos ambientales (séptima verificación de la huella de carbono, instalación de paneles fotovoltaicos en los centros de Pinto y Málaga y próximos estudios), y sociales (actividad sanitaria e innovadora del Hospital Habana; inscripción del IV Plan de Igualdad en la Subdirección General de Relaciones Laborales; renovación de los compromisos con la diversidad, distintivo igualdad en la empresa; y certificación del Esquena Nacional de Seguridad).

También se ha revisado el informe de la actividad llevada a cabo por la Comisión Permanente, incluyendo información relativa a los datos económicos y la gestión de las prestaciones de la Mutua, con un seguimiento continuo de la siniestralidad y el absentismo; el desarrollo de la implantación del IV Plan Estratégico Corporativo y los avances en 2023 de la alianza +compromiso (formación conjunta, protocolos de gestión, compartición de centros asistenciales); y los avances en la renovación y reforma de los centros propios de la red de atención.

Al cierre del ejercicio 2023, la Junta Directiva ha estado compuesta por 18 empresas asociadas además de un representante de los trabajadores de Fraternidad-Muprespa, siendo el 56 % hombres (10) y el 44 % mujeres (8). Del conjunto de miembros integrantes no se tiene constancia de ninguna discapacidad.

Las empresas miembros de la Junta Directiva representaban al finalizar el año a 104.423 trabajadores, el 7,67 % del total de trabajadores por cuenta ajena a los que da protección la Mutua.

Los miembros que han conformado la Junta Directiva a 31 de diciembre de 2023 han sido:

PRESIDENCIA

MERCEDES-BENZ ESPAÑA, S.A. (Abril 1999) ⓘ
Carlos Espinosa de los Monteros y Bernaldo de Quirós (Abril 1999)

VICEPRESIDENCIAS

SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI) (Abril 1999)
Bartolomé Lora Toro (Octubre 2017)

REPSOL, S.A. (Abril 1999)
Jesús Fernández de la Vega Sanz (Abril 1999)

SECRETARÍA EN FUNCIONES

CONFEDERACIÓN DE CENTROS DE EDUCACIÓN Y GESTIÓN (Junio 2018)
Juan Manuel Ruiz Santana (Junio 2018 – julio 2022)

VOCALÍAS

BODEGAS FARIÑA, S.L. (Enero 2021)
María Trinidad Cuesta Fernández (Enero 2021)

CALIDAD PASCUAL, S.A.U. (Abril 1999)
Marta Bárbara Correro Molero (Octubre 2023)

CEMEX ESPAÑA, S.A. (Enero 2003)
Francisco Javier Mota Martínez (Diciembre 2018)

C.S. DE LA COMISIÓN OBRERA NACIONAL DE CATALUÑA (Abril 1999)
Luisa Montes Pérez (Julio 2009)

EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A. (TRAGSA) (Abril 1999)
Paloma Mercedes López-Izquierdo Botín (Diciembre 2020)

ENDESA, S.A. (Abril 1999)
Jaime Sánchez-Cano Torres (Marzo 2023)

IBERIA L.A.E. OPERADORA S.A.U. (Abril 1999)
Ángel Fernández Sánchez (Abril 2018)

KYNDRYL ESPAÑA, S.A. (Febrero 2023)
Lucrecia Llorens Colongues (Febrero 2023)

REAL MADRID CLUB DE FÚTBOL (Abril 1999)
José María García Tomás (Junio 2019)

RENFE OPERADORA (Marzo 2015)
Vicente Camarena Miñana (Noviembre 2018)

SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A. (Abril 1999)
Patricia Álvarez Sánchez (Enero 2023)

SOULSIGHT DESIGN STRATEGY, S.L. (Agosto 2021)
Carmen Bustos de la Torre (Agosto 2021)

TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (Octubre 1999)
José Luis Alonso Morales (Febrero 2021)

VERSA ASESORES, S.L. (Noviembre 2020)
Irene Rico Quiroga (Noviembre 2020)

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE FRATERNIDAD-MUPRESPA
Rafael Pérez Cantero (Abril 2019)

ⓘ El nombre de la empresa va seguido de la fecha en que se unió a la Junta Directiva, y el nombre del representante incluye la fecha en que se incorporó al órgano.

COMISIÓN PERMANENTE

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

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

Durante el año 2023, la Comisión Permanente se ha reunido en seis ocasiones, y los miembros que la han conformado al cierre del año son:

PRESIDENCIA

MERCEDES-BENZ ESPAÑA, S.A. (Mayo 1999) ⓘ
Carlos Espinosa de los Monteros y Bernaldo de Quirós (Mayo 1999)

VOCALÍAS

REAL MADRID CLUB DE FÚTBOL (Enero 2023)
José María García Tomás (Enero 2023)

REPSOL, S.A. (Mayo 1999)
Jesús Fernández de la Vega Sanz (Mayo 1999)

SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI) (Mayo 1999)
Bartolomé Lora Toro (Diciembre 2017)

SECRETARÍA

FRATERNIDAD-MUPRESPA
Carlos Aranda Martín (Junio 2010)

ⓘ El nombre de la empresa va seguido de la fecha en que se unió a la Comisión Permanente, y el nombre del representante incluye la fecha en que se incorporó al órgano.

El director gerente de la Mutua, si bien no es miembro designado de la Comisión Permanente, asiste y ejerce la secretaría de la misma, además de informar a sus miembros.

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

DIRECTOR GERENTE

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

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

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

El director gerente de Fraternidad-Muprespa, al cierre del ejercicio 2023, ha sido Carlos Aranda Martín.

ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

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

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

> El director gerente ejerce la **dirección ejecutiva** de la Mutua y le corresponde desarrollar sus **objetivos generales**, y la **dirección ordinaria de la entidad.**

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

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

La Comisión de Control y Seguimiento se ha reunido en cuatro ocasiones durante el año 2023, siendo su composición a 31 de diciembre de 2023:

PRESIDENCIA

MERCEDES-BENZ ESPAÑA, S.A. (Junio 1999) ⓘ
Carlos Espinosa de los Monteros y Bernaldo de Quirós (Junio 1999)
Asiste a las reuniones la vicepresidencia en representación de la presidencia.

VICEPRESIDENCIA

SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI) (Junio 1999)
Bartolomé Lora Toro (Noviembre 2017)

SECRETARÍA

FRATERNIDAD-MUPRESPA (Junio 2010)
Carlos Aranda Martín (Junio 2010)

VOCALÍAS

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

LABORATORIOS NORMON (Mayo 2023)
Alicia Fuentes López (Mayo 2023)

RENFE OPERADORA (Junio 1999)
Raúl Blanco Aira (Octubre 2018)

CC.OO. (Junio 1999)
Ana Belén Casado Peñas (Febrero 2022)
Ángel Cítores Gil (Noviembre 2021)
Emilio Fernández González (Mayo 2023)

UGT (Junio 1999)
José Alberto Fernández Jiménez (Junio 2014)
Francisco Casado Galán (Julio 2004)

ⓘ El nombre de la empresa va seguido de la fecha en que se unió a la Comisión de Control y Seguimiento, y el nombre del representante incluye la fecha en que se incorporó al órgano.

COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES

La Comisión de Prestaciones Especiales es el órgano competente para la concesión de los beneficios derivados de la reserva de asistencia social, establecidos en los artículos 67 y 67 bis del Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

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

En esta comisión están representados los grupos de interés de la Mutua, incluyendo 6 miembros de empresas asociadas (2 miembros pendientes de designar), 7 trabajadores propios de esas empresas (1 miembro pendiente de designar) y 4 miembros suplentes.

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

La Comisión de Prestaciones Especiales se ha reunido en once ocasiones durante el año 2023.

Los miembros que han conformado la Comisión de Prestaciones Especiales al cierre del año 2023 han sido:

PRESIDENCIA

IBERIA L.A.E. OPERADORA S.A.U.
María Teresa García Menéndez (Febrero 2013) ⓘ

SECRETARÍA

MINISTERIO DE HACIENDA
Francisco José Casado Galán – UGT (Noviembre 2013)

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

ADIF (ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS)
Carmen María González Través (Septiembre 2021)

AENA S.M.E., S.A.
Noelia Martínez Morato (Mayo 2020)

AUTOCARES JAVIER DE MIGUEL MORENO, S.A.
Laura Menor de Miguel (Febrero 2016)

DENIZEN GLOBAL FINANCIAL, S.A.U.
Sin representante.

ENDESA, S.A.
Jaime Sánchez-Cano Torres (Enero 2023)

RENFE OPERADORA
Jesús Adiego Samper (Marzo 2017)

REPSOL, S.A.
Sin representante.

REPRESENTACIÓN TRABAJADORES

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

IBERIA L.A.E. OPERADORA S.A.U.
Luz María Urbán Suárez – CC.OO. (Diciembre 2013)
Israel Quirós García – UGT (Diciembre 2022)

REPSOL BUTANO, S.A.
Ángel David Moreno Quílez – UGT (Enero 2017)

TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.
Valentín Enrique Martín Jiménez – UGT (Diciembre 2022)

ZARA HOME LOGÍSTICA, S.A.
Ana Belén Blázquez Pérez – CC.OO. (Febrero 2018)

SUPLENTES DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

AXA GROUP OPERATIONS SPAIN, S.A.
Victoria Núñez Grafía – UGT (Diciembre 2022)

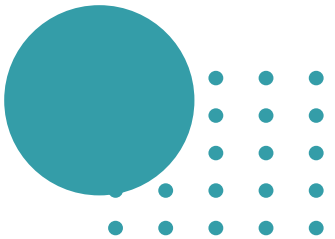
CEMEX ESPAÑA OPERACIONES, S.L.
Mario Martínez Pérez – UGT (Julio 2019)

CC.OO. INDUSTRIA
Raquel Márquez Fernández – CC.OO. (Octubre 2017)

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA
Salvador Sánchez Sevillano – UGT (Septiembre 2017)

ⓘ El nombre de la empresa va seguido de la fecha en que se unió a la Comisión de Prestaciones Especiales, y el nombre del representante incluye la fecha en que se incorporó al órgano.

WEARABLES



ÓRGANOS DE CONSULTA

JUNTA ASESORA NACIONAL

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

La Junta Asesora Nacional de Fraternidad-Muprespa está compuesta por un máximo de veinte miembros que no ostentan cargo alguno. A lo largo del año 2023, este órgano ha estado compuesto por 14 miembros de los cuales el 54 % son hombres (7) y el 46 % son mujeres (6). No se tiene constancia de ninguna discapacidad.

A lo largo del ejercicio la Junta Asesora Nacional se ha reunido en dos ocasiones, y su composición a 31 de diciembre de 2023 ha sido:

PRESIDENCIA

BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA (Diciembre 2002) ⓘ
Francisco Rivillas Robles (Diciembre 2002)

VICEPRESIDENCIA

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

SECRETARÍA

FUNDACIÓN EDUCACIÓN MARIANISTA DOMINGO LÁZARO (Diciembre 2018)
Héctor Manuel Checa Pérez (Diciembre 2018)

VOCALÍAS

ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS (ADIF) (Julio 2005)
Carmen María González Través (Septiembre 2021)

AEROPUERTOS ESPAÑOLES DE NAVEGACIÓN AÉREA (AENA) (Octubre 2001)
Noelia Martínez Morato (Mayo 2020)

BOLUDA CORPORACIÓN MARÍTIMA, S.L. (Octubre 2002)
Tomás Barona de Guzmán (Octubre 2002)

CRUZ ROJA ESPAÑOLA (Julio 2019)
Paula Barrigá Martínez (Julio 2019)

EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A. (TRAGSA) (Julio 2013)
José Manuel Gallego Martín (Julio 2019)

ENAGAS (Diciembre 2008)
Mar Cuenca Roldán (Octubre 2017)

ENDESA, S.A. (Junio 2002)
Jaime Sánchez-Cano Torres (Marzo 2023)

IBERIA L.A.E. OPERADORA S.A.U. (Mayo 1999)
María Teresa García Menéndez (Julio 2013)

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

REPSOL QUIMICA, S.A. (Octubre 2002)
Rafael del Portillo García (Julio 2017)

TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (Julio 2003)
Pilar Campos Sánchez (Noviembre 2020)

ⓘ El nombre de la empresa va seguido de la fecha en que se unió a la Junta Asesora Nacional, y el nombre del representante incluye la fecha en que se incorporó al órgano.

ÓRGANOS DE GESTIÓN INTERNA

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

- **Servicios centrales**
  - Secretaría general
  - Subdirecciones generales
    - Gestión
    - Sistemas de información y servicios
    - Prevención, calidad y comunicación
  - Centros
    - Financiero contable
    - Asesoría y servicios jurídicos
    - Recursos humanos y responsabilidad social corporativa
    - Dirección médica
  - Hospital Fraternidad-Muprespa Habana
  - Departamentos
- **Red territorial**
  - Direcciones territoriales
  - Direcciones provinciales
  - Delegaciones

Fraternidad-Muprespa se estructura orgánicamente de acuerdo al siguiente organigrama:

Director gerente
Carlos Aranda Martín

Secretario general
Antero Fernández de la Mela Muñoz

Subdirector general de Sistemas de información y servicios
Pedro Serrera Cobos

Subdirector general de Gestión
Esteban Mate de Miguel

Subdirectora general de Prevención, calidad y comunicación
Natalia Fernández Laviada

Organización territorial
Directores territoriales

Director del centro de Recursos humanos y RSC
Manuel Porrúa García
Eva Ferrero García (a)

Centro de Dirección médica
José Ignacio Mora Blanco
José Ignacio Sánchez Alonso (a)

Director del centro de Asesoría y servicios jurídicos
Jesús Mas Mayoral
Marta Carretero Martín (a)

Director del centro Financiero contable
Arturo Ruiz Díez

DEPARTAMENTOS/DIRECTORES/AS

- Defensor del mutualista: Marta Carabanchel Sánchez
- Intervención: Olvido Bravo Sebastián
- Organización y planificación: Amaya Caballero Sagardía
- Servicio de prevención propio: Antonio de Cos Blanco
- Compras y servicios: Belén Sierra García
- Contratación: María López Jareño
- Desarrollo: Sergi Frontons Isern
- Obras: Óscar López Martín
- Producción, sistemas y comunicaciones: Olvido Arenas Romasanta
- Seguridad de sistemas: Luis Martínez del Pino
- Hospital Fraternidad-Muprespa Habana: José Francisco Fábregat Sancho (Gerente)
- Gestión sanitaria: Eva Manzano Rubio
- Prestaciones económicas: Eduardo Castro Pérez, Carlos Díaz Quintana (a)
- Calidad y medioambiente: Elena Iglesias Delgado de Torres
- Comunicación y RR.II.: Silvia Vela Fernández
- Prevención y desarrollo de la cultura de la salud: Mar Morales González
- Contabilidad y auditorías externas: Elvira García Feijoo
- Pagos, presupuestos y operaciones contables: Alberto Meneses Alonso
- Control de gestión y auditoría: Lucía Vidal-Aragón de la Cruz

Se indica con (a) la persona que ejerce la dirección adjunta de la unidad.

Sedes y direcciones de los servicios centrales

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

- Dirección general
- Secretaría general
- Centro Financiero contable
- Defensor del mutualista
- Contabilidad y auditorías externas
- Intervención
- Obras
- Organización y planificación
- Pagos, presupuestos y operaciones contables

La sede en sita en la calle San Agustín, 10 de Madrid, acoge las siguientes unidades organizativas:

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

La sede en sita en la calle en calle José Abascal, 50 de Madrid, acoge las siguientes unidades organizativas:

- Subdirección general de Sistemas de información y servicios
- Desarrollo
- Producción, sistemas y comunicaciones
- Seguridad de sistemas de información

La sede en sita en la calle en la calle Cervantes, 44 de Madrid, acoge las siguientes unidades organizativas:

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

ORGANIZACIÓN TERRITORIAL

Fraternidad-Muprespa divide su red territorial en 6 zonas (o direcciones territoriales) en las que se agrupan las comunidades autónomas. Cada una de estas zonas queda bajo la dirección de un responsable territorial.

Al cierre del ejercicio 2023, la composición de las zonas, sus sedes y sus responsables han sido los siguientes:

- Comunidad de Madrid y grandes mutualistas. Sede en Madrid.
  - Carmen Rueda Hernández
- Cataluña, Aragón e Islas Baleares. Sede en Barcelona.
  - Carlos Luis Sáez de Juan
- Andalucía, Ceuta, Melilla y Canarias. Sede en Málaga.
  - Sonia Medrano Pascual
- Castilla-La Mancha, Extremadura, Comunidad Valenciana y Región de Murcia. Sede en Guadalajara.
  - Eduardo Sanz Murillo
- País Vasco, La Rioja, Navarra, Cantabria y Asturias. Sede en Pamplona.
  - José Ignacio Díaz Lucas
- Galicia y Castilla y León. Sede en Valladolid.
  - Jacobo Baró Pazos

Cada dirección territorial está compuesta por las direcciones provinciales de las comunidades autónomas que agrupa, y las direcciones provinciales, a su vez, por las delegaciones de cada provincia. El número de estas unidades territoriales al cierre del ejercicio 2023 ha sido el siguiente:

6
Direcciones territoriales

50
Direcciones provinciales

100
delegaciones

HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESPA HABANA

La organización del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana se ha compuesto de las siguientes unidades y responsables al cierre de 2023:

GERENCIA
José Francisco Fabregat Sancho

DIRECCIÓN DEL SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA
Álvaro José Minuesa Asensio

Unidad de Columna
Fernando Ordóñez Pascual

UNIDAD DE HOMBRO Y CODO
Ignacio González Gómez

UNIDAD MIEMBRO INFERIOR
Vicente Ángel Díez Vázquez

UNIDAD DE MEDICINA INTERNA
Antonio Ortega Díaz de Ceballos

UNIDAD DE GESTIÓN DEL PACIENTE
José Luis Martín Martín

DIRECCIÓN DE ENFERMERÍA
Caridad Amador Lorente

CAMBIOS ORGANIZATIVOS

Durante el 2023, se han producido los siguientes cambios en la estructura de funcionamiento de la Mutua:

- El centro de Coordinación Asistencial y control de IT ha pasado a denominarse centro de Dirección médica
- El departamento de Contratación ha pasado a estar adscrito a la subdirección general de Sistemas de información y servicios, dejando el centro de Asesoría y servicios jurídicos.

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

- Departamento de Obras: Óscar López Martín ha sido nombrado nuevo director de departamento, ocupando el lugar dejado por Julio Carbajo Montoya.
- Departamento de Seguridad de sistemas de información: Luis Martínez del Pino ha sido nombrado nuevo director de departamento, ocupando el lugar dejado por Jorge Vidal Sanz.
- Centro de Dirección médica: José Ignacio Sánchez Alonso ha sido nombrado director adjunto del centro, ocupando el lugar dejado por Fernando Mena Babiano.
- Centro de Asesoría y servicios jurídicos: Marta Carretero Martín ha sido nombrada directora adjunta del centro.

ÓRGANOS COLEGIADOS

COMITÉ DE DIRECCIÓN

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

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

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

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

El Comité de Dirección se ha reunido en 13 ocasiones durante el año 2023 para tratar, más allá de la propia gestión de la Mutua, otros temas singulares entre los que han destacado:

- +compromiso, alianza de mutuas.
- Reuniones de AMAT (Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo).
- Reuniones de la Junta Directiva de Fraternidad-Muprespa.
- Seguimiento del IV Plan Estratégico Corporativo.
- Evolución de los principales ratios económicos, de afiliación, de movimientos asociativos y de gestión.
- Financiación de las prestaciones económicas (contingencia común y cuotas de los autónomos que superan los 60 días en situación de incapacidad temporal).
- Revisión de las prestaciones económicas extraordinarias concedidas a los trabajadores autónomos (PECATA).
- Convenios con el INSS y los SPS.

COMITÉ DEL PLAN ESTRATÉGICO CORPORATIVO (COPEC)

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

Este comité ha estado compuesto durante 2023 por el subdirector general de Gestión, la dirección del departamento de Organización y planificación, y un representante de la secretaría general y de cada una de las subdirecciones generales.

El Comité del Plan Estratégico Corporativo se ha reunido en tres ocasiones durante el 2023, dando supervisión a las tres mediciones realizadas sobre el grado de ejecución del plan.

A lo largo del ejercicio se ha iniciado el proceso de reflexión para la elaboración del próximo plan estratégico.

COMITÉ DE DIRECCIÓN DEL HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESPA HABANA

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

En 2023, el comité se ha reunido en 6 ocasiones, más allá de la coordinación ordinaria.

OTROS COMITÉS Y COMISIONES

En la gestión interna de la Mutua también participan otros comités encargados de estudiar, analizar y proponer criterios de actuación para los ámbitos de los que son responsables. Durante el 2023 han sido los siguientes:

- Comité TIC (Tecnología, informática y comunicaciones).
- Comité de Recursos humanos.
- Comité de Secuelas y sus consecuencias.
- Órgano de Cumplimiento penal.
- Comisión interna de Prestaciones (CIP).
- Comité de Expertos.
- Grupo de Innovación sanitaria.
- Grupo de Responsabilidad social.

PARTICIPACIÓN EN OTROS ORGANISMOS

ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Fraternidad-Muprespa forma parte de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT). Se trata de una entidad sin ánimo de lucro regulada por la Ley 19/1977 y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, y creada en 1986, por la unión de las voluntades de las Mutuas como herramienta de participación empresarial para la colaboración en la gestión de la Seguridad Social. Sus funciones son:

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

Sus órganos de gobierno son:

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

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

En 2023, la Junta de Gobierno de AMAT se ha reunido en diez ocasiones (25 de enero, 22 de febrero, 29 de marzo, 26 de abril, 17 de mayo, 28 de junio, 13 de septiembre, 25 de octubre, 29 de noviembre y 13 de diciembre). Entre los temas que se han abordado en la junta se encuentran las reuniones con distintos organismos e instituciones (DGOSS, IGSS, INSS, CEOE, etc.), la revisión de prestaciones extraordinarias por cese de actividad de trabajadores autónomos, los convenios para la mejora de la incapacidad temporal con los servicios públicos de salud, el impacto de los cambios en la normativa o nuevas normas, la evolución de los principales ratios del sector y las previsiones de cierre.

ALIANZA +COMPROMISO

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

La misión de las mutuas que componen +compromiso alianza de mutuas, es la de restablecer la salud de su población protegida, por lo que la prestación del servicio de asistencia sanitaria está en su ADN y es estratégica. La alianza gestiona su funcionamiento a través de los siguientes comités y grupos de trabajo:

- Comité de seguimiento anual, compuesto por los tres gerentes y los tres presidentes.
- Comité ejecutivo trimestral, compuesto por los tres gerentes y los responsables de gestión.
- Comité de responsables de gestión, que realizan el seguimiento mensual de la alianza.
- Coordinadora de +compromiso.
- Siete grupos de trabajo: Comunicación, Contratación, Información de gestión, Prestaciones económicas, Red de centros e inversores, Sanitario, y Sistemas de información.

+compromiso en cifras

- Población protegida - régimen general: 5.136.405.
- Empresas asociadas - régimen general: 548.394.
- Población protegida - régimen autónomo: adherida: 973.016.
- Red de centros: 355 centros asistenciales propios.
- Hospitales: 5 hospitales y 1 hospital de día propios.
- Equipo humano: 7.397 profesionales.

Retos conseguidos

Los principales objetivos cumplidos han contribuido a los siguientes logros:

- Incremento de la colaboración estratégica y de la optimización de las redes asistenciales y hospitalarias propias de las tres mutuas, minimizando el uso de centros ajenos y elevando, de esta manera, los ratios de calidad asistencial y de contención del gasto.
- Avances en el cumplimiento de objetivos comunes con la implantación de la inteligencia artificial en la interpretación de imágenes radiológicas y actuaciones sobre el diagnóstico de lesiones en el paciente, y elaboración de un convenio de colaboración unificando acuerdos sobre la receta electrónica.
- Elaboración conjunta a nivel de contratación de un Catálogo de criterios de adjudicación, una Guía práctica para la contratación del transporte sanitario y una Guía práctica para la contratación del transporte no sanitario.
- Organización de dos jornadas conjuntas de las tres mutuas: Jornada sobre silicosis y Certamen de casos clínicos de Enfermería.

GRUPO ESPAÑOL PARA EL CRECIMIENTO VERDE

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

> **Población protegida** por la alianza +compromiso: **5.136.405 trabajadores** del régimen general, de **548.394 empresas asociadas.**

En 2023, Fraternidad-Muprespa ha asistido a foros de debate y jornadas como el foro de debate con grupos políticos sobre economía sostenible "Frente a las crisis actuales ¿Aceleramos la Economía verde?"; jornada técnica sobre "La industria para la descarbonización y la descarbonización de la industria", celebrada en la Escuela de Organización Industrial (EOI), conociendo las buenas prácticas de varias empresas para la descarbonización del tejido industrial de nuestra sociedad; y la Asamblea general ordinaria del GECV, donde se han analizado el conjunto de las actividades del grupo y se han estableciendo las próximas líneas actuación al respecto.

EMPRESAS POR EL CLIMA

Fraternidad-Muprespa ha entrado a formar parte de la comunidad Empresas#PorElClima, iniciativa pionera de personas, empresas, organizaciones y Administraciones Públicas, que se unen con el objetivo común de luchar contra el cambio climático, asumiendo con ello el compromiso de impulsar un plan de acción para la reducción de sus emisiones de efecto invernadero.

SANIDAD POR EL CLIMA

En 2023 la Mutua se ha adherido a la plataforma sobre sanidad, Sanidad#PorElClima, nacida para impulsar a la sociedad a actuar frente a la crisis climática. En ella las empresas integrantes se comprometen a desarrollar sistemas de salud resilientes frente al cambio climático y con bajas emisiones de carbono, y se comunican diferentes propuestas y acciones que se pueden convertir en acciones positivas.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN LABORAL

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

Esta asociación celebra reuniones con fines formativos e informativos que tratan de temas actuales de la prevención de riesgos laborales. Entre sus principales actividades están:

- Compartir experiencias en el campo de la prevención.
- Participar en foros de análisis de la gestión y funcionamiento de los servicios de prevención.
- Estudiar la aplicación de los requerimientos legales en esta materia.
- Presentar planteamientos y realizar consultas a la Administración.

DIVERSIDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

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

La situación de Fraternidad-Muprespa a cierre de ejercicio 2023 es la siguiente:

	Núm. de miembros			Proporción (%)	
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Junta Directiva	10	8	18	55,56	44,44
Comisión Permanente	5	0	5	100,00	0
Comisión de Control y Seguimiento	7	3	10	70,00	30,00
Comisión de Prestaciones Especiales	7	6	13	53,85	46,15
Junta Asesora Nacional	7	6	13	53,85	46,15

El porcentaje de participación de mujeres en la Junta Directiva al cierre del ejercicio 2023 ha aumentado respecto al 2022, pasando del 31,25 % al 44,44 %. Además, en 2023 se ha dado cumplimiento a la propuesta remitida por la Mutua a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, en septiembre de 2019, de alcanzar un 36,84 % de mujeres en dicho órgano a 31 de julio de 2022.

La Comisión Permanente no ha sufrido variaciones en su composición durante el 2023, manteniéndose los mismos miembros.

En la Comisión de Control y Seguimiento ha aumentado la presencia de mujeres respecto al ejercicio anterior (10 %), como también ha ocurrido en la Junta Asesora Nacional (3,3 %), en este caso al disminuir el número de miembros.

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

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

RETRIBUCIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN

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

Al cierre del ejercicio de 2023, la Mutua ha estado retribuyendo a través de contratos de alta dirección a 5 de sus miembros: el director gerente, el secretario general y los tres subdirectores generales. La remuneración del director gerente es pública y se encuentra publicada en el Portal de la Transparencia del Gobierno de España al que puede acceder a su consulta cualquier ciudadano.

REGULACIÓN INTERNA

La regulación interna de una entidad es fundamental para garantizar su buen funcionamiento y éxito en su desempeño. Para lograrlo, Fraternidad-Muprespa cuenta con una serie de documentos en forma de instrucciones y políticas que rigen la manera de llevar a cabo sus actividades y procesos. Estos documentos vienen acompañados, a otro nivel, de procedimientos, protocolos, guías, manuales y modelos, entre otros, que proporcionan una orientación clara y precisa sobre cómo se deben realizar las tareas y operaciones. La implementación efectiva de estos documentos contribuye a garantizar el correcto funcionamiento, mejorar la eficacia, la eficiencia y la transparencia de la organización, así como a fomentar una cultura de trabajo basada en la calidad y la excelencia.

INSTRUCCIONES

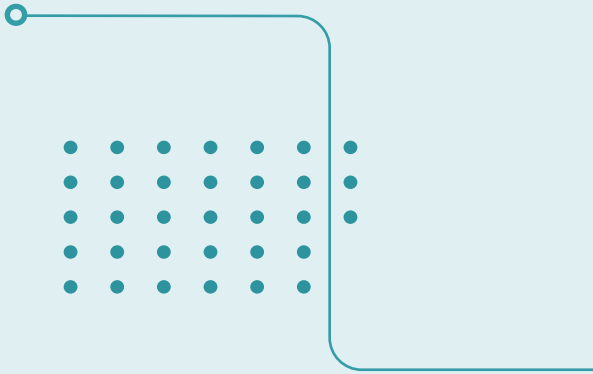
La Instrucción interna de Gerencia 01/037 de octubre de 2008, define el sistema de normas reguladoras de la actividad interna de Fraternidad-Muprespa, tanto para los servicios centrales como para la red. Establece la tipología de las normas internas, así como la regulación del proceso de elaboración,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

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

Las Instrucciones operativas desarrollan en detalle, y en caso de ser necesario, las Instrucciones de Gerencia. Igualmente, la secretaría general y las subdirecciones generales, en razón de la especificidad técnica, pueden proponer la elaboración de otras Instrucciones operativas en aras de garantizar el correcto funcionamiento y la homogeneidad de la actividad en toda la entidad.

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

En la actualidad existen 23 Instrucciones de Gerencia entre las que destacan las relativas a la organización de la Mutua, el procedimiento de contratación, la atención y servicio al mutualista, la gestión de pagos y la jornada de trabajo. A su vez, se encuentran vigentes en la actualidad 14 Instrucciones operativas, entre las que se encuentran las de Organización sanitaria, Contratación de conciertos sanitarios y de Actuaciones en procesos de baja por contingencias comunes.



Nuevas instrucciones y modificaciones

Durante 2023, se han actualizado las instrucciones de gerencia relativas a la liquidación de gastos y al control de la ejecución de contratos. Asimismo, se ha derogado la instrucción de gerencia de reparto por programas presupuestarios, la cual ha sido sustituida por una nueva instrucción de tipo operativo. Como es habitual cada año, se han actualizado las tarifas para la facturación de los servicios sanitarios prestados en centros propios.

POLÍTICAS

Las políticas constituyen las directrices que establecen el marco de actuación y la forma en que se deben tomar decisiones en distintas áreas y funciones de la organización de la Mutua. Las políticas son una herramienta para establecer un conjunto de principios que posicionan a la entidad, dirigen el comportamiento y la conducta de los empleados, y aseguran la consistencia en la toma de decisiones en toda la organización.

Al cierre de 2023, el número de políticas vigentes ha sido de 45 (38 al cierre del 2022), entre las que destacan las políticas relacionadas con la Seguridad de la Información (gestión de contraseñas, firma electrónica y certificados, controles criptográficos...), de privacidad de los empleados y de gestión de quejas y reclamaciones.

Políticas de Fraternidad-Muprespa
fraternidad.com

CUMPLIMIENTO ÉTICO Y PENAL

En 2023, ha entrado en vigor la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, transponiendo al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, sobre la protección de los denunciantes o alertadores. Por este motivo, Fraternidad-Muprespa ha revisado la Política de Cumplimiento Penal y ha adaptado el Canal de Conducta, creando el Portal de Cumplimiento en la web corporativa.

Además, en 2023, el Sistema de Gestión de Cumplimiento Ético y Penal ha superado su segunda auditoría interna.

La Ley Orgánica 5/2010 estableció la responsabilidad penal de las personas jurídicas, disponiendo que las empresas pueden ser responsables de delitos cometidos por sus empleados, representantes, administradores de hecho o de derecho, si, actuando en representación de la empresa, esta obtiene un beneficio directo o indirecto. Posteriormente, la Ley Orgánica 1/2015 concretó este régimen, detallando los requisitos que los modelos de organización y gestión deben cumplir para acreditar su diligencia en la prevención y detección penal.

En respuesta a este contexto legislativo y con el objetivo de adoptar prácticas de buen gobierno corporativo, la Junta Directiva de la Mutua aprobó el 18 de diciembre de 2012 un Código de Conducta (hoy Código Ético y de Conducta) como medio de prevención de la comisión de actos delictivos y para acreditar que ejerce el debido control sobre su actividad. Asimismo, se crearon un Órgano de Análisis de Conductas (hoy Órgano de Cumplimiento Penal) y un Canal de Control de Conductas (hoy Canal de Conducta), para la formulación de consultas y la comunicación de posibles incumplimientos de las normas contenidas en el Código.

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

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

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

SISTEMA DE GESTIÓN DE CUMPLIMIENTO ÉTICO Y PENAL

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

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

POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO PENAL Y CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

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

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

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

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

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

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

Política de cumplimiento penal
fraternidad.com

Código ético y de conducta
fraternidad.com

Contacte con nosotros
fraternidad.com

ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO PENAL

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

Este órgano controla, sigue e informa a la Junta Directiva sobre el grado de cumplimiento del Código Ético y de Conducta, y analiza, evalúa e investiga las actuaciones con riesgo penal recibidas a través del Canal de Conductas, y en su caso, propone acciones a la dirección de la Mutua. Además, impulsa y supervisa el mantenimiento y la eficacia del Sistema de Gestión de Cumplimiento Ético y Penal conforme a la norma UNE 19601-2017 y el Código Penal. La auditoría interna llevada a cabo en 2023 ha concluido que el Sistema de gestión de Cumplimiento Ético y Penal de Fraternidad-Muprespa se encuentra documentado conforme a las normas de referencia, y está implantado, siendo eficaz y adecuado a las necesidades de la Mutua.

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

Al cierre de 2023, el Órgano de Cumplimiento Penal ha estado compuesto por la dirección del centro de Asesoría y Servicios jurídicos, quien ejerce la presidencia, la dirección del departamento de Organización y Planificación, quien ejerce la secretaría, y las direcciones del centro de Recursos humanos y Responsabilidad social corporativa, el departamento Control de gestión y auditoría, y del departamento de Intervención.

Actividad durante el ejercicio

Durante 2023, el Órgano de Cumplimiento Penal de Fraternidad-Muprespa se ha reunido en cuatro ocasiones, con la finalidad de supervisar e impulsar el sistema de prevención de riesgos penales y elaborar los informes correspondientes para la Junta Directiva.

El trabajo de mantenimiento del Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal ha dado pie durante 2023 a:

- La revisión, análisis y formulación de conclusiones sobre las respuestas a la encuesta realizada (21 unidades de servicios centrales, 18 direcciones de departamento y 24 delegaciones) para la supervisión de los controles de los riesgos penales. Su finalidad ha sido la de concienciar, evaluar y detectar las debilidades y mejoras.
- El mantenimiento y actualización de la documentación y registros, la adaptación a los cambios normativos, y la respuesta a las solicitudes de información de los auditores.
- La medición de los indicadores del Sistema de Gestión de Cumplimiento Ético y Penal.
- La formación general a la plantilla sobre el Código Ético y de Conducta y el Modelo de prevención penal, y específica para ciertos puestos de trabajo.
- La elaboración del mapa de riesgos en la contratación, en el que se identifican los riesgos del proceso, desde la detección de la necesidad hasta la ejecución y finalización del contrato.

A lo largo del año 2023, el Órgano de Cumplimiento Penal no ha recibido ninguna comunicación relativa a conductas que pudiera resultar un riesgo penal para la entidad.

En diciembre de 2023, el órgano ha presentado a la Junta Directiva el Informe Anual sobre el grado de cumplimiento del Código de Ético y de Conducta.

RESPONSABILIDAD DE LOS CARGOS EJECUTIVOS

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

PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

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

- Anualmente, los miembros de los órganos de gobierno y participación firman una declaración en la que afirman no estar incursos en causas de incom-

patibilidad y conocen las prohibiciones del artículo 91.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Cada miembro del Órgano de Asistencia a la Contratación firma una declaración confirmando que no tiene constancia de estar incurso en ninguna de las causas que determinan la incapacidad para formar parte de dicho órgano, conforme al artículo 94.3 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si se advirtiese alguna de estas causas, el miembro sería sustituido inmediatamente y, si fuese necesario, se podría retrotraer algunas actuaciones ya realizadas.
- El Código Ético y de Conducta, destinado a los trabajadores de la entidad, describe los posibles conflictos de interés y cómo actuar ante ellos. El Órgano de Cumplimiento Penal realiza un seguimiento periódico de su cumplimiento.
- La contratación de proveedores incluye como condición de ejecución y cumplimiento del contrato el estricto cumplimiento de la legalidad, el establecimiento de medidas de vigilancia y control, la prevención y detección de delitos, y la aceptación y adhesión al Código Ético y de Conducta de Fraternidad-Muprespa. Además, los proveedores se comprometen a difundirlo entre el personal adscrito que preste servicios para la entidad.

A lo largo de 2023, se ha continuado difundiendo el contenido del Código Ético y de Conducta mediante publicaciones en la intranet corporativa y se ha seguido impartiendo formación sobre este al personal de nueva incorporación, con 398 personas inscritas.

TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN

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

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

LEY DE ECONOMÍA SOSTENIBLE

La Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible aborda muchos de los cambios que son necesarios para incentivar y acelerar el desarrollo de una economía más competitiva y más innovadora, articulados por la Estrategia para una Economía Sostenible, aprobada por el Consejo de ministros de 2009. Entre los principios de actuación, reglas y mecanismos de sanción y evaluación, que permitan contribuir al logro de la sostenibilidad financiera del sector público, la Ley establece para las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, en su artículo 35.2.a) la obligación a presentar anualmente un informe de gobierno corporativo, así como una memoria de sostenibilidad de acuerdo con estándares comúnmente aceptados, con especial atención a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la plena integración de las personas con discapacidad.

El contenido del presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad que ha elaborado Fraternidad-Muprespa, de acuerdo al estándar GRI (Global Reporting Initiative), recogiendo su actividad durante el ejercicio 2023, responde al cumplimiento del citado precepto legal.

LEY DE TRANSPARENCIA

En cumplimiento con de lo dispuesto por la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, Fraternidad-Muprespa ofrece a través del portal web corporativo, bajo el título Ley de transparencia, información relativa a su funcionamiento, actuación y actividad.

Ello responde, por un lado, a la obligación de publicar de manera permanente determinada información pública exigida por la ley, con el fin de garantizar la transparencia de su actividad, la llamada publicidad activa, y por otro, el derecho de acceso a la información pública por parte de los ciudadanos, también llamada publicidad pasiva.

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

Información ofrecida

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

Ley de transparencia
fraternidad.com

Fraternidad-Muprespa ha sido evaluada en relación al cumplimiento de sus obligaciones de publicidad activa por parte de la Autoridad Administrativa Independiente Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en tres ocasiones: en los años 2021, 2022 y 2023. En la primera evaluación realizada en 2021, se encontró que su índice de cumplimiento era del 47,9 %, lo que generó 17 recomendaciones para mejorar. En la siguiente evaluación en 2022, se aplicaron 5 de estas recomendaciones, con un impacto limitado en el índice de cumplimiento. Sin embargo, en la tercera evaluación realizada en 2023, se ha observado un aumento significativo del 25,5 % en el índice de cumplimiento con respecto al año anterior.

A pesar de esta mejora, en noviembre de 2023, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno ha instado a la Mutua a subsanar en el plazo de 2 meses, varios incumplimientos. Estos incumplimientos incluyen la publicación de documentos estratégicos, modificaciones de contratos, convenios, subvenciones, presupuesto, cuentas anuales, informes de auditoría, retribuciones e indemnizaciones, entre otros aspectos relacionados con las obligaciones de publicidad activa.

Portal de la Transparencia

Desde el 10 de diciembre de 2014 está abierto el Portal de la Transparencia del Gobierno de España. Se trata de un espacio de información de la Administración General del Estado, vivo y dinámico, en el que están disponibles todas las categorías de publicidad activa que establece la ley. Por Orden TFP/303/2019, de 12 de marzo se crea la subsede electrónica del Portal de la Transparencia, que integra a la totalidad de los departamentos ministeriales y de los Organismos públicos vinculados y dependientes, entre los que se incluye Fraternidad-Muprespa.

Portal de la Transparencia
transparencia.gob.es

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

Solicitud de información pública

En 2023, Fraternidad-Muprespa ha recibido una petición de información a través del apartado de transparencia de su portal web corporativo y otra mediante el Portal de la Transparencia del Gobierno de España. Ambas solicitudes, que tratan sobre el transporte de pacientes, han sido respondidas en tiempo y forma.

Los ciudadanos pueden solicitar información sobre Fraternidad-Muprespa ejerciendo su derecho de acceso a la información pública, ya sea a través del Portal de la Transparencia o de la ventanilla de atención "Contacte con nosotros" del portal web de la Mutua. Este derecho está sujeto a límites establecidos para proteger otros bienes jurídicos que podrían quedar desprotegidos si se divulga la información.

CADENA DE SUMINISTRO

En 2023, la cadena de suministro de Fraternidad-Muprespa, tanto de bienes como de servicios, no ha sufrido cambios significativos. La cadena consta de las fases de licitación, contratación, ejecución y seguimiento del contrato.

REGULACIÓN DE LA LICITACIÓN Y CONTRATACIÓN

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

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

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

- Instrucción interna de Gerencia 01/077, de procedimiento de contratación, con una adenda relativa a la tramitación de los contratos menores.
- Código ético y de conducta.
- Política de compras.

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

- El departamento de Obras se encarga de las relativas a obras de inmuebles, mantenimiento y reparación, suministros o servicios relacionados.
- Los departamentos de Desarrollo y de Producción, sistemas y comunicaciones gestionan el apoyo técnico, consultoría, comunicación de datos, telefónica, dotación de equipos informáticos, licencias de aplicativos, etc.
- El departamento de Gestión sanitaria se ocupa de los servicios de asistencia sanitaria con medios ajenos.
- El departamento de Compras y servicios administra los servicios y suministros de bienes, salvo aquellos que son competencia de otras unidades.
- Las direcciones de la red de atención manejan los contratos de carácter puntual necesarios para el adecuado funcionamiento del centro.

RESPONSABILIDAD EN LA CADENA DE SUMINISTRO

La política de licitación y contratación de Fraternidad-Muprespa se acoge a unos valores esenciales, entre los que se encuentra la voluntad de evitar desperdicios u obsolescencia de los bienes adquiridos, mantener los niveles de calidad, exigir a los proveedores el cumplimiento de la normativa vigente, promover la reducción de costes y garantizar la competitividad, entre otros.

Para ello, la Mutua incorpora en las condiciones generales de contratación criterios y exigencias en materia de:

- Protección del medioambiente y de las personas.
- Prevención de riesgos laborales.
- Protección de datos personales.
- Optimización de la relación calidad y precio.

Sector Público
contrataciondelestado.es

BIG DATA

Durante el ejercicio 2023, la Mutua ha mantenido en los pliegos de contratación criterios energéticos, medioambientales y sociales; cada licitación, ha incluido al menos una condición especial de ejecución. En algunos casos, estos aspectos se han incorporado como especificaciones técnicas de obligatorio cumplimiento y, en otros, como criterios de adjudicación. Estos pliegos garantizan prácticas energéticas y medioambientales sostenibles, y promueven la igualdad de género y la sensibilidad social, como por ejemplo:

- Gestión Energética
  - Diseño del datacenter conforme a criterios de eficiencia energética.
  - Implementación de un sistema de gestión energética en el edificio del datacenter, con posible certificación según estándares internacionales como ISO 50.001 o equivalentes.
  - Impacto de los criterios de eficiencia energética en las operaciones de mantenimiento del datacenter, especialmente en cuanto a temperatura.

- Gestión Medioambiental
  - Identificación y gestión de aspectos medioambientales significativos, incluidos contaminantes y residuos.
  - Implementación de un sistema de gestión ambiental, con posible certificación según estándares internacionales como ISO 14001, EMAS o equivalentes.
  - Participación de las empresas clientes en los protocolos de gestión ambiental mediante la coordinación necesaria.

- Carácter Social
  - Comprensión y análisis de las desigualdades y discriminación por género.
  - Sensibilización sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar la brecha entre la igualdad legal y la real.
  - Aplicación de la perspectiva de género de manera transversal en el ámbito profesional y personal.

GESTIÓN DE CONSULTAS Y TRÁMITES

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

AUDITORÍAS Y SISTEMAS DE CONTROL

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

La verificación del cumplimiento de los plazos de entrega, la adecuación del producto entregado al solicitado y la correspondencia entre los importes facturados y los adjudicados mediante procedimientos de contratación pública se realiza a través de la aplicación informática de Gestión de Compras. De manera similar, la aplicación de Gestión del Suministro de Botiquines a empresas asociadas garantiza que los productos entregados cumplan con los requisitos y correspondan con los adjudicados, lo que asegura una gestión eficiente.

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

SISTEMAS DE SEGURIDAD

Fraternidad-Muprespa prioriza la seguridad de sus instalaciones, sistemas y datos. En este sentido, la Mutua ha realizado diversas acciones, desde gestionar los sistemas de seguridad física como la videovigilancia, alarmas contra intrusiones y control de accesos, hasta manejar los sistemas de seguridad lógica que protegen los sistemas de información corporativos. Además, ha llevado a cabo la gestión de accesos a dichos sistemas, supervisando también el acceso a sistemas externos en nombre de Fraternidad-Muprespa por parte de su personal. Ha establecido actividades de gobierno, ha mantenido el Sistema de gestión y ha supervisado el cumplimiento de las normas internas de seguridad, así como las políticas de acceso a áreas donde están ubicados los servidores informáticos y los archivos. También ha hecho obligatorio que todos sus empleados y trabajadores de proveedores externos, con acceso a sus sistemas de información o que presten servicios en sus instalaciones, firmen un acuerdo de confidencialidad.

La seguridad integral de la Mutua se articula a través de varios aspectos:

- Sistema de gestión de Seguridad de la información.
- Política de Protección de datos y privacidad.
- Plan director de Seguridad Corporativo.
- Registro de las actividades de tratamiento.
- Análisis de riesgos.
- Evaluaciones de impacto en la privacidad.
- Auditorías.

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

La Mutua tiene certificado su Sistema de gestión de Seguridad de la Información conforme a las normas UNE-ISO/IEC 27001:2017, habiendo definido políticas, procedimientos, instrucciones técnicas y registros de seguridad para sus sistemas de información. Además, en el ámbito de los servicios digitales que ofrece a usuarios, proveedores y clientes a través de la Oficina Digital, ha obtenido la certificación en el Esquema Nacional de Seguridad 3/2010.

Esquema Nacional de Seguridad

En marzo de 2023, la Mutua ha recibido el Certificado de Conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad (ENS), validando que sus sistemas de información han sido auditados y cumplen con las exigencias del Real Decreto 3/2010 de 8 de enero, el cual regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración electrónica.

El ENS establece la política de seguridad para el uso de medios electrónicos en la Administración Pública. Constituido por principios básicos y requisitos mínimos, garantiza una protección adecuada de la información. En consecuencia, esta certificación abarca los servicios digitales que la Mutua ha proporcionado a los usuarios de la Oficina Digital.

Privacidad del cliente

Fraternidad-Muprespa vela por la protección de datos y la privacidad de todos sus grupos de interés, incluyendo clientes (empresas mutualistas y trabajadores protegidos), asesorías, proveedores y empleados. Esto se lleva a cabo a través de un sistema de seguridad integral, que incluye una política específica de protección de datos y privacidad. Esta política tiene como objetivo garantizar el derecho a la protección de datos de todas las personas físicas que se relacionan con la entidad, asegurando el respeto de su derecho al honor y a la intimidad en todos los tratamientos de sus datos personales.

Durante el transcurso del año 2023, Fraternidad-Muprespa no ha identificado ninguna anomalía relacionada con violaciones de la privacidad, filtraciones, robos o pérdida de datos, ni ha recibido reclamaciones fundamentadas al respecto. Tampoco ha identificado ningún incumplimiento de las normativas o códigos voluntarios, en el ámbito de los sistemas de información.

Derechos PLARSO

El Reglamento 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y libre circulación de estos (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantías de Derechos Digitales (LOPDGDD), establecen la obligación de atender las solicitudes de portabilidad, limitación, acceso, rectificación, supresión y oposición (PLARSO) que se realicen por parte de los titulares de los datos que Fraternidad-Muprespa trata.

En 2023, se han tramitado un total de 101 solicitudes de ejercicio de derechos PLARSO. De estas, 10 han sido sobre el derecho a la portabilidad, 2 sobre el derecho de limitación del tratamiento, 18 sobre el derecho de acceso, 31 sobre el derecho de rectificación, 34 sobre el derecho de supresión, y 6 sobre el derecho de oposición.

SERVICIO INTEGRAL CENTRALIZADO DE SEGURIDAD ELECTRÓNICA

Fraternidad-Muprespa dispone de un servicio integral centralizado de seguridad electrónica desde 2017, que permite llevar la vigilancia remota de todos los centros de la Mutua a una central receptora de alarmas (CRA).

> Durante el transcurso del año 2023, Fraternidad-Muprespa **no ha identificado ninguna anomalía** relacionada con violaciones de la privacidad, filtraciones, robos o pérdida de datos, ni ha recibido reclamaciones fundamentadas al respecto.

Las empresas adjudicatarias de este servicio son Securitas Seguridad España, encargada de los sistemas de seguridad electrónica, control remoto de alarmas y servicio de acuda y custodia, y Sabico Seguridad, responsable de los sistemas de protección contra incendios.

En su totalidad, el servicio cubre la instalación, mantenimiento y operación de los sistemas de seguridad electrónica, como antintrusión, videovigilancia y control de accesos. También abarca el mantenimiento y operación de los sistemas de detección y alarma contra incendios, el control remoto de las alarmas y la ejecución de los protocolos de seguridad definidos, así como el servicio de acuda y custodia de llaves.

ACTIVIDAD DE SEGURIDAD DURANTE EL EJERCICIO

La Mutua ha llevado a cabo el mantenimiento del Sistema de gestión integrado en el ámbito de los sistemas de información, certificado de acuerdo a las normas ISO 9001 e ISO 27001, además de la actividad recogida previamente en relación a la certificación de acuerdo Esquema Nacional de Seguridad, el cumplimiento de los derechos PLARSO y vigilancia de la privacidad. También ha desarrollado un proyecto que ha permitido dotar de certificados digitales de persona física a aproximadamente 1.700 trabajadores, representando el 80 % de la plantilla. Este certificado digital es crucial para la identificación en operaciones en Internet ante organismos oficiales y administraciones públicas, así como para la firma electrónica en actividades como la presentación de expedientes y la emisión de recetas electrónicas.

La emisión de estos certificados es responsabilidad de la Autoridad de Certificación Firma Profesional, bajo un contrato adjudicado por concurso público. Fraternidad-Muprespa se constituyó como Autoridad de Registro o entidad delegada, asumiendo la responsabilidad de verificar la identidad real de los trabajadores. Este proyecto estableció las bases para la incorporación de servicios de firma electrónica en las aplicaciones informáticas de la Mutua, permitiendo la firma de partes de baja y alta, recetas, informes médicos, y avanzando en el Plan de Evolución Digital de la entidad.

De otra parte, la Mutua ha implantado una serie de medidas y controles de seguridad en línea con el Plan de tratamiento de riesgos. Esto incluye la implementación de una solución integral para la emisión, gestión y custodia de certificados digitales personales y corporativos para todo el personal. Además, ha puesto en marcha una herramienta de monitorización y registro del tráfico de red, así como una solución para la emisión y despliegue del agente NAC en toda la red de centros, garantizando el control de acceso a la red corporativa y la aplicación de políticas de seguridad.

También se ha llevado a cabo el inventariado de sistemas operativos, análisis de riesgos y su correspondiente actualización y mantenimiento. Se ha implementado un sistema de doble factor de autenticación 2FA en la Oficina Digital, y se ha lanzado un plan de acción de hacking ético centrado en la misma área. Además, se ha establecido un mecanismo de cifrado para los ordenadores personales y se ha realizado una campaña de formación práctica en ciberseguridad, incluyendo simulacros de phishing y una nueva campaña de concienciación para el personal de la Mutua.

En cuanto al cumplimiento de la legislación y las buenas prácticas en protección de datos, se han tramitado los derechos PLARSO, se ha gestionado la firma de contratos de encargado del tratamiento y se ha realizado un control periódico del registro de acceso a datos personales por parte del personal interno y externo. Se ha mantenido actualizado el documento de seguridad corporativo y se ha garantizado la seguridad por diseño y por defecto en todos los proyectos relacionados con el tratamiento de datos personales.

Además, se ha proporcionado formación en protección de datos a todas las personas que se han incorporado a la Mutua durante el año 2023, a través de cursos específicos dirigidos a diferentes colectivos. La concienciación y culturización en materia de seguridad de datos se ha fomentado mediante publicaciones de interés en la intranet corporativa, y se han resuelto consultas sobre protección de datos y seguridad.

SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN

La gestión económica financiera de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social está sujeta al control por parte de la Intervención General de la Seguridad Social, quien anualmente realiza una auditoría de cuentas y una auditoría de cumplimiento, de conformidad con lo previsto en los artículos 168 y 169 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, Ley General Presupuestaria.

Fraternidad-Muprespa, como entidad del sector público, rinde sus cuentas anuales ante el Tribunal de Cuentas, estando además sometida a su función fiscalizadora, comprobando que su actividad económico-financiera se ajusta a los principios de legalidad, eficiencia y economía.

En la contratación de obras, suministros y servicios, la Mutua cumple con lo establecido por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público, que incluye en su ámbito de aplicación a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

En relación a la confidencialidad y seguridad de los datos de carácter personal de sus clientes, la entidad trata toda la información de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales; el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo; y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y demás normativa estatal y/o autonómica que pueda resultar de aplicación.

Asimismo, Fraternidad-Muprespa requiere de todos sus empleados, y colaboradores que actúen en su nombre o por cuenta de esta, que su actividad sea ejercida con expresa sujeción a la legislación vigente, respetando al máximo los valores y principios éticos, de acuerdo con sus políticas, procedimientos y controles internos.

Y con el fin de vigilar el cumplimiento de los procesos, instrucciones y normativa vigente, Fraternidad-Muprespa cuenta con la unidad organizativa de Control de Gestión y Auditoria.

Los mecanismos de gestión del desempeño que supervisan, controlan y certifican la actividad de Fraternidad-Muprespa y, por lo tanto, garantizan su funcionamiento de acuerdo a las leyes y normas que rigen su gobierno corporativo son los siguientes:

- Ámbito económico
  - Auditoria de la Intervención General de la Seguridad Social.
  - Auditoría del Tribunal de Cuentas.
  - Supervisión y autorización de la masa salarial por parte de la Dirección General de Costes de Personal del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

- Ámbito ambiental
  - Certificaciones ambientales de los centros de trabajo (ISO 14001, EMAS).
  - Verificación de la huella de carbono por AENOR, de acuerdo a los requisitos del GHG Protocol.
  - Sello "Calculo" de huella de carbono.
  - Sello "Compenso" de huella de carbono.
- Ámbito social
  - Pacto Mundial de las Naciones Unidas e informe de compromiso.
  - Certificación de accesibilidad AIS de los centros de atención.
  - Certificación del Sistema de gestión de Quejas y Reclamaciones (UNE-ISO 10002:2018).
  - Charter del teletrabajo y la flexibilidad laboral.
  - Convenio Marco de Teletrabajo.
  - Carta de la Diversidad.
  - Pacto Digital para la protección de las Personas (AEPD).
- Otros ámbitos
  - IV Plan de Igualdad inscrito en el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON) del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
  - Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE).
  - Convenio Inserta.
  - Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad.
  - Informe de evaluación sobre el cumplimiento de las obligaciones de Publicidad Activa del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno AAI.
  - Certificación de gestión de la calidad de los centros (ISO 9001).
  - Certificación Entornos Laborables Saludables, AUDELCO.
  - Certificación de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001).
  - Certificación de la Oficina Digital en el Esquema Nacional de Seguridad (ENS), en la norma RD 3/2010.
  - Certificación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (UNE-EN ISO/IEC 27001:2017).
  - Reconocimiento QH** Excelencia en calidad asistencial.
  - Auditoría interna sobre el Sistema de Gestión de Cumplimiento Ético y Penal, conforme a la norma UNE 19601-2017.

SUPERVISIÓN EXTERNA

Intervención General de la Seguridad Social

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

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

- El control interno, mediante el ejercicio de la función interventora y las actuaciones de control financiero de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 706/1997, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen de control interno ejercido por la Intervención General de la Seguridad Social.

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

La Intervención General de la Seguridad Social, como jefatura superior de todas las Intervenciones delegadas en las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, ejerce la coordinación de las mismas, cursándoles las instrucciones precisas para el desarrollo de sus funciones que estime procedente y resolviendo las consultas que le fueren formuladas por aquellas.

En 2023, la Mutua ha recibido y gestionado informes de auditoría relacionados con las cuentas anuales de ejercicios anteriores.

En noviembre de 2023, ha recibido el Informe Definitivo de Auditoría de Cumplimiento para el ejercicio 2020, adicional a la auditoría de cuentas anuales del mismo año. Respecto a las cuentas anuales del ejercicio 2021, se ha presentado el Informe Provisional de Auditoría de Cumplimiento en octubre de 2023, y la Mutua ha aportado sus alegaciones en noviembre de 2023.

En relación al ejercicio 2022, la Intervención General de la Seguridad Social, en cumplimiento del Plan de auditorías y control financiero de subvenciones y ayudas públicas para el año 2023, aprobado por la Intervención General de la Administración del Estado mediante Resolución de 23 de diciembre de 2022, realizó una auditoría de cuentas anuales y una auditoría de cumplimiento sobre la gestión de la Mutua. Los informes de auditoría sobre las cuentas anuales del ejercicio 2022 concluyeron que, en todos los aspectos significativos, las cuentas expresaban fielmente el patrimonio y la situación financiera de Fraternidad-Muprespa a 31 de diciembre de 2022. Asimismo, que reflejaban de manera precisa sus resultados, flujos de efectivo y el estado de liquidación del presupuesto para el ejercicio concluido en esa fecha, de acuerdo con el marco normativo de información financiera aplicable, y conforme a los principios y criterios contables y presupuestarios establecidos.

Tribunal de Cuentas

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

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

Las acciones fiscalizadoras e informes emitidos por el Tribunal de Cuentas en relación a Fraternidad-Muprespa durante el ejercicio 2023 han sido:

- Anteproyecto de declaración sobre la Cuenta General del Estado del ejercicio 2021. El 7 de marzo de 2023, la Mutua ha recibido el "Anteproyecto de declaración sobre la Cuenta General del Estado del ejercicio 2021" para el trámite de alegaciones. Tras su análisis, Fraternidad-Muprespa no ha estimado necesario presentar alegaciones.
- Fiscalización de las cuentas del ejercicio 2022. El 4 de julio de 2023, la Mutua ha recibido un oficio del Tribunal de Cuentas anunciando el inicio de la fiscalización de la Cuenta General del Estado del ejercicio 2022, en la cual se integran las cuentas de Fraternidad-Muprespa. Este proceso forma parte del Programa de Fiscalizaciones del Tribunal de Cuentas para 2023, aprobado en la sesión plenaria del 21 de diciembre de 2022.
- Fiscalización sobre la gestión y control de la prestación extraordinaria por cese de actividad de los trabajadores autónomos. El 19 de julio de 2023, la Mutua ha recibido el Anteproyecto de Informe de Fiscalización sobre la gestión y control de la prestación extraordinaria por cese de actividad de los trabajadores autónomos, motivado por la declaración del estado de alarma debido a la crisis sanitaria del COVID-19. La Mutua ha presentado sus alegaciones el 15 de septiembre de 2023. El 20 de diciembre de 2023, el Pleno del Tribunal de Cuentas ha aprobado el Informe de Fiscalización correspondiente.

AUDITORÍA INTERNA

La Mutua cuenta con una unidad interna de Control de gestión y Auditoria encargada de realizar auditorías en los centros de atención y unidades de servicios centrales, vigilar el cumplimiento de los procesos, instrucciones y normativa vigentes, e informar periódicamente de las incidencias más preocupantes detectadas con mayor relevancia e impacto.

Durante el 2023 se han llevado a cabo las auditorías de todas las direcciones provinciales. Se han establecido canales de comunicación con otros departamentos con el objeto de despejar dudas y actualizar procedimientos.

A la vista de los resultados de las auditorías, se han transmitido los puntos de mejora con el fin de optimizar el funcionamiento interno de la entidad.

Asimismo, los componentes del departamento de Control de gestión y Auditoria están inscritos en aquellos cursos de formación, tanto en modalidad presencial como virtual implantados por la entidad y destinados a ampliar los conocimientos de las diferentes áreas.

INCUMPLIMIENTOS

Por parte Fraternidad-Muprespa no ha habido incumplimientos de la legislación ambiental, ni ninguna anomalía relativa a violaciones de la privacidad, filtraciones, robos o pérdida de datos, ni conductas de ninguna índole durante 2023 que pudieran resultar en un riesgo penal para la entidad.

La Mutua ha abonado varias sanciones administrativas por diversos conceptos, con origen en la Agencia Tributaria (tres sanciones por un total 2.156 euros), juzgados (dos sanciones por un total de 1.200 euros) y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (dos sanciones por un total de 132.000 euros).

3

ESTRATEGIA Y CREACIÓN DE VALOR

IV PLAN ESTRATÉGICO CORPORATIVO 2021-2023 - pág. 74
V PLAN ESTRATÉGICO CORPORATIVO - pág. 78
PLAN DE EVOLUCIÓN DIGITAL - PIONEROS DIGITALES - pág. 78
PLAN ESTRATÉGICO DEL HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESPA HABANA - pág. 79
MODELO DE INNOVACIÓN SANITARIA - pág. 80
GRUPOS DE INTERÉS - pág. 82
CAMBIOS NORMATIVOS - pág. 84
CALIDAD DEL SERVICIO Y SATISFACCIÓN - pág. 88
CERTIFICACIONES - pág. 89
RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS - pág. 91

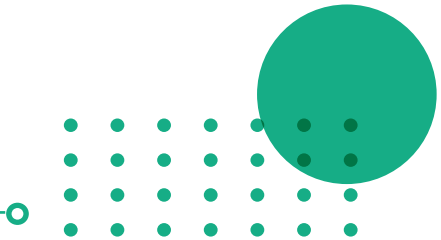
> Fraternidad-Muprespa ha establecido **mecanismos de medición, seguimiento y regulación** de su estrategia y creación de valor.

Fraternidad-Muprespa es consciente de la necesidad de disponer de un marco de reflexión sistemático y flexible con el que proyectarse, para dar respuesta a su misión enfocándose a su visión estratégica de futuro. Dicho marco de estudio y análisis, toma forma en el proceso periódico de elaboración de un Plan Estratégico Corporativo. Ambos instrumentos marcan la agenda operativa de la Mutua en su creación ordenada de valor, alineando a todos sus miembros.

No obstante, la proyección estratégica a medio y largo plazo de la Mutua no está exenta de tener que modificar su agenda para corregir desviaciones puntuales de los resultados previstos, afrontar el incumplimiento de los niveles de calidad comprometidos o adaptarse a aspectos externos impredecibles y de gran incertidumbre. Para ello, la entidad ha establecido mecanismos de medición, seguimiento y regulación de su estrategia y creación de valor.

Situaciones externas impredecibles, como la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, fenómenos naturales adversos, guerras o crisis económicas mundiales, siguen poniendo en valor la capacidad de adaptación de Fraternidad-Muprespa, que ha potenciado su competitividad manteniendo su estrategia.

SALUD DIGITAL



IV PLAN ESTRATÉGICO CORPORATIVO 2021-2023

El IV Plan Estratégico Corporativo iniciado en 2021 ha alcanzado en 2023 su tercer y último año de andadura, finalizando con un grado de avance del 85 %. Su objetivo principal ha sido la sostenibilidad, y sobre este objetivo, dando continuidad al empeño de Fraternidad-Muprespa por seguir creando valor y ofrecer un servicio de excelencia a sus clientes, han pivotado otros cuatro objetivos.

Dos objetivos de negocio

Fidelizar a las empresas mutualistas.

Satisfacer al paciente.

Dos objetivos transversales

Conectar a los profesionales.

Mejorar las herramientas de trabajo.

Durante la ejecución de este IV Plan se han producido algunos acontecimientos que han afectado al objetivo de sostenibilidad, como han sido el incremento de la financiación en contingencia común, la modificación de los límites de la reserva de estabilización de contingencias profesionales y el incremento del absentismo, con un significativo crecimiento en el número de procesos de contingencia común.

En cuanto a su operativa, el Plan Estratégico Corporativo cuenta con un comité específico, COPEC, encargado de analizar, controlar y hacer el seguimiento de su ejecución, así como de elaborar propuestas relacionadas con este.

PRINCIPALES HITOS ALCANZADOS

Sostenibilidad

- Potenciar +compromiso

El proyecto de colaboración con Asepeyo y MC Mutual, a través de la alianza +compromiso, tiene como objetivo clave avanzar en el uso compartido de la red asistencial a través de los medios propios y la búsqueda de otras sinergias entre las tres mutuas mediante la creación de grupos de trabajo. Entre las acciones realizadas se incluyen acuerdos de cesión de espacios e instalaciones en diversas localidades como Alcalá de Guadaíra, Alcañiz, Aranda de Duero, Barcelona (temporal), Benidorm, Collado Villalba, La Palma, Melilla, Motril, Pamplona y Vic; actuaciones y desarrollo de protocolos de gestión sanitaria y de prestaciones, como un protocolo común de actuación en contingencia común y formaciones conjuntas en el ámbito sanitario; aportación de soluciones ante problemáticas comunes mediante guías de buenas prácticas en contratación, puesta en común de pliegos para la licitación de medios sanitarios, receta electrónica y protocolos de seguridad de información en el ámbito TIC; mejora del servicio al usuario con la ampliación de coberturas y capacidades; generación de espacios de comunicación comunes que fomentan el sentido de trabajo en equipo; y fortalecimiento de la imagen de la alianza.

- Comisión de secuelas y sus consecuencias

Creación de una Comisión de secuelas que analiza periódicamente una serie de casos previamente seleccionados en los que se considera que la Mutua podría haber tomado otras alternativas para minimizar las secuelas finales del paciente. Del análisis se han establecido mecanismos y protocolos que eviten volver a repetir resultados no satisfactorios. La Comisión de secuelas se ha reunido en 12 ocasiones.

- Implantación y optimización de procedimientos.

El proyecto cuyo objetivo ha sido la implantación de una nueva estructura organizativa y de gestión de las prestaciones ha avanzado en varios frentes: la revisión de prestaciones extraordinarias de cese de actividad de trabajadores autónomos (CATA) y la elaboración del Manual de revisión de las prestaciones PECATA; la implantación de mejoras relacionadas con la automatización del pago directo, lo que reduce cargas de trabajo y tiempo, además de aumentar la satisfacción del trabajador beneficiario de la prestación; y la nueva información sobre prestaciones económicas en pago directo disponible en la Oficina Digital para los trabajadores por cuenta ajena, autónomos y asesorías. Se ha llevado a cabo una prueba piloto con diversas asesorías para implementar el nuevo servicio de tramitación del pago directo, respondiendo a la solicitud de varios asesores que buscaban optimizar una de sus gestiones más habituales, con el objetivo de ahorrar tiempo y mejorar la seguridad del proceso, sin comprometer el necesario control que esta tramitación exige.

- Recupera (Nuevo modelo de rehabilitación)

Se trata de un proyecto transversal, en línea con el ODS-3 Salud y Bienestar, con el objetivo de curar mejor y más rápido se ha puesto en marcha un proyecto de revisión integral de la rehabilitación, reorganizando el papel del médico y del fisioterapeuta, posicionando al paciente en el centro del tratamiento, con las herramientas de apoyo necesarias y el establecimiento de un sistema de mejora continua.

En el periodo 2021 a 2023 se han desplegado pilotos para testar el modelo en Asturias, Burgos, Córdoba, Islas Baleares, Lugo, Pinto, Sevilla, Toledo, Valencia y Zaragoza. En 2023 se ha avanzado en capacitación y formación del personal, consecuencia de los avances en el Plan de Personas y en las herramientas informáticas.

Además, se han desarrollado otros aspectos clave en el nuevo modelo como son:

- Revisión del concepto de gimnasio, un espacio físico y virtual que va más allá de las paredes físicas de los centros.
- Cuadro de mando de actividad del gimnasio, que permite una medición precisa de la actividad de la rehabilitación, la mejora de la salud y la mejora de la incapacidad temporal.
- Relación con el centro concertado, a través de la implementación de una herramienta telemática de comunicación continúa y fluida con un fisioterapeuta responsable de hacer los seguimientos con los centros concertados con el fin de obtener una mayor calidad asistencial que redunde en la satisfacción del paciente.
- El grado de satisfacción del paciente, para lo cual se han establecido indicadores que permiten reconocer puntos de mejora y motivos de satisfacción de los pacientes.

• Reingeniería del gasto en transporte

Este proyecto tiene como objetivo llevar a cabo un análisis exhaustivo del transporte sanitario colectivo, con la finalidad de redefinirlo y promover el ahorro y la optimización del tiempo, mejorar la satisfacción de los pacientes y facilitar su gestión desde los centros asistenciales. Este análisis ha sido esencial para poder licitar el transporte e integrar los sistemas informáticos de la Mutua con los de los proveedores.

• Sistema de control de centros ajenos.

El proyecto tiene como finalidad definir un sistema de control sobre los centros ajenos, que permita conocer los tiempos de espera y de recuperación, y la calidad percibida, tanto por los pacientes como por los profesionales de la Mutua.

Para lograrlo, se ha potenciado el uso de la Oficina Digital por parte de los proveedores sanitarios externos y se han diseñado indicadores de seguimiento con el objetivo de reducir los tiempos muertos y medir el grado de satisfacción de los pacientes. Una vez establecidas las bases de este sistema de control, su implementación se realizará de manera paulatina en los centros externos con los que se tenga un contrato.

• Cuenta de explotación del Hospital Habana.

Diseño y elaboración de una cuenta de explotación del Hospital Habana para conocer y analizar cómo evoluciona la relación de gastos e ingresos del centro y el nivel de servicio realizado. Además de la cuantificación del gasto imputable, facilita conocer la facturación del servicio prestado a los centros asistenciales de la Mutua y el ahorro producido por las cirugías realizadas en el Hospital Habana en términos de IMS y reintervenciones, entre otros.

Fidelización

• Comunicación digital

Implantación del nuevo modelo de comunicación digital que busca posicionar a la entidad en la comunidad digital ante sus grupos de interés, y desarrollar herramientas que permitan ofrecer productos de mayor calidad. Para ello, se han difundido videopresentaciones al nombrarse nuevos directivos en la entidad, se ha puesto en marcha un plan con el que se busca dar visibilidad en redes sociales a la marca a través de los directivos de la Mutua.

• Personalizar los productos y servicios.

Personalización de los productos y servicios con el fin de proporcionar un servicio ágil y adaptado a cada necesidad. Se han analizado canales, servicios y productos; se ha renovado el perfil de asesores en la Web; se han lanzado las campañas Asesores F-M y Quiero Ser verde; se han realizado entrevistas a diferentes asesores para poner en valor al colectivo; se ha creado documentación corporativa personalizada para pacientes y los distintivos Cero Accidentes para empresas mutualistas.

Satisfacción

• Impulsar la comunicación entre el Hospital Habana y la red

Para conseguir la satisfacción del paciente es imprescindible que exista una buena comunicación de la red asistencial de la Mutua con el Hospital, dado que este acoge la mitad de las cirugías de la entidad. Este proyecto pretende mejorar la información de los casos quirúrgicos y ponerla a disposición de la red, impulsando canales de comunicación bidireccional. Las actuaciones más relevantes en 2023 han sido:

- Apoyo traumatológico cercano, desde el Hospital Habana a la provincia, valorando y respondiendo de manera rápida con indicaciones y/o sugerencias sobre qué pasos se deben de seguir.

- Realización de 3.000 teleconsultas en 2023 que conectan directamente a los médicos de la red asistencial con especialistas del Hospital Habana para la toma de decisiones, demostrando ser una herramienta muy útil para el seguimiento de los pacientes.
- Implementación de una herramienta para que los médicos de la red puedan hacer el seguimiento durante el ingreso de sus pacientes en el Hospital Habana.
- Mejora continua del informe de alta hospitalaria, para asegurar el mejor cuidado de los pacientes tras su paso por el hospital. Y la implementación del seguimiento de enfermería postquirúrgico que contempla el registro estandarizado y normalizado de heridas, el informe de alta y la disponibilidad del Hospital para la resolución de dudas y el tratamiento de heridas complejas.
- Procedimiento de localización de los pacientes ingresados en centro ajeno. Su objetivo es establecer cuanto antes la decisión de traslado al Hospital Habana o, en su caso, opinar y supervisar sobre los tratamientos propuestos en los centros ajenos.

• Potenciación de la consulta a distancia

El objetivo ha sido implantar durante 2023 una plataforma tecnológica que permita la comunicación entre el personal sanitario de la Mutua y los pacientes a través del móvil. Se han definido los procedimientos, licitado las herramientas necesarias y establecido los casos de uso para poder realizar teleconsultas.

• Innovación en terapias y organización sanitaria

Implantación del nuevo marco para la innovación apoyado en tres grandes líneas: generación de la cultura y comunicación de la innovación sanitaria, a través de un grupo multidisciplinar responsable de su dinamización; fomento de iniciativas traumatológicas mediante la renovación del Comité de Expertos; y puesta en marcha de grandes proyectos transversales en el ámbito sanitario (como la reingeniería de la rehabilitación).

• EFQM en el Hospital Habana

El objetivo es implantar el certificado EFQM en el Hospital Habana. El modelo EFQM es un instrumento práctico que permite a la organización evaluar dónde se encuentra en su nivel de gestión de forma integral, ayudando a identificar sus fortalezas y oportunidades de mejora.

Tras una primera evaluación que resultó muy satisfactoria, se elaboró un II Plan Estratégico del Hospital adecuado a los criterios EFQM para la mejora de la evaluación, estableciéndose 13 iniciativas de prioridad alta.

• Activación del paciente

Como continuación a los proyectos del III PEC relativos al objetivo de activar al paciente, es estratégico iniciar una comunicación bidireccional con estos a través de Mi Frater Paciente en el proceso de admisión. El proyecto ha supuesto:

- La creación de canales de comunicación directos entre el paciente y el servicio sanitario.
- La recogida y gestión del grado de satisfacción del paciente.
- Incorporación en Mi Frater Paciente y Portal del Paciente la opción de consulta de la relación completa de las asistencias sanitarias del paciente.
- El desarrollo de contenidos relacionados con las patologías que presente el paciente, tanto laboral como no laboral.
- La digitalización de las notificaciones.

Conectar a los profesionales

• Plan de Personas

Se ha continuado con la ejecución del plan de proyectos e iniciativas encaminadas a que las personas que trabajan en Fraternidad-Muprespa entiendan y desarrollen su estrategia y crezcan profesionalmente en su ámbito de desarrollo, que ha abarcado:

- El impulso y optimización de la gestión de recursos humanos, a través de la elaboración y suscripción del nuevo Convenio Marco de Teletrabajo, el Procedimiento de solicitud de acceso al teletrabajo y el Protocolo de Desconexión digital. Además, de la actualización del Procedimiento de registro, control y seguimiento de la jornada y horario de trabajo.
- Planificación de recursos humanos, por medio de la creación de una bolsa de profesionales sanitarios para la atención de necesidades puntuales de cobertura y la implantación de un nuevo Procedimiento de acceso a la jubilación.
- Selección estratégica y acogida del personal, mediante la consolidación del modelo de selección, de las acciones para atraer el talento así como el establecimiento de medios digitales que faciliten la cobertura de todas las vacantes.
- Comunicación interna, a través de la puesta en valor del Plan director de Recursos humanos, el desarrollo del sentimiento de pertenencia a la alianza +compromiso y el impulso de la comunicación red-Hospital Habana.

Mejorar las herramientas de trabajo

• Nuevo FRAGUA Asistencial: NEXOS

Se ha implementado un nuevo marco de trabajo que permite al ámbito sanitario gestionar la incapacidad temporal de manera más sencilla y ágil, aprovechando al máximo los datos disponibles. Este marco se integra a través de Mi Frater Paciente y la Oficina Digital, con el objetivo de empoderar al paciente y convertirlo en el actor principal de su recuperación.

Se ha avanzado en las fases relativas a la consulta de trabajadores, rehabilitación y consulta médica de contingencia común. En 2023, se ha desarrollado un nuevo módulo en la aplicación de gestión para la revisión de procesos, lo que ha implicado mejoras en el curso clínico, el histórico de exploraciones y otros aspectos relevantes. Asimismo, se ha progresado en la visualización de avisos y en el despliegue del entorno de pruebas en rehabilitación, así como en el desarrollo de la agenda desde la perspectiva del fisioterapeuta y de admisión.

MODELO PARTICIPATIVO

La definición del IV Plan Estratégico Corporativo se basó en un modelo participativo fundamentado en la colaboración y trabajo en grupos formados por subdirectores generales, gerencia del Hospital Habana, directores territoriales, el director del centro Financiero contable, directores de departamento y miembros del Comité del Plan Estratégico Corporativo (COPEC). Tras su revisión por el Comité de Dirección y el director gerente, fue aprobado por la Junta Directiva el 25 de febrero de 2021.

Para su adaptación a las necesidades cambiantes de los últimos años, se han impulsado y priorizado nuevos mecanismos de actualización y flexibilidad, además de pedirse opinión sobre los resultados de algunos proyectos a personas de las áreas afectadas por estos.

V PLAN ESTRATÉGICO CORPORATIVO

Concluido en 2023 el IV Plan Estratégico Corporativo se ha trabajado en la definición del V Plan Estratégico Corporativo, con un plazo temporal de dos años con posibilidad de ampliarse un año más (2024-2026). Dada la situación de incremento continuo del absentismo en contingencia común, sigue siendo prioridad de Fraternidad-Muprespa la sostenibilidad y el mantenimiento o mejora de su posición respecto al sector, por lo que el nuevo plan se ha fijado los siguientes objetivos estratégicos:

- Desarrollar la relación con los Mutualistas
- Mantener liderazgo en Contingencia Profesional.
- Mejorar la Contingencia Común.

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

PLAN DE EVOLUCIÓN DIGITAL -PIONEROS DIGITALES-

En 2023, Fraternidad-Muprespa ha enfocado su esfuerzos del Plan de Evolución Digital en proyectos clave, acompañando la ejecución del IV Plan Estratégico Corporativo 2021-2023 en su recta final. Entre las iniciativas desarrolladas destacan el proyecto Recupera, el impulso de la comunicación entre el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana y la red asistencial, y la actualización funcional de AppSent, el cuadro de mando del absentismo para mutualistas. Además, se ha introducido la firma digital cualificada en la organización, se han realizado formaciones en capacidades digitales y se ha promovido la concienciación en ciberseguridad.

Este Plan de Evolución Digital, consolidado como una herramienta esencial de soporte y facilitadora de la ejecución de la estrategia corporativa, se inició con el III Plan Estratégico Corporativo 2018-2020. Desde entonces, ha sido fundamental para la revisión de procedimientos, políticas y prácticas, potenciando el uso de la tecnología para hacer más eficientes los procesos internos y aumentar el valor aportado por las personas, ya sea a través del desarrollo de sus capacidades digitales o de la dotación de herramientas adecuadas.

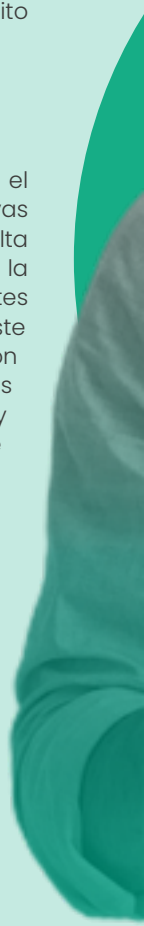
Hace 20 años, Fraternidad-Muprespa apostó por la digitalización y la tecnología, conscientes de que era la manera de alcanzar una gestión eficaz que mejorase su servicio y se acercase a su voluntad de ofrecer una asistencia sanitaria excelente. Ese inicio precoz de transformación digital le permite hoy hablar de evolución digital y poner en valor sus años de experiencia en este ámbito al servicio de las personas.

ORIGEN Y GRADO DE AVANCE

Durante 2023, Fraternidad-Muprespa ha ampliado el alcance del Plan de Evolución Digital, lanzando iniciativas clave como la telerrehabilitación, la videoconsulta y la receta electrónica, además de digitalizar la relación con proveedores de transporte de pacientes y optimizar diversos procesos internos de gestión. Este plan es revisado semestralmente por la dirección de Fraternidad-Muprespa, encomendando nuevas iniciativas a equipos multidisciplinares apoyados y coordinados por la Oficina de Evolución Digital, que actúa como oficina técnica de proyectos.

Entre los logros más destacados que se han alcanzado en el año 2023 se encuentran:

- La contratación de una solución para la realización de videoconsultas con pacientes, cuyo proyecto de integración y despliegue se prevé que esté en funcionamiento a lo largo de 2024.
- La digitalización del proceso de liquidación, justificación y abono de gastos por razón del servicio por parte de los empleados.



- El desarrollo en el sistema de información clínica de un nuevo registro estandarizado y normalizado de heridas, para mejorar la comunicación entre el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana y la red asistencial, asegurando la continuidad de cuidados de los pacientes tras su paso por el hospital.
- El lanzamiento de una prueba piloto de soluciones de telerrehabilitación para el tratamiento a distancia en algunos centros.
- La contratación de una solución homologada en el sistema de receta electrónica privada, SREP, para implementar la receta electrónica en la Mutua, con su integración y despliegue previsto para 2024.
- La implementación de un sistema de medición y seguimiento de indicadores del proceso de rehabilitación dentro del proyecto Recupera.
- La implantación de la firma con certificado digital en el ámbito asistencial.
- La ampliación funcional de AppSent, la aplicación móvil para el seguimiento del absentismo por contingencia común.

El Plan de Evolución Digital, iniciado en 2018, ha sido una herramienta crucial para impulsar y sistematizar la comunicación entre las distintas áreas de la entidad, así como para implementar tecnologías que mejoran la eficiencia y calidad del servicio.

PLAN ESTRATÉGICO DEL HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESPA HABANA

La apertura del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana en marzo de 2019 fue un hito especialmente importante para la Mutua, alcanzado gracias a la confluencia de numerosos proyectos enmarcados en un plan de trabajo integral. Este plan de puesta en marcha, fue sucedido por el I Plan Estratégico del Hospital (2019-2021) cuyo objetivo principal era el de dirigir su servicio a dar respuesta a las necesidades de la organización en sus distintos ámbitos, en especial, en la atención de los pacientes procedentes de la red de atención. El Plan Estratégico del Hospital (PEH) se formuló dando respuesta a tres propósitos fundamentales:

- La plena integración de la estructura hospitalaria con la estructura de atención sanitaria de la Mutua.
- El liderazgo en el sector de la gestión traumatológica.
- La generación de conocimiento.

Y como parte del plan se definieron su misión, su visión y los objetivos estratégicos:

Misión

Recuperar la salud de los pacientes con los mejores cuidados, con eficiencia y en colaboración con la red de atención de la Mutua.

Visión

Ser el centro de referencia traumatológica del sector de las mutuas desde la excelencia, la eficiencia y la integración.

II PLAN ESTRATÉGICO DEL HOSPITAL HABANA

El proceso iniciado en 2022, con la identificación de los grupos de interés clave para el hospital así como un análisis de la situación de partida, se ha caracterizado por la voluntad de la dirección de promover la participación de profesionales de toda la organización, con la creación de cuatro grupos de trabajo multidisciplinares, los cuales han desarrollado su actividad en los siguientes ámbitos:

- Clientes: qué ofrecer a cada uno de los grupos que tiene el hospital como clientes (pacientes y acompañantes, red y empresas/asesorías) para cubrir sus correspondientes expectativas de manera diferencial y que además, minimice la mala experiencia o el descontento.
- Excelencia sanitaria: cómo asegurar una atención sanitaria con excelentes resultados clínicos, y centrada en las necesidades del paciente con la debida garantía de calidad y seguridad. Esto comprende la coordinación e integración del hospital con la red con el fin de ser ágiles y eficientes en la atención de los pacientes trasladados desde la red.
- Cultura y sostenibilidad: promoción de una cultura organizativa que inspire el compromiso de todos sus integrantes con los pacientes así como con los valores sociales, económicos y ambientales de sostenibilidad.
- Innovación: fomento de una cultura estimulante e innovadora que permita la generación de acciones nuevas a emprender a partir de ideas que añadan valor en la atención y la prestación de servicios al paciente con repercusión directa en su recuperación.

A lo largo de 2023 estos grupos han trabajado con el fin de identificar necesidades y realizar los estudios que lleven a protocolizar los objetivos propuestos.

MODELO DE INNOVACIÓN SANITARIA

Fruto del IV Plan Estratégico Corporativo (2021-2023), dentro del objetivo estratégico de satisfacción, la Mutua ha implantado un nuevo marco para la innovación sanitaria. El proyecto de innovación en terapias y organización sanitaria, tiene como objetivo generar e implementar nuevas soluciones que aporten valor en el ámbito de la salud laboral y en la gestión del absentismo, como resultado de procesos creativos y de investigación desarrollados tanto en el ámbito organizativo interno como externo a la organización.

El nuevo modelo de gestión de la innovación sanitaria se apoya en tres líneas de actuación:

- La primera línea persigue generar una cultura de innovación sanitaria dentro de la entidad, fomentando la creatividad y dejando que afloren ideas, procesos y productos que aporten valor. Para ello, se ha creado un grupo de trabajo específico de carácter multidisciplinar, encargado de proponer y recoger acciones, actividades o propuestas y estudiar su viabilidad.
- La segunda línea se materializa a través del Comité de Expertos del Hospital Habana, referencia científica especializada de la Mutua a nivel traumatológico y encargado de estudiar, analizar y decidir la utilidad de las propuestas traumatológicas que le haga llegar el Grupo de innovación sanitaria.
- La tercera línea a través de la planificación, desarrollo e implantación de proyectos de innovación sanitaria de mayor magnitud que implican de manera transversal a todas las unidades relacionadas de forma directa o indirecta con el ámbito sanitario de la Mutua. Un ejemplo de los proyectos que nacen a través de esta línea de trabajo es el vigente proyecto Recupera, que tiene como objetivo transformar el modelo de la rehabilitación en la Mutua.

GRUPO DE INNOVACIÓN SANITARIA

El grupo de innovación, formado por 9 miembros de las secretaría General y las distintas subdirecciones generales, ha entrado en funcionamiento en 2023. Partiendo de la elaboración del documento sobre la metodología de trabajo que regirá el grupo para evaluar las propuestas recibidas, durante el año ha estudiado, analizado y aprobado, en las 6 reuniones que ha celebrado, las siguientes:

- Creación de recomendaciones actualizadas y unificadas para los pacientes relacionadas con su proceso de rehabilitación.
- Proyecto de impresión 3D en el Hospital Habana.
- Proyecto IA en la evaluación de la radiología convencional.

Ha dejado en estudio a la espera de su aprobación las propuestas relativas a la bomba diamagnética CT 20 para uso osteomuscular, la aplicación de plasma frío en la práctica médica y la disposición de centrifugadora para tratamientos con plasma para la cicatrización de heridas. Por último, ha descartado la propuesta de inclusión en catálogo de vendas de fibra de vidrio en sustitución de la inmovilización por yeso.

COMITÉ DE EXPERTOS

El Comité de Expertos, compuesto por un grupo de especialistas sanitarios multidisciplinares de la Mutua (el jefe de Servicio de Traumatología del Hospital Habana, los jefes de unidad del Hospital Habana y dos traumatólogos propios de red), sirve como puerta de entrada de la innovación sanitaria a la organización, basando su actividad en cuatro líneas estratégicas para estudiar la utilidad de técnicas sanitarias susceptibles de adaptación en la entidad con el objetivo de mejorar el manejo y tratamiento de los pacientes.

En 2023, de acuerdo al nuevo modelo de innovación sanitaria, el comité ha renovado su misión principal: estudiar, analizar y decidir sobre la utilidad de las propuestas de innovación traumatológica que puedan ser adapta-

das en la Mutua para mejorar el manejo y tratamiento de nuestros pacientes. Dichas propuestas serán remitidas a través del grupo de innovación sanitaria. Por lo tanto, en lo sucesivo el Comité de Expertos se encargará de estudiar las técnicas y productos traumatológicos enviados por el grupo de innovación sanitaria (primera línea) con la documentación pertinente, así como las propuestas similares que cualquier miembro del comité considere, siempre orientadas a mejorar la calidad asistencial de nuestros pacientes.

Las funciones del nuevo Comité de Expertos serán:

- Estudiar la utilidad o no de determinadas técnicas traumatológicas, que podrían ser susceptibles de adaptación en la Mutua para una mejora del manejo y tratamiento de nuestros pacientes remitidas por el grupo de innovación sanitaria.
- Colaborar activamente en la elaboración de estudios, artículos o publicaciones de contenido traumatológico que sean de relevante interés para la organización y en consecuencia a nuestros pacientes.
- Proponer el desarrollo de cualquier actividad encaminada a mejorar la calidad asistencial con la que tratamos a los pacientes de Fraternidad-Muprespa.
- Sugerir, adoptar y promover actividades de investigación y docencia traumatológica para el personal de la Mutua beneficiosas para la organización, sus pacientes o sus profesionales.
- Elaboración anual de una memoria resumen de su actividad.

A lo largo de 2023, se han celebrado las seis reuniones ordinarias contempladas en su procedimiento de funcionamiento, en las cuales se han aprobado las siguientes propuestas:

- Disposición de un local en el Hospital Habana para proyectos de investigación traumatológica, incluyendo prácticas de suturas microquirúrgicas.
- Estudio sobre la patología Turf Toe, para publicación en revistas europeas y presentación en la reunión de la SETLA en 2024.
- Posibilidad de retransmitir cirugías del Hospital Habana en directo a la red.
- Reevaluación del proyecto de aplicación de IA en la evaluación radiológica en el segundo semestre, con inicio de la experiencia piloto en 2024.

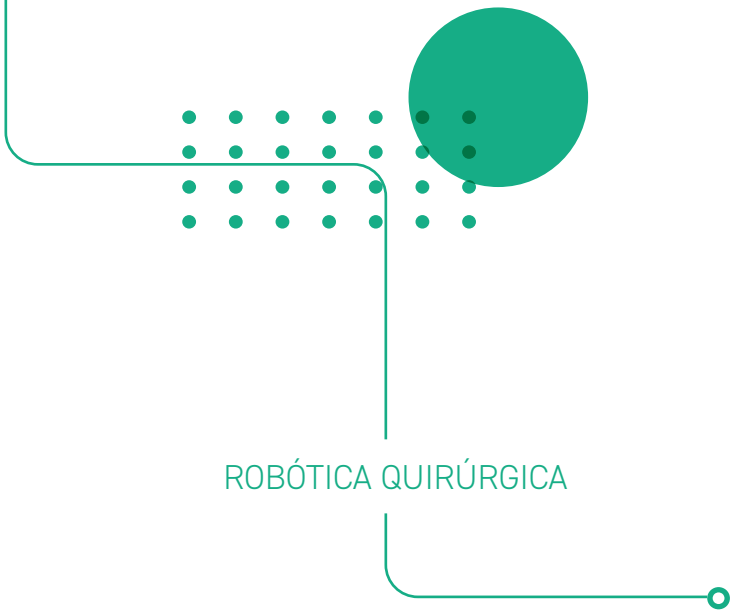
Otras propuestas iniciadas en 2023, cuya aprobación se pospone para la próxima reunión del Comité de Expertos, pendientes de más información y estudio exhaustivo:

- Ondas de choque de baja energía para tratar patologías de la Mutua.
- Creación de un taller práctico de infiltraciones y artrocentesis para la formación de médicos asistenciales de la red.

GRUPOS DE INTERÉS

Fraternidad-Muprespa, dada su naturaleza jurídica como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, su carácter de servicio público y su disposición a adaptarse ágilmente a las necesidades cambiantes del entorno, persigue estar en permanente interacción con todos sus grupos de interés.

Para conseguir la plena interacción y mantener un diálogo vivo, Fraternidad-Muprespa ha establecido canales de opinión y consulta para cada uno de los agentes, permitiéndoles participar en sus procesos económicos, ambientales y sociales.



Grupo de interés	Mecanismo de participación	Frecuencia	Anotación
Medioambiente	– Compromiso Pacto Mundial de Naciones Unidas	Constante	(1)
	– Certificados medioambientales	Constante	(2)
	– Verificación de la huella de carbono	Anual	(2)
Sociedad civil	– Ley de transparencia y Portal de la transparencia	Siempre disponible	(3)
	– Centro de contacto	A demanda	(4)
	– Jornadas informativas y actos públicos	Según programa	(5)
	– Redes sociales	Constante	(5)
	– Ventanilla digital, Contacte con nosotros	A demanda	(5)
	– Portal de cumplimiento	Constante	(6)
Administración	– Leyes, Reales Decretos, Órdenes y Resoluciones	Sin frecuencia	(7)
	– Plan de relaciones institucionales	Según programa	(8)
	– Auditoria de la Intervención General de la Seguridad Social	Anual	(9)
	– Auditoria del Tribunal de Cuentas	Anual	(9)
	– Supervisión y autorización de la masa salarial por parte de la Dirección General de Costes de Personal del Ministerio de Hacienda y Función Pública	Anual	(9)
	– Inspección de Trabajo y Seguridad Social	4 inspecciones	(10)
	– Consejo de Transparencia y Buen Gobierno	Anual	(11)
Mutualistas	– Junta General	1 reunión	(12)
	– Junta Directiva	6 reuniones	(12)
	– Comisión Permanente	6 reuniones	(12)
	– Comisión de Control y Seguimiento	4 reuniones	(13)
	– Comisión de Prestaciones Especiales	11 reuniones	(13)
	– Junta Asesora Nacional	2 reuniones	(14)
	– Defensor del mutualista	A demanda	(15)
	– Reuniones con empresarios	A demanda	
	– Centro de contacto	A demanda	(4)
	– Ventanilla digital, Contacte con nosotros	A demanda	(5)
	– Jornadas informativas y actos públicos	Según programa	(5)
	– Oficina digital y aplicaciones móviles	Siempre disponible	(16)
	– Encuestas de satisfacción	Constante	(17)
Agentes Sociales	– Comisión de Control y Seguimiento	4 reuniones	(13)
	– Comisión de Prestaciones Especiales	11 reuniones	(13)

Grupo de interés	Mecanismo de participación	Frecuencia	Anotación
Trabajadores protegidos	– Defensor del mutualista	A demanda	(15)
	– Centro de contacto	A demanda	(5)
	– Contacte con nosotros (Portal web)	A demanda	(6)
	– Jornadas informativas y actos públicos	Según programa	(6)
	– Oficina digital y aplicaciones móviles	Siempre disponible	(16)
Proveedores (sujeto TRLCSP)	– Centro de contacto	A demanda	(4)
	– Buzón de gestión de licitaciones	A demanda	(17)
	– Plataforma de contratación del Sector Público	Siempre disponible	(18)
	– Seguimiento de contratos	Constante	(19)
	– Oficina digital y aplicaciones móviles	Constante	(16)
Empleados	– Junta Directiva (representante de los trabajadores)	6 reuniones	(12)
	– Comisión de Control y Seguimiento (representante de los trabajadores)	4 reuniones	(13)
	– Encuesta de compromiso, clima laboral y cultura corporativa	Bienal	(20)
	– Encuesta de riesgos psicosociales	Bienal	(21)
	– Buzón Plan Estratégico Corporativo	A demanda	(22)
	– Valoración de las comunicaciones internas	Constante	(23)
	– Canal de conducta	A demanda	(24)

(1) Integración de la RSC y comportamiento ético del capítulo Responsabilidad Social Corporativa y ODS.

(2) Sostenibilidad Medioambiental del capítulo Responsabilidad Social Corporativa y ODS.

(3) Transparencia en la gestión del capítulo Gobierno corporativo.

(4) Centro de contacto del capítulo Conocer la Mutua.

(5) Diálogo y servicio del capítulo Conocer la Mutua.

(6) Cumplimiento ético y penal del capítulo Gobierno corporativo.

(7) Cambios normativos del presente capítulo.

(8) Difusión de la información del capítulo Conocer la Mutua.

(9) Supervisión de la gestión del capítulo Gobierno corporativo.

(10) A lo largo del presente ejercicio se han realizado 4 Inspecciones de trabajo y Seguridad Social, dos en Madrid, una en Ávila y una en Ibiza.

(11) Transparencia en la gestión del capítulo Gobierno corporativo.

(12) Órganos de gobierno del capítulo Gobierno corporativo.

(13) Órganos de participación del capítulo Gobierno corporativo.

(14) Órganos de consulta del capítulo Gobierno corporativo.

(15) Defensor del mutualista del capítulo Responsabilidad Social Corporativa y ODS.

(16) Referirse a los apartados Oficina digital y Portal del paciente y App Mi Frater Paciente del capítulo Conocer la Mutua.

(17) Gestión de consultas y trámites del capítulo GobiernoCorporativo.

(18) Regulación de la contratación del capítulo Gobierno Corporativo.

(19) Auditorías y sistemas de control del capítulo Gobierno corporativo.

(20) La encuesta de compromiso, clima laboral y cultura corporativa se realiza periódicamente a toda la plantilla, habiéndose realizado la última en 2019. Referirse al apartado "Clima laboral del capítulo Un buen lugar de trabajo.

(21) La encuesta de riesgos psicosociales se realiza periódicamente a toda la plantilla. Referirse al apartado Sistema de Gestión de la prevención de riesgos laborales del capítulo Un buen lugar de trabajo.

(22) Modelo participativo del presente capítulo.

(23) Medición y seguimiento del capítulo Un buen lugar de trabajo.

(24) Código de conducta del capítulo Gobierno corporativo.

CAMBIOS NORMATIVOS

La estrategia de la Mutua y su funcionamiento han tenido que adaptarse durante 2023 a los cambios del entorno normativo y regulatorio. A continuación se detallan, agrupadas por ámbito, aquellas normas que han afectado de manera más significativa a la entidad y, de ser el caso, la descripción de la actuación específica por parte de la Mutua para darles respuesta.

FINANCIACIÓN DE LAS MCSS

Resolución de 8 de junio de 2023, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y la reducción de cuotas por disminución de la siniestralidad laboral.

Se imparten instrucciones sobre los requisitos y condiciones para el acceso en 2023 a los coeficientes del 0,07, 0,075 y 0,033 a los que se refiere la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, y se establecen las normas de procedimiento a las que han de ajustarse las solicitudes que a tal efecto formulen las Mutuas.

GESTIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

Orden ISM 2/2023, de 11 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

Concreta la supresión de la entrega a la persona trabajadora de una copia en papel de partes médicos de baja, confirmación y alta médica destinada a la empresa y de la correlativa obligación de su presentación a esta. Ello se sustituye por la comunicación de los partes a la empresa por la Administración de la Seguridad Social. Incluye una referencia expresa a los facultativos de las empresas colaboradoras, señalando su competencia para la emisión de los partes de baja, de confirmación de baja médica y de alta médica por curación. Establece que los plazos para emitir los partes de confirmación tienen la condición de máximos, por lo que el facultativo del Servicio Público de Salud, de la empresa colaboradora o de la Mutua podrá expedir dichos partes en un período inferior.

La Mutua ha suprimido la entrega a la persona trabajadora de la copia en papel del parte médico destinado a la empresa y de su presentación en esta. Los cambios han entrado en vigor en abril del 2023.

SISTEMA NACIONAL DE SALUD

Real Decreto 572/2023, de 4 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1093/2010, de 3 de septiembre, por el que se aprueba el conjunto mínimo de datos de los informes clínicos en el Sistema Nacional de Salud.

Se revisan los modelos de información clínica para la normalización y enlace terminológico de los datos identificados como necesarios, además de tener en cuenta los aspectos de interoperabilidad transfronteriza en el marco de la Unión Europea. Su objetivo es contribuir a la mejora de la interoperabilidad de los informes clínicos del Sistema Nacional de Salud, adaptándolos a la normativa actual, mejorando la información clínica, para favorecer la igualdad en el acceso a la prestación sanitaria y facilitar el acceso a la información asistencial de las personas que se desplazan a otra Comunidad Autónoma.

COTIZACIONES Y CONDICIONES LABORALES

Orden SND/726/2023, de 4 de julio, por la que se declara la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

Declara la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 en España, poniendo fin a las medidas extraordinarias adoptadas para gestionar la pandemia. Establece la finalización de la medida que determinaba la calificación profesional de la IT que contrajera el personal sanitario y socio sanitaria en el ejercicio de su profesión y situación de asimilación a accidente de trabajo a los periodos de aislamiento o contagio. Adapta las bases mínimas de cotización a las cantidades establecidas del salario mínimo de 2023 y se actualiza las cotizaciones para el personal al servicio del hogar.

Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023.

Orden PCM/313/2023, de 30 de marzo, por la que se modifica la Orden PCM/74/2023 de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023.

Se actualizan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, incluyendo aspectos relacionados con el desempleo, la protección por cese de actividad, el Fondo de Garantía Salarial y la formación profesional para el ejercicio 2023. Estas actualizaciones buscan adecuar las bases y tipos de cotización a las necesidades y cambios legislativos actuales, asegurando así una correcta financiación y cobertura de las prestaciones sociales.

Las principales modificaciones son la adaptación de las bases de cotización establecidas con carácter general a los supuestos de contratos a tiempo parcial; el estable-

cimiento de los máximos y mínimos de cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; la actualización del tope mínimo de la base de cotización a la Seguridad Social en cada uno de los regímenes conforme al salario mínimo interprofesional aprobado para 2023; y el establecimiento del coeficiente para determinar la cotización para los trabajadores beneficiarios de la prestación especial por desempleo, de las personas trabajadoras sujetas a la relación laboral especial de los artistas.

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

El Real Decreto-ley establece medidas urgentes para ampliar los derechos de los pensionistas, reducir la brecha de género en las pensiones, y crear un nuevo marco de sostenibilidad para el sistema público de pensiones en España. Vincula el incremento de las pensiones al IPC e impone una cotización adicional de solidaridad para las empresas con salarios que superen el tope máximo.

En cuanto a cotizaciones, vincula el incremento de los topes máximos al de las pensiones e impone a las empresas una nueva regla de cotización extraordinaria para el nuevo concepto de cotización adicional de solidaridad, afectando a los salarios que superen el tope máximo. En pensiones, los cambios impactan a casos de invalidez y fallecimiento, permitiendo una resolución provisional mientras se espera la certificación de cotizaciones del estado miembro. Para la incapacidad temporal, se prohíbe que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social impugnen ante el INSS una denegación de alta y se mantiene el pago delegado hasta la alta por propuesta de incapacidad permanente (IP) o agotamiento de los 545 días. Si el INSS no emite una resolución a los 365 días, la incapacidad temporal se prorroga por silencio administrativo y el percibo de la misma continúa hasta que se notifique al interesado una resolución denegatoria de la IP. En contratos a tiempo parcial, cada día de alta se considera cotizado a efectos de carencia, independientemente de la duración de la jornada. La prestación para el cuidado de menores con enfermedades graves (CUME) puede mantenerse hasta los 26 años si la discapacidad es del 65 % o mayor, y se reconoce incluso si el otro progenitor no trabaja en casos de separación, divorcio, extinción de pareja de hecho o violencia de género. En prestaciones familiares, se amplía a 3 años la asimilación de cotización al 100 % durante la guarda legal. Finalmente, en el caso de la prestación económica por Cese de Actividad de Trabajadores Autónomos (PECATA), se reconoce la resolución definitiva si se cumplen los requisitos, independientemente del motivo de la solicitud.

Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.

Establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores autónomos basado en sus ingresos reales y mejora la protección por cese de actividad, con el objetivo de proporcionar mayor equidad y seguridad en el ámbito laboral autónomo. Introduce un nuevo sistema de cotización en RETA que incluye una mejora en la prestación por cese de actividad. Regula el régimen jurídico de compatibilidad del colectivo de artistas con la pensión de jubilación. Y regula las prácticas formativas en empresas para alumnos universitarios y de formación profesional.

Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por la que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

Recoge las propuestas de las administraciones públicas y los interlocutores sociales en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que han sentado las bases de esta Estrategia para el periodo comprendido entre 2023 y 2027.

> La estrategia de la Mutua y su funcionamiento **han tenido que adaptarse durante 2023 a los cambios del entorno normativo y regulatorio.**

PRESTACIONES ECONÓMICAS

Ley 31/2022 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Establece las previsiones de ingresos y los límites de gastos del sector público en España, asignando recursos a diferentes áreas como sanidad, educación, infraestructuras y políticas sociales, con el objetivo de fomentar el crecimiento económico y el bienestar social. Además, establece cambios que afectan a la gestión del pago de las prestaciones por incapacidad temporal.

Orden ISD/450/2023, de 4 de mayo, por la que se actualizan, para el año 2023, las cuantías de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no incapacitantes.

Se actualizan las cuantías de las indemnizaciones para el año 2023 por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no incapacitantes.

Real Decreto 677/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Mejora la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave en el sistema de la Seguridad Social. Estas modificaciones optimizan los requisitos y procedimientos para acceder a dicha prestación (cambia la periodicidad de confirmación de pagos), ampliando el apoyo y la protección a las familias que enfrentan estas situaciones.

ACTIVIDAD PREVENTIVA

Resolución de 12 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en sus planes de actividades del año 2024.

Organiza las actividades preventivas de la Seguridad Social que deben desarrollar las Mutuas durante el ejercicio 2024 y racionaliza el destino de los recursos económicos de las mismas orientadas preferentemente a las pequeñas empresas, así como en las empresas y sectores con mayor siniestralidad en el año 2022, acciones de asesoramiento, divulgación, sensibilización e investigación, desarrollo e innovación en materia de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Las Mutuas deberán tener en cuenta lo previsto en las líneas de actuación de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos fijados en la misma.

OTROS CAMBIOS NORMATIVOS

Resolución de 11 de octubre de 2023, de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se modifica la de 1 de julio de 2011, por la que se aprueba la adaptación del Plan General de Contabilidad Pública a las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social.

Se señala que el patrimonio privativo o histórico de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, al tratarse de un patrimonio propiedad de los empresarios asociados, no goza de exención tributaria alguna, configurándose como sujeto pasivo del impuesto sobre sociedades. Se modifican las normas de elaboración del balance para recoger en el balance privativo de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y en su balance Integrado, de forma separada, la reserva de capitalización. Se regula las reservas de capitalización y de nivelación de bases imponibles, que tienen la consideración de reservas especiales, en tanto que son de obligada dotación cuando se desea recibir un incentivo fiscal, precisan de la creación de una cuenta de Reservas especiales, para reflejar contablemente las citadas. Se establece y regula una reserva específica representativa de la materialización patrimonial del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, de manera complementaria y distinta a cualquier otro fondo o reserva destinada a la atención de las necesidades generales del sistema de la Seguridad Social.

Real Decreto 37/2023, de 24 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1221/1992, de 9 de octubre, sobre el patrimonio de la Seguridad Social.

Introduce un nuevo modelo de gestión del patrimonio de la Seguridad Social, basado en un Plan de optimización que regula los requisitos del Inventario General de bienes y derechos de la Seguridad Social; define una nueva regulación del procedimiento de desadscripción de bienes inmuebles, y de adscripción de bienes inmuebles a otras administraciones públicas, o entidades de derecho público distintas de las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social; establece que la Tesorería General de la Seguridad Social pondrá en conoci-

miento de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social antes de proceder a la disposición de un bien inmueble del patrimonio de la Seguridad Social, por si estas manifestasen de forma expresa y justificada su interés en la adscripción del bien o derecho de que se trate; y que las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, junto con las Entidades o Servicios Comunes, deberán de seguir asumiendo los gastos de los bienes inmuebles hasta el fin del ejercicio económico en el que se dicte la resolución de desadscripción.

Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

La ley busca proteger a las personas físicas que informen sobre acciones u omisiones ilegales, garantizando que no sufran represalias. Su objetivo es fortalecer la cultura de la información y la integridad organizacional para prevenir y detectar amenazas al interés público. La ley abarca la protección de informantes de infracciones del Derecho de la Unión Europea, infracciones penales o administrativas graves que afecten la Hacienda Pública y la Seguridad Social, y no aplica a información clasificada o protegida por el secreto profesional. Se extiende a trabajadores del sector privado y público, autónomos, accionistas y otros vinculados laboralmente, así como a quienes revelen información obtenida en relaciones laborales finalizadas o en procesos precontractuales. También protege a quienes asistan a los informantes y a las personas relacionadas con ellos que puedan sufrir represalias.

La Mutua ha adaptado los canales de información a los requisitos exigidos en materia de confidencialidad, anonimato y protección del informante o denunciante.

Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Se reconocen como situaciones especiales de Incapacidad Temporal por contingencias comunes: la baja laboral por menstruación incapacitante secundaria, dismenorrea secundaria, interrupción del embarazo (voluntaria o no) mientras se reciba asistencia sanitaria, y la gestación desde la semana 39.

Ley Orgánica 4/2023, de 27 de abril, para la modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en los delitos contra la libertad sexual, la Ley de Enjuiciamiento Criminal y la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

La ley modifica varios aspectos de la Ley Orgánica 10/1995 del Código Penal. Redefine el cómputo de los términos para delitos continuados y aquellos cometidos contra menores de edad, extendiéndolos en casos específicos. Se amplían las penas para incluir la ocultación de cadáveres y el acoso en el ámbito laboral y residencial. Se clarifican las circunstancias que constituyen agresión sexual y se incrementan las penas en ciertos casos, introduciendo penas más severas para agresiones sexuales con violencia o intimidación. Se aumentan las penas cuando concurren circunstancias agravantes y se establecen castigos más estrictos para delitos sexuales contra menores. Además, se penaliza la distribución de contenidos que fomenten delitos sexuales. Disposiciones transitorias y finales regulan la aplicación de la ley y la revisión de sentencias según la normativa más favorable.

La Mutua ha realizado las modificaciones oportunas en relación a la responsabilidad penal de la persona jurídica, de los delitos contemplados en su listado y mapa de riesgos penales.

CALIDAD DEL SERVICIO Y SATISFACCIÓN

Fraternidad-Muprespa persigue ofrecer el mejor servicio a sus clientes y grupos de interés, apostando por la calidad, la sostenibilidad medioambiental y la responsabilidad social desde la mayor implicación y compromiso. Para conocer el grado de satisfacción de estos recaba información que ayuden a la mejora, habilitando distintos mecanismos de medición.

A lo largo de 2023, se ha continuado elaborando y gestionando la realización de encuestas de satisfacción de algunos grupos de interés: pacientes, reclamantes, y empresas, asesores y autónomos que utilizan la Oficina Digital de la Mutua. Como parte de la retroalimentación se considera de interés la gestión de las felicitaciones recibidas y las valoraciones a través de las reseñas de Google sobre los centros asistenciales de la Mutua.

LA CALIDAD PERCIBIDA

Durante el 2023 la entidad ha analizado el grado de satisfacción de 7.047 pacientes, que han pasado por sus centros asistenciales. Estas encuestas de calidad permiten analizar el grado de satisfacción de los clientes con el servicio y obtener información valiosa que ayude a satisfacer sus expectativas y mejorar así su fidelización.

A continuación se detalla la valoración obtenida para cada servicio:

	2022			2023		
	CP	CC	Global	CP	CC	Global
Admisión	9,2	8,8	9,0	9,0	8,7	8,9
Servicio médico	9,1	8,6	8,8	8,8	8,4	8,7
Enfermería	9,4	9,4	9,4	9,3	8,7	9,3
Rehabilitación	9,3	9,3	9,3	9,1	9,2	9,1
Tiempo de espera	8,6	8,4	8,5	8,3	8,1	8,2
Información recibida	9,0	8,5	8,8	8,8	8,3	8,6
Instalaciones	9,1	8,9	9,0	9,0	8,8	8,9
Valoración global servicio	**9,0**	**8,4**	**8,7**	**8,7**	**8,3**	**8,6**

CP: contingencia profesional CC: contingencia común.

A través de las encuestas realizadas se han recibido más de 1.600 observaciones de pacientes, que una vez valoradas han servido para tomar decisiones en relación a la atención ofrecida.

Satisfacción hospitalaria

La hospitalización es un momento singular en la relación entre la Mutua y el paciente, por ello es especialmente relevante conocer su nivel de satisfacción durante dicho proceso.

Los pacientes han valorado su satisfacción global en relación a la hospitalización con un 9,3 (en una escala de 1 a 10). A su vez, el nivel de participación ha bajado 3,3 puntos con respecto a la media del ejercicio anterior, situándose en un 44,74 %. El número de encuestas completadas ha aumentado en 51 (974 en 2023 respecto a las 923 en 2022).

Los resultados que se han obtenido a través de la encuesta de satisfacción hospitalaria son:

	2022	2023
Núm. pacientes	1.922	2.177
Encuestas completadas	923	974
Participación (%)	48,02	44,74
Índice medio de satisfacción	9,37	9,30

Felicitaciones

Fraternidad-Muprespa está interesada en recoger y analizar todos los aspectos que permitan realizar un seguimiento de la percepción de sus clientes y del grado en que se satisfacen sus necesidades y expectativas. Como parte de este seguimiento las felicitaciones recogidas en la red de atención son una fuente importante de información pues ayudan a identificar las actuaciones que se deben potenciar, además de ser un elemento de reconocimiento y motivación.

Durante 2023 se han recibido hasta 745 felicitaciones. En estas se han identificado más de 1.000 aspectos distintos por los que los clientes han mostrado su satisfacción,

TELECONSULTA

principalmente relacionados con la atención brindada por el personal de la entidad.

CERTIFICACIONES

Las certificaciones y otras acreditaciones obtenidas por Fraternidad-Muprespa son la demostración palpable de que la entidad cumple la normativa vigente en su ejecución de servicio, y constituyen parte fundamental de los mecanismos de supervisión sobre la gestión que conforman su gobierno corporativo, garantía y reputación de la entidad.

Más allá de las certificaciones consolidadas en el funcionamiento habitual de la entidad cabe subrayar algunos aspectos relativos a estas acaecidos durante el ejercicio 2023:

GESTIÓN AMBIENTAL

La Mutua ha renovado un año más el certificado del Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2015 en 71 de sus centros asistenciales. Esta certificación revisa la gestión por parte de la entidad de los riesgos medioambientales que puedan surgir en el desarrollo de su actividad.

Es una herramienta indispensable, ya que orienta y facilita el cumplimiento de los requisitos necesarios para una mejora continua en beneficio de los grupos de interés. La certificación, que se renueva desde 2016, demuestra el compromiso de Fraternidad-Muprespa con el medioambiente.

HUELLA DE CARBONO

Fraternidad-Muprespa evalúa el impacto ambiental que su actividad provoca sobre el medioambiente certificando su huella de carbono de acuerdo a los requisitos de la Norma Greenhouse Gas Protocol GHG, AENOR, protocolo responsable de las normas de contabilidad de gases de efecto invernadero más utilizadas del mundo. La huella de carbono mide la cantidad de emisiones totales de gases de efecto invernadero, liberadas a la atmósfera como consecuencia de una actividad.

Fraternidad-Muprespa ha verificado por séptimo año consecutivo su huella de carbono, esta vez siguiendo los requisitos del GHG Protocol. El alcance de la verificación abarca todos los centros de la Mutua, incluido el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.

Esta evaluación que se lleva a cabo de manera voluntaria, permite a la Mutua ser consciente de su impacto ambiental, ser transparente con sus grupos de interés y tomar medidas para reducirlo.

En 2023, la huella de carbono total ha sido de 914,01 t CO_2 eq, desglosada por alcances de la siguiente manera:

- **Alcance 1:** 550,72 t CO_2 eq.
- **Alcance 2:** 35,78 t CO_2 eq.
- **Alcance 3:** 324,19 t CO_2 eq.
- **Otras emisiones directas (pellets):** 3,32 t CO_2 eq.

SELLO DE HUELLA DE CARBONO “CALCULO” Y “COMPENSO”

Fraternidad-Muprespa ha registrado su huella de carbono en el Registro de huella de carbono compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, obteniendo así el sello que valida su participación en el registro y evidenciando oficialmente el grado de esfuerzo que la Mutua ha emprendido en la lucha contra el cambio climático.

En el transcurso del año 2023, se ha ampliado el alcance 3 para abarcar el consumo de agua de red pública, la generación de residuos biosanitarios, papel y cartón, así como las pilas. Estas inclusiones se consideran un avance significativo en la lucha contra el cambio climático, demostrando la ambición de Fraternidad-Muprespa por comprender mejor sus fuentes de emisión para poder reducirlas.

La novedad del ejercicio 2023, radica en que, además de obtener el sello Calculo para el ejercicio 2022, la Mutua también ha conseguido el sello completo para el año 2020. En 2020, ya se contaba con los niveles del sello “Calculo” y “Reduzco”, y con la participación durante el año 2023 en un proyecto de reforestación en Pontevedra, se ha obtenido el sello “Compenso” correspondiente al ejercicio 2020.

CERTIFICACIÓN DE CALIDAD AMBIENTAL AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA

La Mutua mantiene la Certificación de Calidad Ambiental desde el año 2020, otorgada por el área de Sostenibilidad Medioambiental del Ayuntamiento de Málaga, por las buenas prácticas medioambientales implantadas en la entidad.

GESTIÓN DE LA CALIDAD

La Mutua ha mantenido en 2023 la certificación del Sistema de gestión de la Calidad UNE-EN ISO 9001:2015 para la gestión administrativa de los servicios asociados a la cobertura de las contingencias profesionales y contingencias comunes del paciente asociado. La certificación abarca 100 centros de la Mutua y ha apoyado la consecución de los objetivos del plan estratégico y el plan de evolución digital, subrayando el compromiso con el servicio y la mejora continua, tal como se puede contrastar en la Política de Calidad.

En 2023, la subdirección general de Sistemas de Información y Servicios ha seguido demostrando su compromiso con la calidad y la mejora continua. La Mutua renovó, un año más, en febrero de 2022, el certificado del Sistema de Gestión de la Calidad UNE-EN ISO 9001:2015 para la gestión administrativa de los servicios asociados a la cobertura de las contingencias profesionales y contingencias comunes del paciente asociado, que ha seguido vigente en 2023. Esta certificación, que abarca 100 centros de la Mutua, ha apoyado la consecución de los objetivos del plan estratégico y el plan de evolución digital, subrayando el compromiso con el servicio y la mejora continua, tal como se puede contrastar en la Política de Calidad.

GESTIÓN DE QUEJAS Y RECLAMACIONES

La Mutua ha renovado en agosto de 2023 la certificación del Sistema de gestión de Quejas y reclamaciones conforme con la Norma UNE-EN ISO 10002:2018, sobre el que se articula el funcionamiento del Defensor del mutualista y la gestión de las reclamaciones de clientes en todos los centros de atención.

Este certificado, vigente desde 2018, ha permitido establecer un sistema de gestión enfocado en la mejora continua, abordando posibles causas de quejas o reclamaciones y proporcionando un mecanismo eficaz, simple y resolutivo para la gestión de conflictos con los usuarios. Además, ha facilitado el acceso a la información relevante sobre el estado de las quejas de manera simplificada, accesible y transparente para los reclamantes.

ACCESIBILIDAD DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN

La entidad certifica el Grado de Accesibilidad de sus centros de atención conforme a la norma AIS (Acessibility Indicator System) 1/2018 y especificaciones técnicas ET-IMQ-AIS. Fraternidad-Muprespa dispone la certificación DIGA (Distintivo Indicador del Grado de Accesibilidad), desde 2018 AIS, en el 100 % de sus centros de atención.

Durante 2023, la Mutua ha implementado algunas medidas para seguir mejorando la accesibilidad de sus centros, como la adaptación de los baños y vestuarios del gimnasio del centro asistencial de León y la instalación de puertas automáticas en los accesos de los centros asistenciales de Salamanca y Tordera.

Fraternidad-Muprespa llevó a cabo en 2017 una auditoría de accesibilidad sobre el 100 % de sus centros de atención de acuerdo a la certificación DIGA (Distintivo de Grado de Accesibilidad). Dicha auditoría sirvió para establecer las medidas que se han ido desarrollando a lo largo de estos años para corregir las situaciones detectadas y facilitar a los mutualistas el acceso a los centros en igualdad de condiciones. Posteriormente, en 2019, se siguió la trasposición de la norma DIGA a AIS (Accessibility Indicator System) de la Fundación para la Accesibilidad y Responsabilidad Social y las especificaciones técnicas ET-IMQ-AIS del Instituto Italiano del Marchio di Qualità, que han permitido seguir implantando, auditando y verificando el grado de accesibilidad de las instalaciones y servicios, además de certificar los centros en fase de proyecto emitiendo la precalificación y así garantizar una construcción eficiente y efectiva.

CALIDAD ASISTENCIAL

La Mutua dispone de la acreditación QH** a la Excelencia en Calidad Asistencial, promovida por el Instituto para el Desarrollo de Integración de la Salud (IDIS), con la colaboración de la Sociedad Española de Calidad Asistencial (SECA) y la Asociación Española para la Calidad (AEC). Esta acreditación se obtuvo por primera vez en 2016 y su última emisión fue en noviembre de 2022 con vigencia hasta noviembre de 2024.

Esta credencial reconoce la excelencia en calidad asistencial de las organizaciones sanitarias que se preocupan por lograr los mejores resultados de salud para sus pacientes, en las mejores condiciones y mediante los mejores procedimientos. Evalúa los distintos atributos de los sistemas de calidad existentes y los unifica en un solo indicador, estableciendo así un sistema de identificación a través de niveles progresivos.

DESARROLLO DE APLICACIONES Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS TECNOLÓGICAS

Fraternidad-Muprespa cuenta con un sistema de gestión de calidad certificado conforme a la norma ISO 9001:2015, aplicable al ámbito de los Sistemas de Información que respaldan las actividades de gestión de Infraestructuras informáticas y de Telecomunicaciones, así como al diseño, desarrollo y puesta en producción de aplicaciones informáticas en tecnologías de la información. Este sistema también incluye el centro de atención a usuarios.

La certificación ISO 9001:2015 respalda la consecución de los objetivos del Plan Estratégico Corporativo y del Plan de Evolución Digital, y refleja el compromiso de la entidad con el servicio y la mejora continua. Este compromiso se refleja también en la Política de Calidad de la organización.

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

La certificación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) de acuerdo a la norma UNE-EN ISO/IEC 27001:2017 y el certificado IQNET ISO 27001 siguen vigentes. Esta certificación, obtenida en junio de 2022, abarca la gestión de infraestructuras informáticas y de telecomunicaciones, el diseño, desarrollo y despliegue de aplicaciones informáticas, y el centro de atención a usuarios. Esta acreditación garantiza una adecuada gestión de la seguridad y el cumplimiento de la normativa de protección de datos.

CERTIFICACIÓN DEL ENS

La entidad ha obtenido la certificación en el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) en la norma RD 3/2010 de los servicios digitales que la Oficina Digital presta a empresas, asesorías, trabajadores y autónomos y ha trabajado en la certificación de la nueva versión RD 311/2022.
Con esta certificación se acreditan unos requisitos mínimos en medidas organizativas, operacionales y de protección relativas a las dimensiones de seguridad -confidencialidad, integridad, disponibilidad, trazabilidad y autenticidad-.

El ENS es una normativa que tiene por objetivo establecer la política de seguridad en la utilización de medios electrónicos relacionados con la Administración Pública. Está constituido por principios básicos y requisitos mínimos que permiten una protección adecuada de la información. Por este motivo, el alcance de esta certificación se extiende a los servicios digitales prestados en la Mutua a los usuarios de la Oficina Digital.

RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS

Los reconocimientos y premios que ha recibido la Mutua, más allá de ser motivo de orgullo para todos sus miembros, son apreciados en la medida que avalan su labor en los distintos ámbitos a los que hacen referencia.

PREMIOS NACIONALES DE FACILITY MANAGEMENT & SERVICES

El equipo de la revista Facility Management Services ha celebrado su décimo aniversario bajo el lema "Líderes que dejan huella por un futuro mejor", acompañados por profesionales del sector del Facility Management y Facility Services. En esta celebración, Fraternidad-Muprespa, junto con otras empresas líderes del sector, ha sido reconocida por su actividad, por asegurar el bienestar de las personas mediante la eficiencia y operatividad de sus centros, contribuyendo con ello a construir día a día un futuro mejor, más humano y sostenible. Estos reconocimientos son otorgados por la revista que les da su nombre, especializada en la gestión de edificios (planificación, seguridad, eficiencia energética, mantenimiento, tecnología, etc.).

> Las certificaciones y otras acreditaciones obtenidas por **Fraternidad-Muprespa** son la demostración palpable de que **la entidad cumple la normativa vigente en su ejecución de servicio, y constituyen** parte fundamental de los mecanismos de supervisión sobre la gestión que conforman su gobierno corporativo, garantía y reputación de la entidad.

PREMIO EN EL CONGRESO NACIONAL DE LA SETLA

Fraternidad-Muprespa ha estado representada en el XXII Congreso Nacional de la SETLA (Sociedad Española de Traumatología Laboral), por una representación de sanitarios de la Mutua y ha obtenido el premio a la mejor comunicación oral de Traumatología, por el estudio comparativo del abordaje de las roturas meniscales "Resultado clínico a dos años de la sutura meniscal en pacientes con alta demanda funcional en el ámbito laboral".

En dicho estudio se compara la técnica de sutura meniscal (repara y preserva el menisco roto) con la meniscectomia parcial (disminuye la cantidad de menisco en la rodilla) aplicadas en pacientes con alta demanda funcional. Podría parecer que la primera técnica alarga la duración del proceso inicial; ahora bien, en el estudio se constató que es una técnica segura y que, con el tiempo, mejora la calidad de vida de la persona al reducir las complicaciones posteriores (reintervenciones quirúrgicas, secuelas, etc.) y permitir reincorporarse al puesto de trabajo mejorando la conservación funcional de la rodilla.

PREMIOS AL FOMENTO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Fraternidad-Muprespa ha participado en los Premios al Fomento de la Seguridad y Salud en el Trabajo, otorgados por la Junta de Extremadura, siendo galardonada en la categoría de promoción de la seguridad vial laboral.

El proyecto presentado por la Mutua engloba todas las acciones de investigación, desarrollo e innovación destinadas a reducir las contingencias profesionales y el fomento de la seguridad vial laboral. En concreto, se destacan todas las acciones efectuadas en 2022 durante la V Semana de la Seguridad Vial Laboral, donde participaron expertos, organismos, entidades y asociaciones como la Dirección General de Tráfico, los institutos regionales de Prevención, la Fundación CNAE y las principales asociaciones de víctimas de accidentes de tráfico como AESLEME, STOP Accidentes o ASPAYM entre otras.

"ENFOCA TALENTO" DEL AYUNTAMIENTO DE AVILÉS

Fraternidad-Muprespa ha sido reconocida por el Ayuntamiento de Avilés por su colaboración en el programa "Enfoca Talento", dirigido a la mentorización para mejorar la empleabilidad de mujeres tituladas. La Mutua participa en este programa desde el año 2015 ofreciendo mentoría a participantes con perfiles socio-sanitarios y brindándoles ayuda para preparar futuras entrevistas de trabajo.

AYUNTAMIENTOS DE GRANADA Y ALMERÍA

Fraternidad-Muprespa ha sido reconocida por dos entidades municipales en 2023 por su compromiso y contribución en distintas áreas:

El Ayuntamiento de Granada ha otorgado a Fraternidad-Muprespa un reconocimiento por su participación en los eventos conmemorativos del bicentenario de su cuerpo de bomberos, el más antiguo de España. Este reconocimiento se ha materializado en una escultura y una placa que destacan la contribución de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social. Esta distinción rememora la exposición itinerante de carteles sobre Accidentes y Prevención que la Mutua llevó a la capital en septiembre de 2021.

De otra parte, el Ayuntamiento de Almería ha reconocido la destacada participación de Fraternidad-Muprespa en la II Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Organizado por su Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, el evento ha contado con una ponencia centrada en el cuidado de la voz para profesionales que la utilizan como herramienta de trabajo. Este reconocimiento des-

taca el compromiso continuo de la Mutua con la seguridad y el bienestar laboral, en línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8.

4

INFORME DE GESTIÓN

EMPRESAS AFILIADAS - pág. 96
TRABAJADORES PROTEGIDOS - pág. 97
AFILIACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS - pág. 98
RECAUDACIÓN - pág. 98
ACTIVIDAD EN CONTINGENCIA PROFESIONAL - pág. 100
ACTIVIDAD EN CONTINGENCIA COMÚN - pág. 103
PRESTACIONES EXTRAORDINARIAS - pág. 104
RESUMEN ECONÓMICO FINANCIERO - pág. 105
INFORME SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE CÓDIGO DEL CONDUCTA PARA LA REALIZACIÓN DE INVERSIONES TEMPORALES - pág. 110
CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS - pág. 111

118.421
empresas afiliadas en CP

83.959
empresas con CC contratada

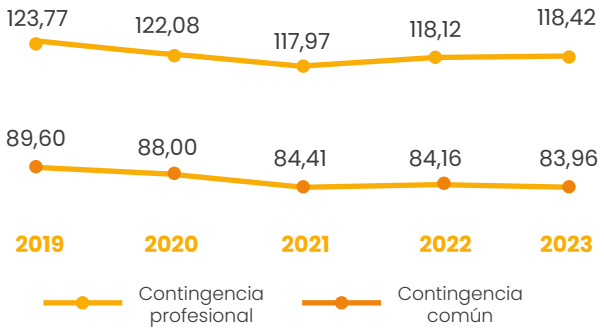
1.534.188
trabajadores protegidos en CP

1.252.038
trabajadores protegidos en CC

EMPRESAS AFILIADAS

En 2023, Fraternidad-Muprespa ha experimentado un aumento de un 0,25 % en empresas mutualistas, con lo que a cierre del ejercicio la Mutua ha contado con 118.421 empresas asociadas en contingencias profesionales, de las que 83.959 tienen contratada también la contingencia común.

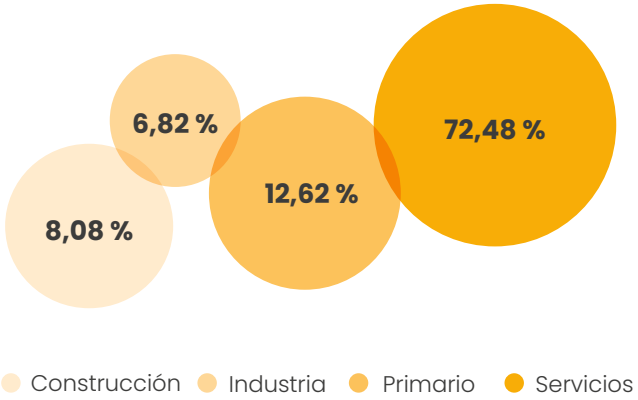
Evolución de empresas afiliadas (miles)



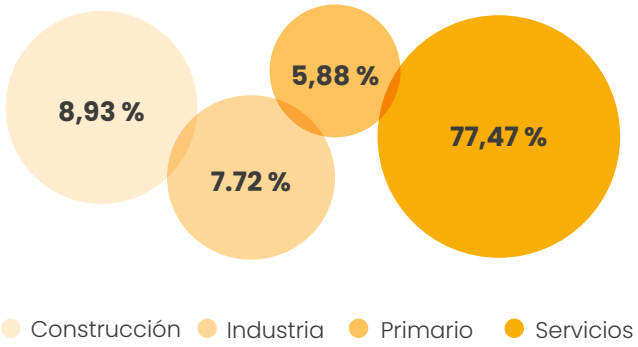
Número de empresas afiliadas

Analizando los sectores de actividad en los que se encuadra la cartera de Fraternidad-Muprespa, se observa la gran representatividad que tienen las entidades dedicadas a la gestión de servicios.

Distribución de empresas afiliadas en contingencia profesional por sector



Distribución de empresas afiliadas en contingencia común por sector



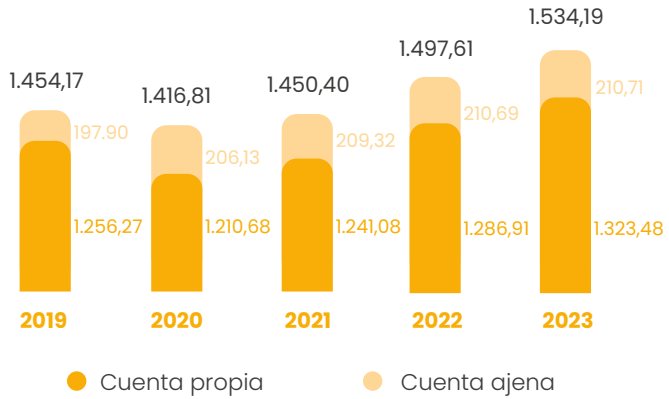
BIOINFORMÁTICA

TRABAJADORES PROTEGIDOS

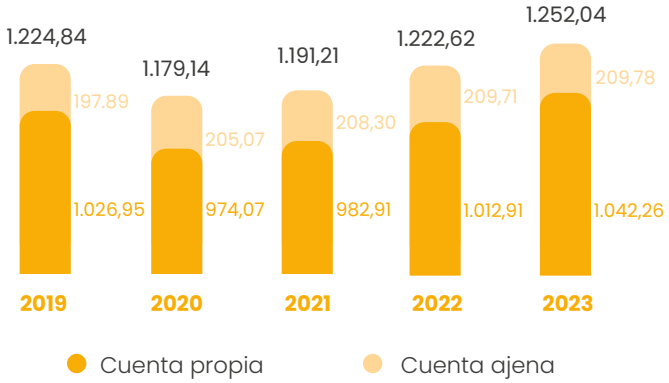
A 31 de diciembre de 2023, la media de trabajadores protegidos en contingencias profesionales ha alcanzado la cifra de 1.534.188, lo que supone un aumento del 2,44 % respecto al ejercicio anterior.

De los trabajadores protegidos en contingencia profesional, el 86,27 % (1.323.476) son trabajadores por cuenta ajena y el 13,73 % (210.712) trabajadores por cuenta propia.

Evolución de trabajadores protegidos en contingencia profesional (miles)



Evolución de trabajadores protegidos en contingencia común (miles)



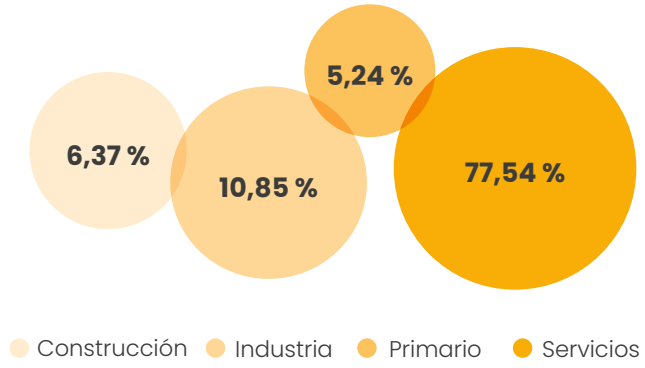
En contingencia común, la población protegida por Fraternidad-Muprespa en 2023 ha aumentado un 2,41 %, situando la cifra de trabajadores afiliados en 1.252.038; de los que el 83,25 % (1.042.260) son trabajadores por cuenta ajena y el 16,75 % (209.778) por cuenta propia.

En 2023, los trabajadores por cuenta ajena protegidos en ambas contingencias han constituido el 78,75 % del total, es decir, ha aumentado ligeramente su cifra (0,04 %) respecto al año anterior.

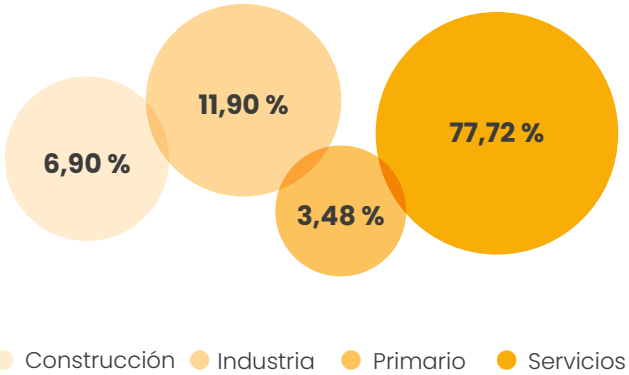
Porcentaje de trabajadores por cuenta ajena protegidos respecto al total

Por sectores de actividad se evidencia que la población protegida por la Mutua se dedica principalmente al sector servicios, seguido a una notable distancia de industria.

Distribución de trabajadores protegidos en contingencia profesional por sector



Distribución de trabajadores protegidos en contingencia común por sector



La distribución por comunidades autónomas de los trabajadores protegidos por Fraternidad-Muprespa en cada contingencia pone de manifiesto la implantación de la entidad en todo el territorio nacional.

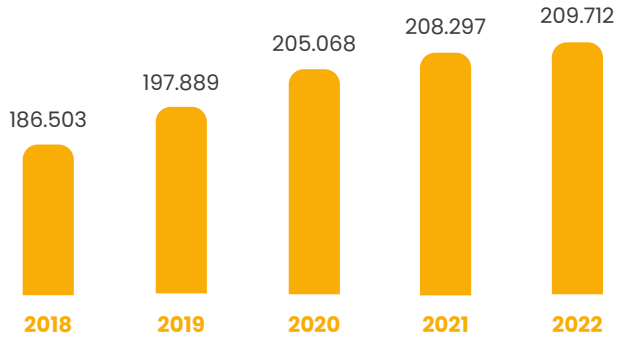
Evolución de trabajadores por contingencia y comunidad autónoma

	Contingencia profesional		Contingencia común	
Comunidad autónoma	**2022**	**2023**	**2022**	**2023**
Andalucía	313.060	317.167	232.592	240.044
Aragón	24.859	25.774	20.794	21.589
Asturias, Principado de	22.977	23.967	19.957	20.857
Baleares, Islas	23.517	24.143	21.099	21.829
Canarias	43.025	44.722	35.582	37.065
Cantabria	17.319	17.746	15.568	16.020
Castilla-La Mancha	96.876	97.910	83.640	84.474
Castilla y León	93.428	95.325	82.969	84.207
Cataluña	120.188	125.015	103.913	107.519
Ceuta, C. autónoma de	1.334	1.160	924	1.029
Extremadura	30.992	31.898	28.114	28.791
Galicia	104.035	106.802	91.729	93.995
La Rioja	13.489	13.701	12.138	12.258
Madrid, Comunidad de	365.730	379.629	295.786	301.783
Melilla, C. autónoma de	1.573	1.611	889	833
Murcia, Región de	46.182	46.996	30.474	31.015
Navarra, Com. foral de	19.079	18.596	15.348	15.062
País Vasco	65.172	65.855	51.141	52.324
Valenciana, Comunidad	94.775	96.171	79.962	81.344
Total	**1.497.610**	**1.534.188**	**1.222.619**	**1.252.038**

AFILIACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

El número de trabajadores autónomos adheridos a la Mutua en 2023 ha alcanzado los 209.778 en contingencia común y 210.712 en contingencia profesional, frente a los 209.712 y 210.697 respectivamente de 2022. Esto supone un aumento del 0,03 % en contingencia común.

Evolución de trabajadores autónomos adheridos



RECAUDACIÓN

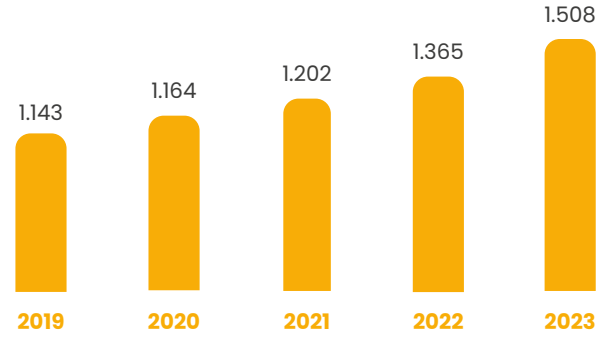
El ejercicio 2023 se ha caracterizado por el aumento 8,46 % de la recaudación por cuotas en la contingencia profesional que se ha situado en 870.238.284 euros.

En contingencia común, la recaudación se ha situado en 613.154.790 euros, representando un aumento del 14,25 %, motivado principalmente por el incremento de la financiación de esta contingencia.

Las cuotas recaudadas por la cobertura del cese de actividad de los trabajadores autónomos (CATA) han sido de 24.483.326 euros, reduciéndose en un 5,65 % respecto al ejercicio anterior.

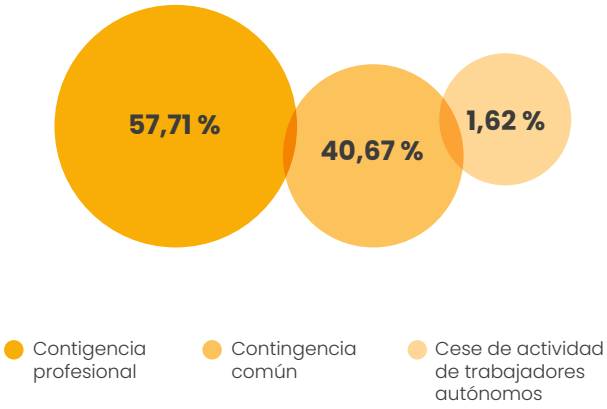
El volumen de cuotas devengadas en 2023 ha alcanzado la cifra de 1.507.876.400 euros, lo que ha supuesto un incremento del 10,47 % respecto al ejercicio precedente.

Evolución de cuotas devengadas (millones de euros)



La distribución de las cuotas devengadas muestra que 3 de cada 5 euros que ha recaudado la Mutua durante el ejercicio 2023 proceden de la protección en contingencias profesionales.

Distribución de cuotas devengadas por tipo de cobertura



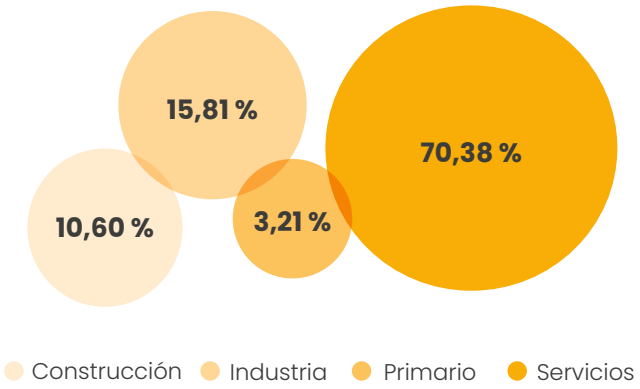
Distribución de cuotas por contingencia y comunidad autónoma (millones de euros)

	2022				2023				
Comunidad autónoma	**CP**	**CC**	**CATA**	**Total**	**CP**	**CC**	**CATA**	**Total**	**Proporción sobre el total (%)**
Andalucía	146,87	76,05	6,57	229,49	157,81	82,34	6,14	246,29	16,32
Aragón	15,08	8,77	0,27	24,12	16,28	9,31	0,26	25,84	1,71
Asturias, Principado de	13,70	7,63	0,45	21,78	15,14	8,37	0,43	23,94	1,59
Baleares, Islas	13,21	8,77	0,25	22,23	14,46	9,47	0,24	24,17	1,60
Canarias	20,32	12,25	0,60	33,17	22,18	13,38	0,56	36,11	2,39
Cantabria	8,44	5,22	0,34	14,00	9,13	5,73	0,32	15,19	1,01
Castilla-La Mancha	51,02	26,89	2,75	80,66	54,03	28,21	2,57	84,82	5,62
Castilla y León	46,82	27,96	2,42	77,20	50,29	29,30	2,27	81,86	5,42
Cataluña	67,23	44,97	1,36	113,56	72,65	48,43	1,28	122,36	8,11
Ceuta, C. autónoma de	0,94	0,40	0,00	1,35	1,00	0,48	0,00	1,47	0,10
Extremadura	14,15	8,57	0,69	23,41	15,30	9,10	0,63	25,04	1,66
Galicia	55,50	36,75	1,84	94,08	60,65	39,61	1,75	102,01	6,76
La Rioja	6,24	4,00	0,33	10,57	6,68	4,18	0,32	11,19	0,74
Madrid, Comunidad de	216,78	200,38	3,77	420,93	240,93	254,53	3,67	499,12	33,08
Melilla, C. autónoma de	0,88	0,35	0,02	1,24	0,92	0,36	0,01	1,29	0,09
Murcia, Región de	23,18	10,40	0,97	34,55	25,02	11,17	0,89	37,08	2,46
Navarra, Com. foral de	12,33	6,34	0,31	18,98	12,13	6,27	0,30	18,70	1,24
País Vasco	42,29	22,12	1,31	65,72	44,97	23,43	1,26	69,67	4,62
Valenciana, Comunidad	47,40	28,85	1,70	77,95	50,68	30,53	1,57	82,77	5,49
Total	**802,38**	**536,67**	**25,95**	**1.364,99**	**870,24**	**614,19**	**24,48**	**1.508,91**	**100**

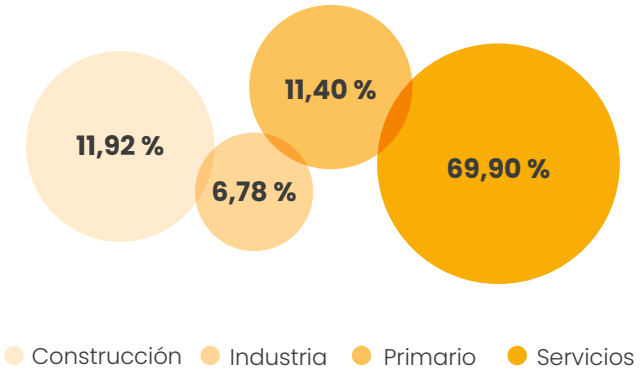
ⓘ CP: contingencia profesional. CC: contingencia común. CATA: cese de actividad de trabajadores autónomos.

La distribución del total de cuotas por sectores refleja que siete de cada diez euros recaudados han correspondido al sector servicios (70,37 %). Este comportamiento se repite tanto en las cuotas procedentes de la contingencia profesional como de la contingencia común. Sin embargo, cambia sustancialmente en las cuotas por cese de actividad de los trabajadores autónomos, donde el sector primario ha tenido un peso muy superior en detrimento de la industria.

Distribución de cuotas devengadas por sector



Distribución de cuotas devengadas de la cobertura del cese de actividad de los trabajadores autónomos por sector



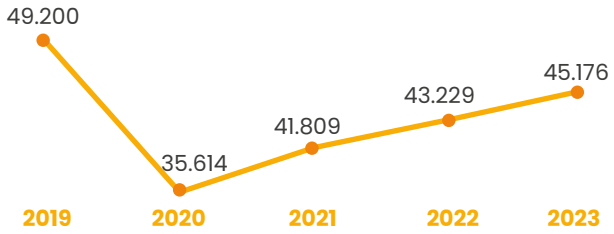
ACTIVIDAD EN CONTINGENCIA PROFESIONAL

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

En 2023, se han producido 83.980 contingencias profesionales, lo que ha supuesto un aumento de un 2,18 % respecto al año anterior. De todas estas contingencias, el 53,79 % (45.176 de las que 386 han sido enfermedades profesionales) han requerido una baja médica, lo que ha constituido un aumento del 4,50 % respecto al año 2022.

La serie histórica de los últimos cinco años refleja como Fraternidad-Muprespa ha gestionado un 8,18 % menos de contingencias profesionales con baja que en 2019.

Evolución de las contingencias profesionales con baja



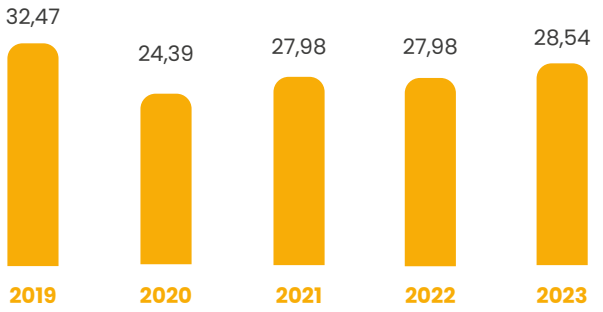
Si se profundiza en el análisis de los datos del ejercicio 2023, se observa que el 61,85 % de los accidentes se han producido en el centro de trabajo, y de ellos el 99,43 % han sido calificados con grado leve. Lamentablemente esta cifra no ha alcanzado el 100 %, debido a que la Mutua ha perdido por fallecimiento a 56 trabajadores protegidos, 24 menos que en 2022, y ha acompañado a 203 pacientes graves.

Evolución de la distribución de los accidentes con baja por grado

			Evolución 2022/2023	
Grado	**2022**	**2023**	**Diferencia**	**Variación (%)**
Leve	42.898	44.917	2.019	4,71
Grave	251	203	-48	-19,12
Mortal	80	56	-24	-30,00
Total	**43.229**	**45.176**	**1.947**	**4,50**

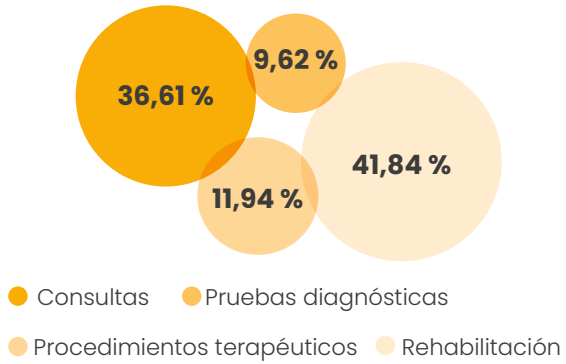
Resulta interesante observar el índice de incidencia que relaciona el número de accidentes y la población protegida (calculado como el número de accidentes de trabajo por cada 1.000 trabajadores protegidos).

Evolución del índice de incidencia



Fraternidad-Muprespa ha llevado a cabo 1.143.114 asistencias sanitarias en sus centros propios a los 83.980 pacientes que han sufrido alguna contingencia profesional, lo que da una media de casi 13 asistencias sanitarias por paciente. Este índice, teniendo en cuenta la duración de los procesos de incapacidad temporal por contingencia profesional de algo menos de 42 días de media, se traduce en una actuación sanitaria cada 3,07 días de baja.

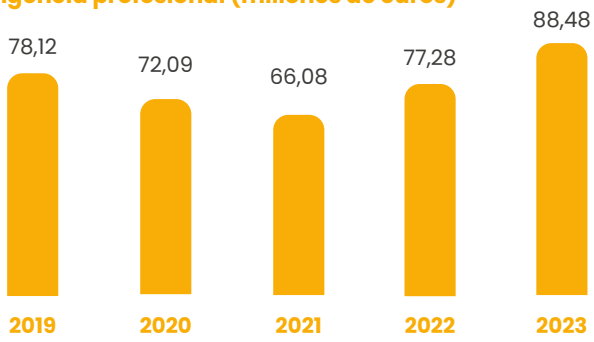
Distribución de la actividad en contingencia profesional por tipo de actuación



La Mutua considera esencial en su actuación realizar diagnósticos correctos y proponer las mejores soluciones sanitarias para la recuperación del paciente. Las acciones realizadas en este sentido le han permitido reducir los tiempos muertos en los procesos, revisar los procedimientos internos y apoyarse en técnicas innovadoras, consiguiendo con ello reducir la estancia media en hospitalización del paciente en las instalaciones propias, hasta los 3,44 días, un 0,06 menos que el año anterior.

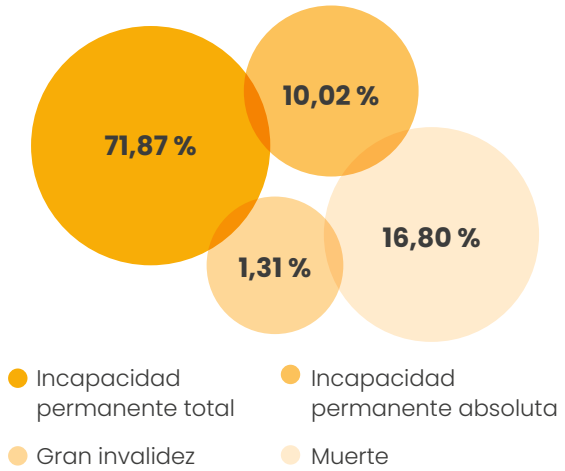
Los gastos de la incapacidad temporal por contingencia profesional (costes asociados a los accidentes de trabajo con baja y sin secuelas) han supuesto 88.478.959 euros en 2023, es decir, un gasto superior en un 14,49 % al del ejercicio anterior, y un 13,26 % más que el realizado en 2019.

Evolución del gasto en incapacidad temporal por contingencia profesional (millones de euros)



Los capitales renta ingresados en la Tesorería General de la Seguridad Social para el abono de las pensiones de incapacidad, muerte y supervivencia han alcanzado la cifra de 118,47 millones de euros, frente a los 109,62 millones del año anterior, lo que ha representado un aumento del 8,07 %.

Distribución de capitales renta por tipo de pensión



PRESTACIONES POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA

En el ejercicio 2023, la Mutua ha concedido 5.715 prestaciones por riesgo durante el embarazo y lactancia, es decir, un 1,24 % menos que el año anterior. En total se han otorgado prestaciones por 565.582 días de incapacidad laboral por riesgo en el embarazo y lactancia, un 4,65 % más que en 2022.

La cifra destinada a esta prestación ha aumentado en 2023, abonándose 32.228.905 euros, que se traducen en un 12,56 % más que en 2022.

Evolución de la prestación por riesgo durante el embarazo y lactancia

			Evolución 2022/2023	
Prestaciones concedidas	2022	2023	Diferencia	Variación (%)
Número	5.787	5.715	-72	-1,24
Importe total (euros)	28.633.045	32.228.905	3.595.860	12,56

PRESTACIONES POR CUIDADO DE MENORES

Fraternidad-Muprespa ha reconocido 586 prestaciones para madres y padres de menores que sufren cáncer u otras enfermedades graves, por un importe total de 18.948.311 euros, un 23,25 % más que lo abonado en el año 2022.

Evolución de la prestación por cuidado de menores

			Evolución 2022/2023	
Prestaciones concedidas	2022	2023	Diferencia	Variación (%)
Número	521	586	65	12,48
Importe total (euros)	15.374.357	18.948.311	3.573.954	23,25

PRESTACIONES POR CESE DE ACTIVIDAD DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

La Mutua ha reconocido 358 prestaciones por el cese de actividad de trabajadores autónomos (no extraordinarias) frente a las 286 reconocidas en 2022, por un importe de 4.102.381 euros, frente a los 2.925.986 euros de 2022, lo que supone un aumento del 40,21 %.

Hasta el año 2022, se asumían con cargo a esta contingencia las cantidades asociadas a cotizaciones de procesos de incapacidad temporal de trabajadores autónomos que hubieran superado los 60 días de duración, en virtud del artículo 308 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015).

Sin embargo, a partir de 2023 el pago de este tipo de cotizaciones por parte de la Mutua se imputa a contingencia profesional o común, según lo establecido en el artículo 309.2 del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.

Este gasto ha ascendido en 2023 a 22.325.824 euros, distribuyéndose en función de la contingencia, 707.481 euros a contingencia profesional y 21.618.343 euros a contingencia común.

SISTEMA DE REDUCCIÓN DE LAS COTIZACIONES POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre de 2022, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, recogió la suspensión del sistema de reducción de cotizaciones por disminución de la siniestralidad laboral (Bonus). No obstante, a lo largo del ejercicio se ha continuado con la realización de los recursos al alza resueltos por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) de pasadas campañas, resolviéndose favorable una solicitud para la campaña 2017, con un importe de 3.782,29 euros.

Asimismo, se ha procedido a realizar devoluciones de incentivos de las campañas 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, como consecuencia de la comprobación de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de requisitos, procediéndose a realizar el reintegro del incentivo percibido a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) de 26 empresas, de las cuales 15 lo han reintegrado en 2023 por un importe total de 36.857,36 euros.

PRESTACIONES ESPECIALES

Fraternidad-Muprespa ofrece a trabajadores y familiares de los accidentados ayudas que, a través de la Comisión de Prestaciones Especiales, se destinan a completar las prestaciones reglamentarias que la Seguridad Social dispone. En 2023, dicha comisión ha concedido 503 ayudas (frente a las 387 en 2022) por un importe total de 546.864,70 euros, cifra que representa un aumento del 26,12 % respecto al año anterior en que el importe fue de 433.623,51 euros.

Desglose de las ayudas concedidas por la Comisión de Prestaciones Especiales

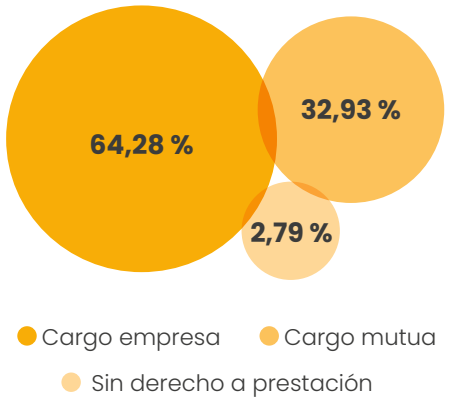
Tipo de ayuda	Importe (euros)	Proporción sobre el total (%)
Acompañamiento		
Ayudas a domicilio	0	0
Ayudas de alojamiento	6.000	1,10
Gastos acompañante	10.950	2,00
Mejoras sanitarias		
Tratamiento especial	6.079,75	1,11
Otros		
Otros	21.762,97	3,98
Ayuda para la adaptación de los medios esenciales para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria		
Apoyo domiciliario para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria	68.112,56	12,46
Ayuda para el acceso a las nuevas tecnologías de la información y comunicación	0	0
Ayuda para la adaptación de vehículo	23.674,26	4,33
Ayuda para la adquisición de vivienda habitual adaptada	0	0
Ayuda para la eliminación de las barreras en la vivienda habitual	76.053,70	13,91
Rehabilitación y recuperación		
Ayuda para costear el ingreso en un centro socio-sanitario o residencial	15.100,00	2,76
Ayuda para costear los gastos vinculados al ingreso de un trabajador en un centro hospitalario	74.792,52	13,68
Ayuda para prótesis y ayudas técnicas no regladas	98.925,57	18,09
Ayuda para tratamientos médicos o terapias no regladas	14.107,57	2,58
Otras prestaciones		
Ayuda para el mantenimiento de la posesión o disfrute de la vivienda habitual	118.683,33	21,70
Ayuda para la formación en el cuidado de personas en situación de gran invalidez	0	0
Complemento al auxilio por defunción	0	0

Reorientación profesional y adaptación del puesto de trabajo		
Cursos para la formación profesional e inserción socio laboral	12.622,47	2,31
Total	**546.864,70**	**100**

ACTIVIDAD EN CONTINGENCIA COMÚN

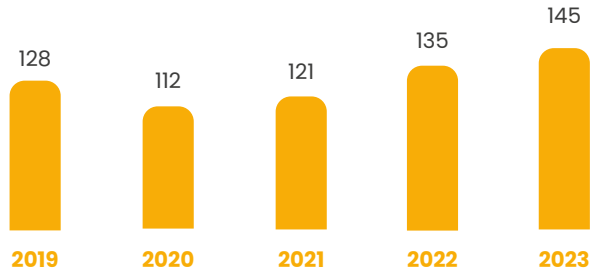
Las mutuas tienen encomendadas actuaciones de seguimiento y control en los procesos de contingencia común, dirigidas a comprobar la concurrencia de los hechos que originan la situación de incapacidad temporal y de los requisitos que condicionan el nacimiento o mantenimiento del derecho. En el año 2023, se han atendido 439.745 procesos de contingencias comunes (sin incluir procesos COVID-19) entre los mutualistas de Fraternidad-Muprespa, lo que ha supuesto un aumento de un 9,49 % respecto al año anterior. De estos, 282.651 procesos, es decir un 64,28 %, lo han sido con cargo a las empresas; 144.819 procesos, un 32,93 % lo han sido con cargo a Fraternidad-Muprespa; y los restantes 12.275 procesos no han tenido derecho a prestación económica.

Distribución de los procesos de contingencias comunes



Si se analiza la serie histórica de los últimos cinco años de los procesos con cargo a la Mutua y con derecho a prestación, se observa un aumento en el número de procesos gestionados de un 13,51 % con respecto al ejercicio 2019, manteniéndose el crecimiento progresivo iniciado en 2021.

Evolución de las contingencias comunes con cargo a Fraternidad-Muprespa y derecho a prestación (miles)

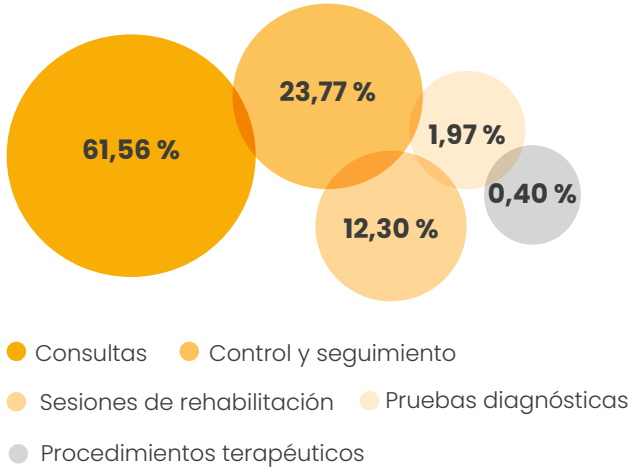


Fraternidad-Muprespa ha mantenido una actitud activa en la recuperación y reducción de la duración de las bajas por contingencias comunes. Esta gestión se ha traducido en 567.376 actuaciones sanitarias y 176.909 actuaciones de control y seguimiento, que se han realizado a los 126.069 pacientes con cargo a la Mutua. Por lo tanto, el total de las actuaciones ha alcanzado la cifra de 744.285 en 2023, un 18,54 % más de las realizadas en 2022 (627.866).

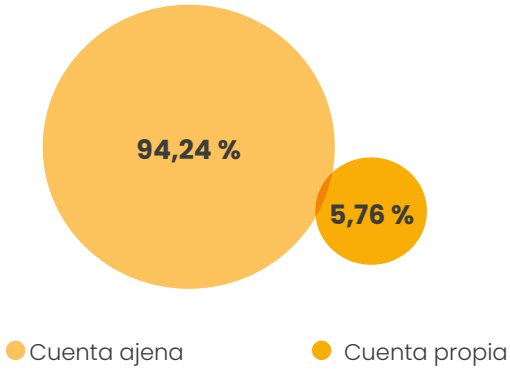
Las actuaciones de seguimiento y control pueden ser administrativas y de gestión (citación a consulta, seguimientos telefónicos, solicitudes de información, propuestas de alta e incapacidad permanente, etc.) y sanitarias (consultas médicas y/o seguimientos de enfermería), según criterio del médico responsable del proceso, además de realizarse actuaciones diagnósticas e interconsultas especializadas de valoración.

Como consecuencia de la recuperación de la actividad tras la pandemia, las consultas presenciales han seguido aumentando, pasando de las 441.169 de 2022 a las 567.376 de 2023, mientras que las de seguimiento y control han descendido de las 186.697 a 176.909. Por lo tanto, los seguimientos telefónicos que suponían en 2022 un 19,42 % de las actuaciones totales, en 2023 han supuesto el 13,69 %. Mientras que, si bien la actividad presencial representaba en 2022 un 70,26 % de la actividad total, en 2023 se ha mantenido en el 70,23 %.

Distribución de la actividad en contingencia común por tipo de actuación



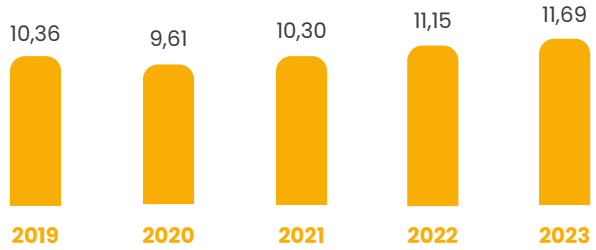
Distribución de los procesos en contingencia común por tipo de cotización



Resulta interesante contrastar la evolución de los procesos producidos con cargo a la Mutua en relación al número de trabajadores protegidos en contingencia común. Para medir esa relación se recurre, como en los procesos de contingencia profesional, al índice de incidencia (número de procesos producidos con cargo a la Mutua por cada 1.000 trabajadores protegidos).

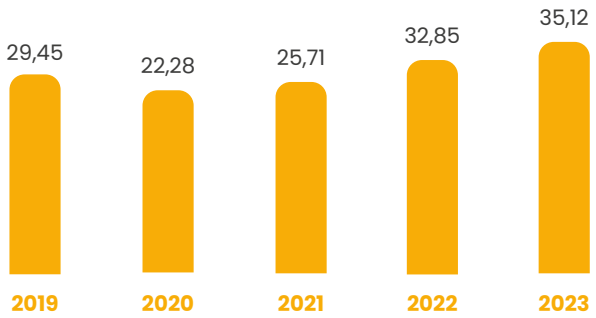
Así, en la incidencia para los procesos de contingencia común con cargo a Mutua se aprecia una subida de 0,54 puntos respecto a 2022, y de 1,33 puntos con respecto al de 2019.

Evolución del índice de incidencia en contingencia común con cargo a Fraternidad-Muprespa



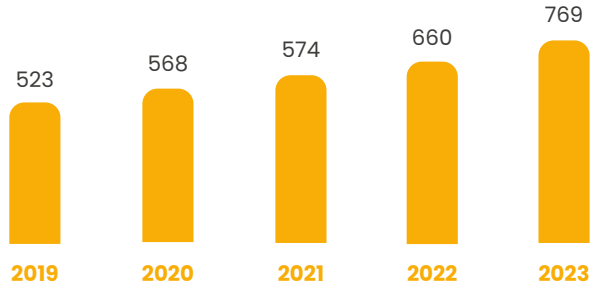
De otra parte, la incidencia para el total de procesos de contingencia común (con cargo a la Mutua y a la empresa) sube 2,27 puntos respecto a 2022 y de 5,67 puntos con respecto al de 2019.

Evolución del índice de incidencia en contingencia común



Los gastos de la incapacidad temporal por contingencia común (costes asociados a los procesos con cargo a la Mutua) han supuesto 769.131.798 euros en 2023, un 16,48 % más que en el ejercicio anterior.

Evolución del gasto en incapacidad temporal por contingencia común (millones de euros)



PRESTACIONES EXTRAORDINARIAS

CESE DE ACTIVIDAD DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA

Durante 2023 no se han pagado prestaciones extraordinarias por cese de actividad, si bien se ha iniciado la revisión de los expedientes de prestaciones extraordinarias por cese de actividad (PECATA), habiéndose revisado 10.560 expedientes en el cuarto trimestre de 2023.

RESUMEN ECONÓMICO FINANCIERO

El proceso de elaboración, formulación y rendición de cuentas se ha ajustado a lo establecido por la Orden EHA/567/2009, de 4 de marzo, modificada por Resolución de 11 de julio de 2013, por la que se regula el procedimiento telemático de obtención, formulación, aprobación y rendición de cuentas anuales de las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social, así como lo dispuesto por la Orden ISM/1207/2023 de 6 de noviembre, y la Resolución de 1 de diciembre de 2023 de la Intervención General de la Seguridad Social por las que se dictan instrucciones para el cierre contable del ejercicio 2023 para las entidades que integran el sistema de Seguridad Social.

Siguiendo instrucciones de la Intervención General de la Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido por la Resolución de 1 de julio de 2011, las cuentas de resultados y balance oficiales correspondientes al ejercicio 2023 que figuran como anexo en el presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad, han sido reexpresados con motivo de la existencia de movimientos que, aun habiendo sido registrados en el actual ejercicio 2023, afectan a ejercicios anteriores.

MARCO GENERAL DEL EJERCICIO

La cuenta de resultados del año 2023 ha tenido como aspecto más destacado el incremento del déficit en el resultado de las contingencias comunes. Este déficit ha sido consecuencia directa del importante aumento del absentismo en 2023, que se manifiesta en un ascenso de los procesos indemnizados y por tanto de las prestaciones por incapacidad temporal.

LEY 31/2022, DE 23 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2023

La formulación de las cuentas del año 2022 tiene como novedad destacada el cambio de los límites superiores e inferiores de las reservas y reparto del exceso de excedente aprobados en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Límites de las reservas en porcentajes

	Límites nuevos (%)		Límites anteriores (%)	
Reserva	**Máximo**	**Mínimo**	**Máximo**	**Mínimo**
Estabilización de contingencia profesional	30	20	45	30
Estabilización de contingencia común	20	5	25	5
Cese de actividad de trabajadores autónomos	20	5	25	5

REAL DECRETO-LEY 13/2022, DE 26 DE JULIO, POR EL QUE SE ESTABLECE UN NUEVO SISTEMA DE COTIZACIÓN PARA LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS Y SE MEJORA LA PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD.

El real decreto establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores autónomos, que en su artículo 1 apartado 6 modifica el artículo 309 de la Ley General de la Seguridad Social, en el que se especificaba que el gasto de las prestaciones económicas, transcurridos los 60 días desde la baja médica se hacía efectivo con cargo a las cuotas por cese de actividad, estableciendo que en lo sucesivo el pago se hará efectivo con cargo a la contingencia correspondiente al expediente.

Reparto de exceso de excedentes de contingencia profesional en porcentajes

	Nuevo (%)	Anterior (%)
Fondo contingencias profesionales de la Seguridad Social	5	80
Reserva complementaria de contingencia profesional de la Mutua	5	10
Reserva de asistencia social de contingencia profesional de la Mutua	10	10
Fondo de reserva de la Seguridad Social	80	

RESOLUCIÓN DE 8 DE JUNIO DE 2023, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL ORDEN DE COTIZACIÓN PCM/74/2023 PARA EL EJERCICIO 2023.

La resolución imparte instrucciones sobre los requisitos y condiciones para el acceso en 2023 a los coeficientes del 0,07, 0,075 y 0,033, a los que se refiere la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero.

El detalle de las cuentas de resultados y balances correspondientes al ejercicio 2023 se encuentra en el anexo Cuentas anuales del presente informe anual y memoria de sostenibilidad.

BALANCE DE SITUACIÓN ECONÓMICO PATRIMONIAL

El patrimonio generado por la Mutua ha disminuido en 99,8 millones de euros debido a la disminución de las reservas, así como a la bajada del resultado por el aumento del déficit en el resultado de la contingencia común. El importe en balance de las reservas del año 2023 corresponde a la rendición de cuentas del año 2022, por tanto, su descenso de 25,3 millones respecto al año 2022 ha tenido origen en la rebaja de los límites superiores de las reservas aprobados en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. La partida de Acreedores y otras cuentas a pagar ha experimentado también un aumento de 56,9 millones por el aumento de las periodificaciones de los gastos (pago delegado, reaseguro, servicios comunes, etc.) de la recaudación de los meses de noviembre y diciembre de 2022 y enero de 2023.

Pasivo (euros)

	Reexpresado 2022	2023
Patrimonio generado	471.389.079,71	371.552.573,17
1. Reservas	319.880.942,31	294.622.861,27
2. Resultado de ejercicios anteriores	146.891.382,10	98.273.879,33
3. Resultado de ejercicio	4.616.755,30	-21.344.167,43
Ajustes por cambio de valor	0,00	0,00
Otros incrementos patrimoniales	26.959,41	25.850,41
Deudas a largo plazo	901.781,10	905.487,46
Provisiones a corto plazo	65.640.438,23	72.602.598,78
Deudas a corto plazo	398.763,69	451.855,64
Acreedores y otras cuentas a pagar	228.620.076,28	285.539.507,97
Total	**766.977.098,42**	**731.077.873,43**

> El aumento de los ingresos por cuotas ha sido debido **al aumento de un 2,8 %** de la afiliación media anual y a los incrementos de bases mínimas y máximas de cotización aprobados por el gobierno a lo largo del año.

Activo (euros)

En el activo, se ha producido un descenso de 35,2 millones de euros por la disminución de liquidez que la Tesorería General de la Seguridad Social ha puesto a disposición de la Mutua a lo largo del ejercicio.

	Reexpresado 2022	2023
Inmovilizado material	133.362.340,73	137.027.993,41
Inversiones financieras a largo plazo	6.171.640,79	6.096.465,91
Deudores y otras cuentas a cobrar	551.680.320,45	550.514.422,34
Inversiones financieras a corto plazo	3.748.322,24	828.457,11
Existencias y ajustes por periodificación	2.075.192,05	1.877.331,40
Efectivo y otros activos líquidos	69.939.282,16	34.733.203,26
Total	**766.977.098,42**	**731.077.873,43**

CUENTA DE RESULTADO ECONÓMICO PATRIMONIAL

INGRESOS

El aumento de los ingresos por cuotas ha sido debido al aumento de un 2,8 % de la afiliación media anual, así como a los incrementos de bases mínimas y máximas de cotización aprobados por el gobierno a lo largo del año. Así mismo, el importe del suplemento de financiación adicional por contingencias comunes ha supuesto un ingreso de 101,4 millones, es decir, 31 millones más que el año 2022.

La subida de tipos de interés del mercado ha sido la causa del destacable aumento de los ingresos financieros. En 2023 se han obtenido 1,1 millones por las inversiones financieras y la remuneración de la liquidez en cuenta corriente.

La partida Otros ingresos ha experimentado una reducción muy importante de 94,8 millones debido a la disminución de los ingresos extraordinarios asociados a las prestaciones COVID (CATA COVID e IT COVID) y exoneraciones de cuotas.

Ingresos por concepto (euros)

			Evolución 2022/2023	
Concepto	**2022**	**2023**	**Diferencia**	**Variación (%)**
Cotizaciones sociales	1.364.995.055,07	1.507.876.400,43	142.881.345,36	10,47
* Accidentes de trabajo	802.375.457,06	870.238.284,29	67.862.827,23	8,46
* Contingencias comunes	536.670.512,19	613.154.789,70	76.484.277,51	14,25
* Cese de actividad	25.949.085,82	24.483.326,44	-1.465.759,38	-5,65
Prestaciones de servicios	3.336.302,33	3.382.931,68	46.629,35	1,40
Ingresos financieros	79.436,47	1.120.339,11	1.040.902,64	1310,36
Otros ingresos	182.498.517,84	87.671.033,42	-94.827.484,42	-51,96
Total	**1.550.909.311,71**	**1.600.050.704,64**	**49.141.392,93**	**3,17**

GASTOS

El importe de los gastos ha experimentado un incremento de 73,7 millones de euros. Las prestaciones de accidentes de trabajo disminuyen por la prestación de incapacidad temporal por COVID-19, la prestación ordinaria de incapacidad temporal por accidente de trabajo ha aumentado por el ascenso de la siniestralidad laboral. Las prestaciones por incapacidad temporal de contingencias han subido 130,8 millones debido al destacado incremento del número de procesos de baja. El descenso en la prestación del cese de actividad de autónomos se ha debido a la práctica extinción de la prestación extraordinaria por COVID-19 en 2023.

La partida de transferencias se ha incrementado en 26,3 millones debido al aumento de gastos como el reaseguro y la aportación a los servicios comunes de la Seguridad Social que están directamente relacionados con los ingresos por cuotas.

Gastos por concepto (euros)

			Evolución 2022/2023	
Concepto	**2022**	**2023**	**Diferencia**	**Variación (%)**
Prestaciones sociales	919.218.686,14	954.596.547,58	35.377.861,44	3,85
* Accidentes de trabajo	224.314.162,10	159.179.149,81	-65.135.012,29	-29,04
* Contingencias comunes	660.855.298,27	791.640.134,31	130.784.836,04	19,79
* Cese de actividad	34.049.225,77	3.777.263,46	-30.271.962,31	-88,91
Transferencias	323.630.355,08	349.982.480,83	26.352.125,75	8,14
Otros gastos	304.838.067,56	316.815.843,66	11.977.776,10	3,93
Total	**1.547.687.108,78**	**1.621.394.872,07**	**73.707.763,29**	**4,76**

RESULTADO

El resultado del ejercicio ha sido de 21,76 millones de euros, importe sensiblemente menor a los 53,2 millones del año 2022. El factor determinante de este descenso ha sido el incremento del gasto en la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes, muy superior al de los ingresos por cuotas de la misma contingencia.

Cabe destacar que los ingresos y gastos correspondientes a ejercicios anteriores no han sido incluidos en la cuenta de resultados, sino que forman parte del balance como resultados extraordinarios. Esta partida es especialmente significativa ya que dentro de ella están incluidos los ingresos por cotizaciones impagadas de ejercicios anteriores lo que hace que las cifras de resultados de ejercicios anteriores y resultado neto generado por cuotas sean relevantes en el resultado total.

Resultados por concepto (euros)

			Evolución 2022/2023	
Concepto	**2022**	**2023**	**Diferencia**	**Variación (%)**
Ingresos	1.550.909.311,71	1.600.050.704,64	49.141.392,93	3,17
Gastos	1.547.687.108,78	1.621.394.872,07	73.707.763,29	4,76
Resultado del ejercicio corriente	3.222.202,93	-21.344.167,43	-24.566.370,36	-762,41
Resultado de ejercicios anteriores	37.593.545,50	39.125.466,06	1.531.920,56	4,07
Resultado neto generado por cuotas	12.418.509,64	3.983.111,31	-8.435.398,33	-67,93
Resultado del ejercicio	**53.234.258,07**	**21.764.409,94**	**-31.469.848,13**	**-59,12**

RESULTADO POR ACTIVIDADES

El resultado de contingencias profesionales ha sido de 199,4 millones de euros debido al buen comportamiento de los indicadores de gestión. El resultado de la contingencia común ha sido de -199,44 millones, empeorando notablemente respecto al del año 2022 (-134,6 millones). El incremento de los gastos en contingencias comunes ha sido muy superior a los ingresos lo que pone de manifiesto la insuficiente financiación de esta contingencia.

El superávit de 199,48 millones en el resultado de las contingencias profesionales ha sido igual al déficit del de contingencias comunes, como consecuencia de la aplicación del tope del suplemento de financiación adicional para las contingencias comunes. Este suplemento tiene definido un límite igual a cero en el resultado conjunto de contingencias profesionales y comunes.

El resultado del cese de actividad (+21,76 millones) ha sido muy superior al del año 2022 (+3,72 millones) debido al cambio de criterio en la imputación del gasto de las cuotas de los trabajadores autónomos con más de 60 días de baja. Hasta el año 2022 este gasto se imputaba al cese de actividad y en 2023 se imputa a la contingencia del expediente. Este cambio ha provocado que la mayor parte del gasto (23,6 millones) se impute a la contingencia común provocando un incremento del resultado en el cese de actividad y un déficit en la contingencia común por el mismo importe.

Resultado distribuido por actividades (euros)

	Actividad			
Resultados	**Contingencia profesional**	**Contingencia común**	**Cese de actividad de trabajadores autónomos**	**Total**
Ejercicio corriente	180.190.150,57	-220.171.486,69	18.637.168,69	-21.344.167,43
Ejercicios anteriores	24.570.543,18	11.404.435,48	3.150.487,40	39.125.466,06
Neto generado por cuotas	-5.322.479,96	9.328.837,42	-23.246,15	3.983.111,31
Resultado del ejercicio	**199.438.213,79**	**-199.438.213,79**	**21.764.409,94**	**21.764.409,94**

PROPUESTA DE DISTRIBUCIÓN DE RESULTADO

La reserva de estabilización de contingencia profesional ha aumentado en 1,2 millones de euros. El superávit en el resultado de esta contingencia compensa el déficit del resultado de la contingencia común para que su reserva de estabilización alcance el mínimo del 5 % de las cuotas cobradas en el ejercicio.

La reserva del cese de actividad ha descendido 0,31 millones de euros, ya que su importe máximo del 20 % de las cuotas cobradas disminuye. Este descenso de cuotas del cese de actividad ha sido debido a que en el año 2022 se ingresaron cuotas de regularizaciones de ejercicios anteriores (aumentos de tarifas de 2021) que no se han producido en 2023.

La reserva complementaria ha disminuido en 4,51 millones y ha quedado con saldo cero, ya que se aplica por entero para compensar el déficit del resultado de las contingencias comunes.

Como no ha existido exceso de excedente en el resultado de las contingencias profesionales no hay devoluciones a la Tesorería General de la Seguridad Social ni al Fondo de Contingencias Profesionales ni al Fondo de Reserva. Únicamente se ha producido exceso de excedente en el resultado del cese de actividad por importe de 22,07 millones de euros.

Propuesta de distribución de resultados (euros)

Reserva	Incremento
Estabilización de contingencia profesional	1.199.985,38
Estabilización de contingencia común	3.180.018,69
Cese de actividad de trabajadores autónomos	-311.695,69
Reserva complementaria de contingencia profesional	-4.512.004,07
Reserva de asistencia social de contingencia profesional	-546.864,70
Total	**-990.560,39**

Exceso a ingresar en TGSS	Importe
Fondo de contingencias profesionales	0,00
Fondo de reserva	0,00
Tesorería General de la Seguridad Social - Exceso de excedente	22.076.105,63
Ingreso total	**22.076.105,63**

SITUACIÓN DE LAS RESERVAS DESPUÉS DE LA DISTRIBUCIÓN DEL RESULTADO

El déficit en el resultado de las contingencias comunes ha provocado que la reserva de estabilización de contingencia profesional descienda al 28,13 %, desde el máximo del 30 % del año 2022. La reserva de estabilización de contingencia común se ha situado en el límite inferior del 5 % y la reserva complementaria se ha aplicado por entero para compensar el déficit de la contingencia común, por lo que su importe ha quedado a cero. La reserva del cese de actividad se ha mantenido en el límite máximo del 20 %.

La ausencia de exceso de excedente en contingencia profesional no ha permitido dotar las reservas complementaria y de asistencia social. La reserva de asistencia social ha disminuido 0,54 millones de euros por el gasto en prestaciones especiales del ejercicio.

Situación final de las reservas (euros)

Reserva	Situación anterior	Variación	Situación actual	Porcentaje (%)
Estabilización de contingencia profesional	223.998.232,20	1.199.985,38	225.198.217,58	28,13
Estabilización de contingencia común	27.227.188,00	3.180.018,69	30.407.206,69	5
Cese de actividad trabajadores autónomos	5.126.027,26	-311.695,69	4.814.331,57	20
Complementaria	4.512.004,07	-4.512.004,07	0,00	
Asistencia social	17.777.648,91	-546.864,70	17.230.784,21	
Total	**278.641.100,44**	**-990.560,39**	**277.650.540,05**	

INFORME SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA REALIZACIÓN DE INVERSIONES TEMPORALES

A 31 de diciembre de 2023, Fraternidad-Muprespa ha tenido unas inversiones financieras en el balance de gestión por valor de 35.492.521,95 euros, cantidad inferior en 35.206.078,90 euros respecto a la misma fecha del año anterior, lo que representa un descenso del 49,79 por ciento.

En cuanto al Patrimonio Histórico se refiere, durante el mismo ejercicio, se ha mantenido un saldo en cuenta corriente bancaria en balance al cierre del ejercicio de 946.541,60 euros e inversiones financieras por importe de 2.554.196,17 euros.

Por consiguiente:

- Durante el ejercicio 2023, Fraternidad-Muprespa Mutua Colaboradora con la Seguridad Social número 275 ha adecuado su conducta, en lo que a inversiones financieras se refiere, a la normativa que le es aplicable y, en especial, a lo establecido en el artículo 30 del Reglamento sobre Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, y modificado por el Real Decreto 1622/2011, de 14 de noviembre.
- Igualmente, ha realizado sus inversiones con respeto a los sistemas de selección y gestión establecidos y que son proporcionados al volumen y naturaleza de sus inversiones financieras temporales, que se han decidido por el director gerente y el director del centro Financiero Contable. Este personal cuenta con los conocimientos técnicos necesarios para el desempeño de esta función.
- Fraternidad-Muprespa ha realizado la selección de las inversiones financieras temporales valorando en todos los casos la seguridad, liquidez y rentabilidad que ofrecían las distintas posibilidades de inversión, vigilando que se produjera el necesario equilibrio entre estos tres principios, atendiendo a las condiciones del mercado en el momento de la contratación.
- Fraternidad-Muprespa ha diversificado los riesgos correspondientes a sus inversiones, con las limitaciones de actuación que le vienen impuestas por las normas que le son de aplicación. Además, al objeto de preservar la liquidez de las mismas, las ha efectuado en valores o instrumentos financieros negociados en mercados secundarios oficiales.
- Asimismo, la Mutua ha evitado en todo caso, la realización de inversiones temporales que respondieran a un uso meramente especulativo de los recursos financieros, salvo en aquellos casos que por cuestiones de liquidez de acuerdo con el calendario de pagos establecido, haya sido necesario mantener una cierta disponibilidad de fondos.
- Ninguna de las operaciones realizadas durante el ejercicio de 2023 se ha separado del código de conducta aprobado por la Junta General ordinaria en su sesión del día 8 de julio de 2004.

Se presenta este informe a la Junta General de Fraternidad-Muprespa para dar cumplimiento tanto al código de conducta aprobado por la Junta General de la entidad, como al Acuerdo de 20 de noviembre de 2003 del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Madrid, 18 de julio de 2024

Carlos Espinosa de los Monteros y Bernaldo de Quirós
Presidente de la Junta Directiva de
Fraternidad-Muprespa

CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

Los principales contratos de Fraternidad-Muprespa corresponden con carácter general a los siguientes ámbitos:

- Adecuación y reforma de los centros de atención.
- Equipamiento sanitario.
- Equipamiento para oficinas.
- Material de oficina y consumibles informáticos.
- Material para cirugías (osteosíntesis), consumibles de quirófano y otro material fungible para el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.
- Botiquines y reposiciones para empresas mutualistas.
- Servicios generales: limpieza, seguridad, valija y transportes, gestión de residuos, mantenimiento de los equipamientos, etc.

Durante 2023, se ha licitado la contratación centralizada de numerosos bienes, servicios y suministros, entre los que destacan:

- Material fungible e instrumental para los centros hospitalarios y asistenciales.
- Material fungible para técnicas artroscópicas.
- Elementos de entrenamiento para rehabilitación.
- Desfibriladores semiautomáticos.
- Equipos de diatermia.
- Ecógrafos digitales.
- Equipos de protección individual.
- Material de ortopedia técnica a medida.
- Botiquines y reposiciones para las empresas asociadas de Fraternidad-Muprespa.
- Monitores.
- Instalación de mamparas de separación.
- Mantenimiento, asesoramiento y soporte técnico, y suministro de fungible para la unidad de valoración funcional.
- Asistencia sanitaria hospitalaria en diversas localidades.
- Asistencia sanitaria en especialidades como cirugía plástica, traumatología y cirugía ortopédica.
- Asistencia sanitaria y recuperadora en centros especializados en rehabilitación neurológica.
- Diagnóstico por imagen de resonancia magnética.
- Analíticas para el hospital y centros asistenciales.
- Estudios de biomecánica clínica.
- Fisioterapia en diversas comunidades autónomas y provincias.
- Valoración y tratamiento individualizado de psicología y psiquiatría.
- Apoyo al traslado de los trabajadores accidentados y sus acompañantes a requerimiento de los servicios médicos de Fraternidad-Muprespa.
- Investigación privada por medio de detectives.
- Asesoría en materia jurídica, representación procesal y defensa técnica.
- Gestión integral de los residuos generados en diversos centros de trabajo.
- Gestión de los servicios de tesorería.
- Asistencia sanitaria telefónica y gestión de traslados sanitarios.
- Auditorías internas y externas para la certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral según la norma ISO 45001.
- Mantenimiento integral de la resonancia magnética instalada en el centro asistencial de Madre de Dios (Madrid).
- Mantenimiento integral de las salas de radiología de los centros asistenciales.
- Mantenimiento de ascensores y aparatos elevadores.
- Mantenimiento integral de equipos de alta tecnología.
- Mantenimiento preventivo, correctivo y asesoramiento técnico-legal de instalaciones eléctricas.
- Mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas de control de accesos inalámbrico.
- Mantenimiento de la red de saneamiento.
- Mantenimiento integral de equipo de resonancia magnética PHILIPS GYROSCAN INTERA 1.5.
- Mantenimiento de soluciones VNA-PACS.
- Gestión de la infraestructura de correo electrónico.
- Mantenimiento de ordenadores portátiles y de sobremesa.
- Auditoría interna y externa para la certificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Servicio de Delegado de Protección de Datos.
- Catering para los centros de trabajo ubicados en la Comunidad de Madrid.
- Organización de la reunión anual.
- Grabación de actos, eventos y entrevistas.
- Instalación de un equipo de radiología digital en Alcorcón.
- Ejecución de la obra de reforma de la nave industrial ubicada en Calle Roma, 7, Puerta B, Alcorcón (Madrid).
- Reforma del local en Abanto-Ciérvana (Vizcaya) para la instalación de un equipo de Rayos X.
- Reforma de la cubierta del centro asistencial en Avenida Carlos III, nº 2, Almansa.
- Reforma del local en la calle Cristo, 67, Vélez-Málaga (Málaga).
- Reforma del centro asistencial en Avenida de España, 82, Ibiza.
- Reforma parcial del centro asistencial en Cartagena.
- Reforma parcial del centro asistencial en León.
- Reforma parcial del centro asistencial en Manzanares.
- Reforma parcial del centro asistencial en Tomelloso.
- Demolición del edificio en la parcela ubicada en Sevilla.
- Demolición del edificio que albergaba el centro en Tomelloso.
- Auxiliares de servicios para diversos centros de la Comunidad de Madrid.

- Solución de videoconsulta médica.
- Solución de receta electrónica.
- Sistema de valoración de la atención recibida en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana y en diversos centros de trabajo.
- Suministro y mantenimiento de equipos multifunción.
- Equipamiento y licencias para infraestructura WiFi.
- Servidores para infraestructura VDI.
- Conmutadores core y de acceso para el CPD.
- Licencias de software Bitdefender.
- Licencias de la plataforma de videoconferencia Zoom.
- Licencias de SAP BUSINESS OBJECTS.
- Curso en igualdad y perspectiva de género.
- Viajes realizados por el personal.
- Elaboración de encuesta de clima laboral, motivación y compromiso.
- Diseño, implantación y administración del sistema de retribución flexible para los empleados.
- Gestión de tickets guardería y tarjeta de transporte para los empleados.
- Suministro de placas personalizadas de metacrilato.
- Póliza de seguro colectivo de asistencia sanitaria y accidentes.

Asimismo, para dar cumplimiento al Plan de Actualización de Centros, se han publicado y adjudicado en la mayoría de los casos, los siguientes concursos públicos:

- Fuentes de agua.
- Equipos de radiodiagnóstico digitales, para varios centros asistenciales.
- Mobiliario clínico.
- Mobiliario de oficina.
- Desfibriladores semiautomáticos con vitrina.
- Elementos de entrenamiento para rehabilitación.
- Suministro, montaje e instalación de mamparas de separación de ambientes sanitarios.
- Ecógrafos.
- Equipos de diatermia.
- Arrendamiento y gestión integral del vestuario laboral.
- Calzado para el personal sanitario.

Por último, en cumplimiento del Plan de Instalaciones y Servicios del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, que recoge el diseño de las instalaciones de tipo sanitario, equipos de electromedicina, mobiliario clínico y suministros y servicios diversos, han sido publicados y adjudicados en la mayoría de los casos, los siguientes concursos públicos:

- Medicación para la farmacia hospitalaria.
- Mallas para reparación de hernias y cementos óseos.
- Suministro, instalación y mantenimiento de un mini arco en C.
- Consumibles para el análisis de gases en sangre.
- Material médico hospitalario.
- Neceseres para los pacientes hospitalizados.
- Productos fungibles y perioperatorios.
- Suministro, instalación y mantenimiento de un electromiógrafo.
- Sistemas de compresión neumática intermitente.
- Dispositivos de fijación o introducción para el tratamiento de fracturas óseas.
- Fungible de técnicas artroscópicas.
- Sistemas de aspiración.
- Mantenimiento integral de los equipos de alta tecnología.
- Mantenimiento para el sistema de control de accesos.
- Gestión y mantenimiento incluyendo el mantenimiento y gobierno de las instalaciones técnicas, así como la limpieza, seguridad, higiene y preservación de todas las estancias, equipamiento y enseres.

EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA

La ejecución presupuestaria de Fraternidad-Muprespa en el capítulo 2 de gastos corrientes en bienes y servicios durante 2023 ha sido de 81.958.361,53 euros. Dentro del capítulo 4 de transferencias corrientes, el gasto en Botiquines y sus reposiciones ha supuesto 901.845,52 euros, mientras que el correspondiente a otras prestaciones (Prótesis, vehículos para personas con discapacidad y recetas médicas) de 4.188.196,83. En cuanto al capítulo 6 de Inversiones reales la ejecución en 2023 ha sido de 7.296.598,60 euros.

INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS APOYADOS

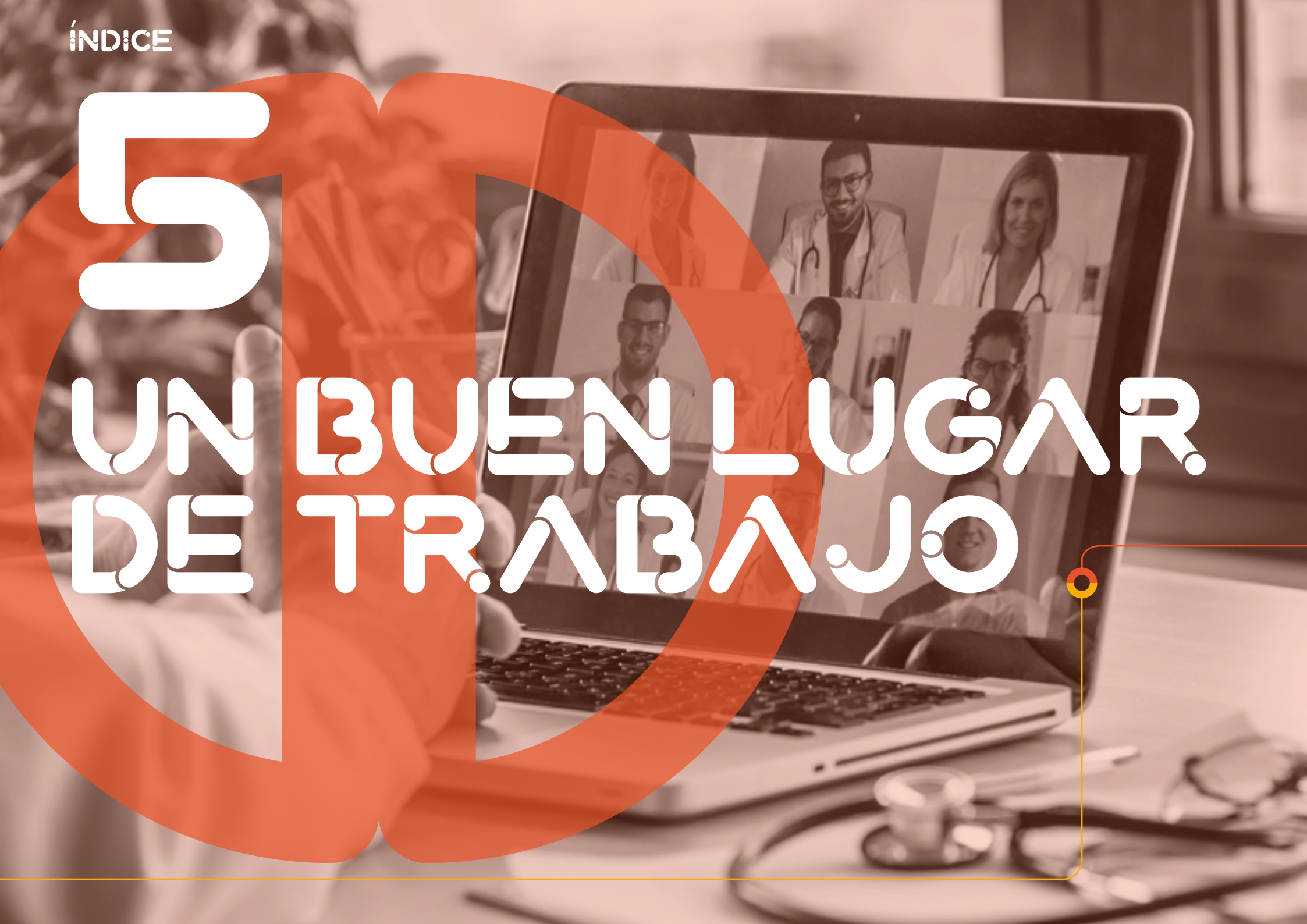
Las inversiones en infraestructuras y servicios apoyados de la Mutua, son una muestra de la contribución de capital de la organización a sus grupos de interés y a la economía. En la siguiente tabla se destacan las principales inversiones en infraestructuras y servicios, junto a su ámbito, importe y si repercuten en una mejora de la accesibilidad de los grupos de interés de la entidad.

El importe total destinado a inversiones ha sido de 7.296.598,60 euros, de los cuales 6.945.666,70 euros se concentran en aquellas inversiones que superan los 10.000 euros.

Proyecto, actuación o contratación de suministro	Ámbito	Importe (euros)	Mejora accesibilidad	Mejora ambiental
Ordenadores de sobremesa compactos	Sistemas de información	919.652,08	SÍ	SÍ
Adquisición nuevo centro asistencial de Sevilla	Obras e instalaciones	856.000,00	SÍ	SÍ
Obras de reforma del centro asistencial de Barcelona	Obras e instalaciones	726.096,54	SÍ	SÍ
Adquisición de licencias de Microsoft Office	Sistemas de información	590.990,62	No	No
Obras de reforma del centro asistencial de Alcorcón (Madrid)	Obras e instalaciones	512.284,55	SÍ	SÍ
Equipos de electroterapia para los centros asistenciales	Sanitario	201.816,01	SÍ	No
Reforma de la cubierta del centro de Almansa (Albacete)	Obras e instalaciones	158.604,16	SÍ	SÍ
Obras de reforma del centro asistencial de Cartagena (Murcia)	Obras e instalaciones	149.873,28	SÍ	SÍ
Monitores para ordenadores de sobremesa	Sistemas de información	149.001,94	SÍ	SÍ
Ordenadores portátiles	Sistemas de información	147.736,48	SÍ	SÍ
Obras de demolición local de Tomelloso (Ciudad Real)	Obras e instalaciones	142.923,95	SÍ	SÍ
Adquisición de ecógrafos digitales para centros asistenciales	Sanitario	135.036,00	SÍ	No
Reforma del centro asistencial de Zamora	Obras e instalaciones	132.452,77	SÍ	Sí
Suministro de equipos de diatermina para centros asistenciales	Sanitario	125.555,76	SÍ	No
Adquisición de cabina de almacenamiento SAN	Sistemas de información	123.420,00	No	SÍ
Adquisición de electrónica de red para centros de trabajo	Sistemas de información	109.371,52	No	SÍ
Instalación ascensor en centro asistencial de Bilbao	Obras e instalaciones	107.218,85	SÍ	SÍ

El importe de las inversiones incluye el IVA.
En el anexo se incluye la tabla de todas las inversiones en infraestructuras y servicios de Fraternidad-Muprespa realizados en 2023 con un importe superior a los 10.000 euros e inferior 100.000 euros.

5 UN BUEN LUGAR DE TRABAJO



PLANTILLA - pág. 116
PROMOCIÓN Y DESARROLLO - pág. 118
FORMACIÓN - pág. 119
RETRIBUCIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES - pág. 121
MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO - pág. 123
SALUD Y PREVENCIÓN - pág. 124
REPRESENTACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA - pág. 129

2.153
empleados

1.436
mujeres

717
hombres

47,22
años de edad media

92,57 %
contrato fijo

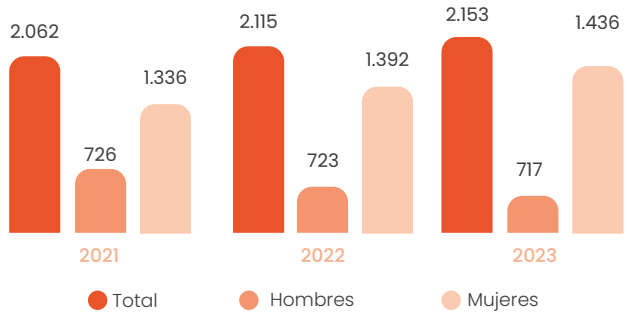
2,28 %
con discapacidad

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 para cumplir con su misión, por lo que dedica buena parte de sus esfuerzos a su gestión, apoyando la capacitación y el desarrollo de su talento, velando por su bienestar y seguridad en un entorno de trabajo saludable, favoreciendo la igualdad de oportunidades y fomentando la conciliación de su vida personal y laboral.

PLANTILLA

Al 31 de diciembre de 2023, Fraternidad-Muprespa ha tenido una plantilla de 2.153 personas, un incremento de 38 empleados en comparación con el cierre de 2022. De estos, el 66,70 % han sido mujeres (1.436) y el 33,30 % hombres (717), aumentando ligeramente la proporción de mujeres respecto al año anterior.



En 2023, la Mutua ha mantenido una plantilla con una media de edad de 47,22 años y una antigüedad promedio de 15 años, lo que refleja un compromiso mutuo y una relación estable que se traduce en una mayor calidad de servicio para el mutualista. El 92,57 % de las personas trabajadoras de la entidad tiene contrato fijo, cifra que ha aumentado en 0,84 puntos respecto al año anterior, y el 84,63 % tiene una relación contractual a tiempo completo, dato que ha incrementado en 4,37 puntos en comparación con el ejercicio precedente.

Si se analiza la información desagregada por sexo, se observa que la edad media de los hombres es de 50 años, mientras que la de las mujeres es de 45,82 años. En cuanto a la antigüedad laboral, los hombres tienen una media de 16,59 años, mientras que las mujeres presentan una antigüedad media de 13,69 años.

DISCAPACIDAD

En el cierre del año 2023, la plantilla de Fraternidad-Muprespa ha registrado 49 personas con algún grado de discapacidad, tres más que el año previo. De estas, 26 son mujeres y 23 son hombres. Sus labores se han distribuido principalmente en el ámbito administrativo, con 31 personas, y en el sanitario, con 18 personas. En cuanto a sus contratos, el 97,96 % han sido fijos, y el 79,59 % a tiempo completo.

Estos empleados representan el 2,28 % del total de la plantilla al concluir el ejercicio. Esta cifra, además de cumplir con la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, evidencia el compromiso de la Mutua con la inclusión. En este sentido, sigue en vigor el convenio Inserta, rubricado en 2016 y renovado por tres años en septiembre de 2023, con la Fundación ONCE, en pro de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y promover los ODS.

VARIACIÓN DE LA PLANTILLA

Fraternidad-Muprespa ha incorporado a su plantilla 143 personas con contrato indefinido en el ejercicio 2023. Asimismo, ha facilitado el movimiento interno del personal para cubrir las plazas disponibles, lo que ha resultado en cambios de puesto internos. Como parte de su política de recursos humanos, la Mutua ha acogido a la jubilación parcial a 14 trabajadores, los cuales han sido sustituidos conforme a lo establecido por ley por el mismo número de contratos de relevo.

En cuanto a la rotación de personal, calculada como la relación entre la rotación neta y el número de personas trabajadoras, la ratio correspondiente al año 2023 se sitúa en 36,73 para el total de la plantilla. Sin embargo, para el personal con contrato indefinido, esta cifra desciende significativamente hasta el 7,7. Este cálculo se basa en la incorporación de 143 empleados con contrato indefinido, la salida de la empresa de 159 personas con esta misma modalidad contractual, y las jubilaciones mencionadas anteriormente.

SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PERSONAL

Fraternidad-Muprespa favorece la cobertura de vacantes mediante la movilidad interna, destacando así su compromiso con el desarrollo y la promoción de su plantilla como un pilar fundamental de su política de recursos humanos. Esta estrategia persigue generar un mayor grado de motivación y una mejor percepción del clima laboral entre sus empleados.

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.

En línea con su compromiso con la igualdad de oportunidades, el respeto hacia las personas y la sociedad, así como su apuesta por la diversidad y la inclusión, Fraternidad-Muprespa ha incorporado acciones positivas en sus procesos de selección y evaluación.

Durante el ejercicio 2023, han destacado las siguientes acciones en términos de selección de personal:

- La cobertura de vacantes en la plantilla ha experimentado un aumento del 8,5 % en comparación con el ejercicio anterior.
- Se ha reducido el tiempo de cobertura de los procesos de selección en un 12,7 % respecto al año anterior.
- Se ha mejorado la eficiencia de los procesos de selección mediante avances en la digitalización, incluyendo el uso de videoentrevistas y pruebas gamificadas en línea para evaluar habilidades y competencias.
- Se han incorporado nuevos instrumentos para evaluar habilidades blandas, alineados con las competencias y valores corporativos.
- Se han implementado pruebas de habilidades técnicas con ejercicios prácticos.
- Se ha integrado People Analytics en los procesos de selección.
- Se ha ampliado y actualizado la descripción de puestos de trabajo y perfiles competenciales de la entidad.
- Se han aplicado mejoras al sistema de evaluación e imagen de marca, considerando la cultura de la empresa, la participación de diferentes personas en el proceso de selección, la identificación de áreas de mejora, así como la comunicación y retroalimentación durante dicho proceso.
- Se han introducido mejoras en la aplicación interna Convocatorias para automatizar la identificación de vacantes y los procesos de selección tanto internos como externos.
- Se ha digitalizado la información de selección y evaluación en la aplicación Selección y Desarrollo.
- Se han incorporado nuevas redes sociales para la identificación y evaluación de candidatos.
- Se ha mantenido el uso de “e-preselec” como sistema integral de reclutamiento, selección y gestión de procesos, enlazando la web corporativa con el portal de empleo y diversas redes sociales. Este software optimiza los tiempos al facilitar la gestión de los procesos de selección mediante el uso de filtros avanzados que agilizan la identificación de los candidatos con mejor ajuste al puesto.
- Se ha elaborado un plan de captación en medios digitales para abordar las dificultades de atracción y retención de talento en el sector sanitario de Fraternidad-Muprespa, con el objetivo de impactar significativamente en la contratación de profesionales cualificados y comprometidos, esenciales para el crecimiento y la productividad de la empresa. Este plan busca atraer talento comprometido capaz de mejorar los resultados empresariales.

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 Mutua complementa su plantilla con un conjunto de profesionales externos de distintos ámbitos que colaboran con los equipos de los servicios centrales, el Hospital Habana y la red de atención. En 2023, ha contado con un total de 491 profesionales externos, de los cuales 286 eran hombres y 205 mujeres, pertenecientes a 95 entidades distintas (en comparación con 90 entidades en 2022). Al 31 de diciembre de 2023, 273 de estos profesionales estaban en activo, lo que representa un aumento del 12,8 % respecto al año anterior. Este dato, basado en un único día de referencia, facilita la comparabilidad de la influencia del personal externo en la Mutua, respecto al flujo de personas que han desempeñado su labor a lo largo de todo el año.

La actividad del personal externo en 2023 se ha concentrado principalmente en los sistemas de información (39,5 %) y en el ámbito sanitario (32,2 %). De otra parte, el 3,5 % de estos profesionales ha realizado labores de atención telefónica, mientras que el 24,8 % restante se ha dedicado a tareas diversas como la limpieza, la seguridad o los servicios generales. En cuanto a la distribución geográfica de su labor, el 66,2 % de estos profesionales ha trabajado en la estructura de servicios centrales en Madrid, el 11,8 % en el Hospital Habana, sito en Madrid, y el 22 % distribuido en la red de atención.

PROMOCIÓN Y DESARROLLO

PRUEBAS DE PROMOCIÓN INTERNA

La Mutua celebra bienalmente 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 entidad no ha podido realizar dichas pruebas en 2023 por no contar con la autorización por parte de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

DESARROLLO DIRECTIVO

Fraternidad-Muprespa pone un énfasis especial en el programa de desarrollo de competencias directivas, con el objetivo de mejorar la calidad de liderazgo de sus mandos, aumentar su motivación y compromiso con la misión, visión y valores de la Mutua, así como fortalecer el liderazgo en sus equipos de trabajo a través de una comunicación efectiva.

Desde esta perspectiva, se ha seguido trabajando en el desarrollo de habilidades de liderazgo como parte integral de la calidad directiva, enfocándose en habilidades y competencias específicas (soft skills), y en la implementación de un programa de formación dirigido al desarrollo directivo, alineado con los valores corporativos y adaptado a las necesidades detectadas y los objetivos estratégicos.

En este contexto, se destaca el fomento de habilidades mediante procesos de mentoría, la creación de guías para el desarrollo de competencias corporativas, la elaboración de planes de desarrollo individual y la creación de contenidos formativos específicos para procesos recurrentes, como la evaluación del desempeño o la gestión de equipos a distancia. Todo esto se complementa con la posibilidad de aprendizaje en línea, lo que permite a los participantes acceder desde cualquier lugar y avanzar a su propio ritmo.

PROYECTO RELEVA

Fraternidad-Muprespa considera esencial fomentar el desarrollo y avance de su personal. En este sentido, se ha iniciado el Proyecto Releva, un programa de desarrollo que permite la participación activa de los empleados en un plan de sucesión diseñado para cubrir ciertos puestos clave que se prevé queden vacantes en los próximos dos años en la organización.

Las 133 candidaturas preseleccionadas de las 156 presentadas en el proceso de inscripción inicial, han pasado por un exhaustivo proceso de selección, que incluyó un Assessment Center y entrevistas por competencias. Los 52 finalistas (34 mujeres y 18 hombres) serán incorporados a un programa formativo especializado cuyo propósito es desarrollar competencias esenciales como liderazgo, visión de negocio, persuasión, negociación, planificación, organización y habilidades sociales, entre otras.

El Proyecto Releva, concebido como una iniciativa estratégica, tiene como objetivo identificar, cultivar y potenciar el talento interno, reflejando así el compromiso de Fraternidad-Muprespa con la excelencia operativa y la gestión del talento humano. Este programa impulsa la preparación y capacitación de los empleados para que puedan asumir posiciones de mayor responsabilidad a corto y medio plazo.

FORMACIÓN

La formación de las personas trabajadoras es uno de los pilares fundamentales sobre los que Fraternidad-Muprespa 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. 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.

El desarrollo y la mejora de las habilidades y competencias de los empleados a través de acciones formativas tienen como objetivo que estos puedan desempeñar sus roles de manera más efectiva y eficiente. Para ello, Fraternidad-Muprespa proporciona programas que optimizan tanto las habilidades técnicas como las habilidades blandas de los empleados, mediante la actualización y adaptación a los cambios y las últimas tendencias.

El diseño y enfoque de los contenidos formativos están orientados a contribuir en:

- El desempeño, aumentando la productividad y eficiencia de los empleados al proporcionarles las herramientas y conocimientos necesarios para realizar su trabajo de manera más eficaz.
- El crecimiento profesional, apoyando el desarrollo profesional y la carrera de los empleados, los cuales pueden contribuir a su satisfacción laboral y compromiso con la entidad.
- El cumplimiento normativo, asegurando que los empleados estén informados y cumplan con las normativas y regulaciones (seguridad, medioambiente y legislación).
- La retención de talento, creando un entorno de aprendizaje continuo que motive a los empleados a permanecer en la entidad, reduciendo la rotación de personal.
- La identificación de potenciales, detectando y desarrollando el talento interno para ocupar futuros puestos de liderazgo y roles críticos dentro de la organización.
- La cultura organizacional, promoviendo una cultura de aprendizaje y mejora continua dentro de la empresa, alineando los programas de formación con los valores y objetivos estratégicos de la organización.

En 2023, la Universidad Corporativa de Fraternidad-Muprespa (UNICO) ha cumplido su sexto año de funcionamiento, consolidándose como una herramienta estratégica diseñada para contribuir al logro de los objetivos de la Mutua. Ha sido diseñada para integrar recursos que fomenten el aprendizaje y el conocimiento individual y organizacional, sirviendo de impulso para el proceso actual de cambio. Para adaptarse a los retos planteados por el entorno cambiante, se han creado contenidos y acciones formativas, anticipando las necesidades y gestionando la formación de manera ágil, flexible y permanente.

UNICO
Universidad Corporativa
de Fraternidad-Muprespa

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.

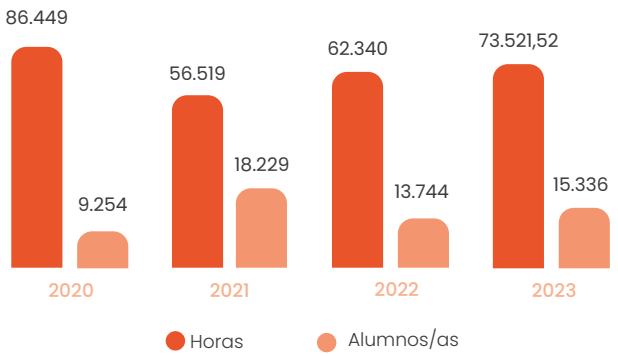
Desde 2020, la variedad de metodologías proporcionadas e implantadas por Fraternidad-Muprespa permiten agilizar el aprendizaje de contenidos en competencias tanto técnicas, como personales, de una manera accesible para un mayor número de personas. Además, este formato acerca y refuerza la figura del formador interno en la modalidad no presencial.

Con todo ello, se ha consolidado y facilitado un aprendizaje continuo en línea con el modelo de innovación y evolución digital promovido por la entidad.

ACTIVIDAD FORMATIVA

Durante 2023, la Mutua ha impartido un total de 73.521,52 horas de formación, lo que ha representado un aumento del 18 % respecto al año anterior, cuando se realizaron 62.370,66 horas. Este incremento ha beneficiado a un total de 15.336 alumnos y alumnas, superando la cifra de 13.745 registrada en 2022. De estos participantes, 10.350 han sido mujeres y 4.986 hombres.

Evolución del número de horas de formación y alumnos



Cada vez que un empleado se inscribe en una acción formativa distinta, se considera como un alumno.

Además, en 2023, entre las personas con algún tipo de discapacidad, se han impartido 9.843 horas de formación de un total de 602 inscritos. De ellos, 241 (143 mujeres y 98 hombres) han completado la formación, lo que supone una tasa de finalización del 40 % para este colectivo.

Estos datos evidencian que durante 2023, la Mutua ha destacado por su compromiso con la formación, alcanzando una media de 64,61 horas de formación por empleado, un aumento de 4,54 horas respecto al año anterior. Para los empleados con discapacidad, la media ha sido de 23 horas, frente a las 15 horas de 2022.

La formación se ha impartido en varias modalidades: presencial (6.391,7 horas), en línea (39.148,77 horas), mixta (5.267 horas) y en directo por videoconferencia (7.233 horas). La modalidad presencial ha involucrado a 445 mujeres y 292 hombres; en línea a 6.009 mujeres y 2.565 hombres; la mixta a 102 mujeres y 86 hombres; y en directo por videoconferencia a 3.617 mujeres y 1.943 hombres.

Además, se han concedido ayudas individuales para formación externa a 267 alumnos (168 mujeres y 99 hombres), lo que representa un aumento de 56 beneficiarios en comparación con 2022, acumulando un total de 10.481 horas formativas.

En términos de igualdad (ODS 5), derechos humanos y discapacidad, tanto los miembros de la comisión de igualdad como otros empleados han recibido 79 horas de formación específica.

Formación destacada en 2023

Modalidad presencial:

- Jornadas intermutuales sobre el Dolor (13 alumnos).
- Taller técnico NET Core de Microsoft (17 alumnos).
- Valor añadido auditorías de los sistemas de gestión ISO 9001 e ISO 14001 (18 alumnos).
- Actualización en terapias de presión negativa PICO.
- Curso de espalda (28 alumnos).
- Resucitación Cardiopulmonar y DEA (31 alumnos).
- Inteligencia Artificial Generativa (34 alumnos).
- Diatermia (35 alumnos).
- Actualización enfermeros de la RED (42 alumnos).
- Taller de RCP Básica (45 alumnos).
- Formación en Técnicas de Reanimación y uso del Desfibrilador (46 alumnos).
- Reunión anual de consultores de prevención 2023 (47 alumnos).
- Actualización fisioterapeutas de la RED (135 alumnos).
- Actualización médicos de la RED (154 alumnos).

Modalidad en línea:

- Tramitadores de quejas y reclamaciones Defensor del mutualista (28 alumnos).
- Crear y aumentar la fidelización de nuestras empresas (48 alumnos).
- Diferencia entre concierto vs contrato (122 alumnos).
- Taller de sensibilización en Ciberseguridad (127 alumnos).
- Actualización 2022/2023 Médicos/as de la RED (147 alumnos).
- Prevención de riesgos en teletrabajo (155 alumnos).
- Las 25 claves de la actividad preventiva de la Mutua (156 alumnos).
- Formación continuada en Protección Radiológica (174 alumnos).
- Vendajes e inmovilizaciones (261 alumnos).
- Transporte asistencial no sanitario (265 alumnos).
- Control biológico y esterilizaciones (268 alumnos).
- Curso de exploración osteomuscular (280 alumnos).
- Instalaciones radiológicas (352 alumnos).
- Radiografía del aparato musculoesquelético (367 alumnos).
- Programa formativo en Competencias digitales (9.020 alumnos).

Modalidad en directo por videoconferencia:

- Formación básica sobre Resonancia Magnética (14 alumnos).
- Taller de sensibilización en Ciberseguridad (36 alumnos).
- Actualización en grabación de facturas de medicina asistencial (145 alumnos).
- Radiografía musculoesquelética: Cintura pelviana y miembro inferior (332 alumnos), Cintura escapular y miembro superior (333 alumnos), Conceptos Generales (337 alumnos).
- Actualización sobre Prestaciones para directivos (432 alumnos).
- Protección de datos personales en el entorno laboral (494 alumnos).

- Cambios en la gestión de la prestación REL (504 alumnos).
- Procedimiento de revisión de las prestaciones PECA-TA (4.476 alumnos).

Programa de actualización a sanitarios

Hasta finales de marzo de 2023 se ha llevado la formación práctica presencial, que se había retomado a finales de 2022, a través de un programa de actualización dirigido a sanitarios (médicos, enfermeras/os y fisioterapeutas). Esta formación de actualización tiene como objetivo abordar específicamente las necesidades de cada colectivo, para lo cual se han diseñado actividades diferenciadas. La dinámica de esta formación se basa en el modelo de aula invertida (flipped classroom), donde los conocimientos teóricos se adquieren previamente a través de la Universidad Corporativa UNICO, semanas antes de la formación presencial, con el fin de que esta sea lo más práctica posible.

Valoración de la formación

Fraternidad-Muprespa ha medido los principales índices de calidad de la formación en 2023, calculados sobre una base de 10, con los siguientes resultados:

- Frateritrans: en 2023, el índice que evalúa la calificación promedio de los resultados de las pruebas de evaluación de los cursos ha alcanzado un valor de 8,71, indicando una alta transferencia de conocimientos del curso al participante. En 2022, este índice fue de 9,52.
- Fraterical: el índice que mide la calidad del curso según la valoración otorgada por el alumno ha alcanzado un valor de 8,76 en 2023. En 2022, este índice fue de 8,81.
- Frateriform: en 2023, la calidad de los formadores internos, evaluada mediante la valoración de los alumnos, ha alcanzado un valor de 9,16, ligeramente superior al 9,14 de 2022 y al 9,07 de 2021, indicando una alta satisfacción de los participantes con los ponentes.
- Índice de calidad de las ayudas individuales: Este índice ha sido de 9,14 en 2023, en comparación con los 8,99 puntos de 2022, mostrando un aumento en la valoración de las ayudas concedidas para formación externa.

En resumen, los índices de calidad de la formación en Fraternidad-Muprespa han mostrado resultados mixtos en 2023 en comparación con 2022. Mientras que el índice de Frateritrans ha disminuido de 9,52 a 8,71 y el índice de Fraterical ha bajado ligeramente de 8,81 a 8,76, el índice de Frateriform ha mejorado de 9,14 a 9,16 y el índice de calidad de las ayudas individuales ha aumentado de 8,99 a 9,14.

RETRIBUCIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES

Fraternidad-Muprespa ha destinado 105.978.518,20 euros a los gastos de recursos humanos en el ejercicio 2023, lo que representa un incremento del 9,61 % respecto a los 96.682.044,45 euros del ejercicio anterior. De esta cantidad, el 73,06 % ha correspondido a salarios, además de las cantidades destinadas a cotizaciones de la Seguridad Social, gastos sociales, aportaciones al plan de pensiones e indemnizaciones.

La responsabilidad, tiempo, talento, esfuerzo y resultados de la totalidad de la plantilla se compensa mediante un sistema integral que incluye la retribución salarial, los beneficios sociales, la retribución en especie y la retribución flexible. Este sistema también incorpora elementos retributivos no económicos que abarcan aspectos relacionados con la conciliación de la vida personal y laboral, así como la formación y el desarrollo profesional. Muchas de estas medidas son fruto del pacto interno suscrito entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, que mejora el convenio colectivo general de ámbito estatal para entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social aplicable a la entidad.

Todas las retribuciones o beneficios sociales satisfechos con recursos públicos están sujetos a las disposiciones sobre la masa salarial y demás específicas, y a las limitaciones o restricciones establecidas por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

PROCESO PARA DETERMINAR LA RETRIBUCIÓN

Fraternidad-Muprespa ha establecido y garantiza el cumplimiento de los principios generales en la remuneración de sus profesionales, según la política general de recursos humanos. Estos principios, alineados con las directrices del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, incluyen un sistema de compensación total, el respeto a los límites presupuestarios, la simplicidad, la equidad y la valoración del desempeño, siempre en conformidad con la legalidad vigente.

> Fraternidad-Muprespa ha destinado **105.978.518,20 euros** a los gastos de recursos humanos **en el ejercicio 2023.**

Las personas trabajadoras de la Mutua son compensadas en función de su responsabilidad, sus competencias y su nivel de desempeño. La evaluación del desempeño es realizada por sus responsables 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, el nivel de competencias requeridas para su desempeño y, externamente, por los parámetros de compensación del mercado aplicables al sector. De este modo, la valoración del desempeño permite compensar más a quienes, dentro del mismo nivel de responsabilidad, contribuyen más a los resultados de la entidad en un

periodo determinado, conforme al sistema de evaluación que se considere apropiado en cada caso.

RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

Al cierre de 2023, un total de 543 personas han contratado uno o más productos del sistema de Retribución Flexible de la Mutua, representando el 27 % de la plantilla. El seguro de salud ha sido el beneficio más solicitado.

Desde el año 2015, la organización cuenta con este sistema, destinado a mejorar la eficiencia retributiva. El sistema permite a los empleados sustituir, de forma voluntaria y reversible, una parte de su retribución en efectivo por productos, incrementando así su disponibilidad neta. Entre los beneficios incluidos se encuentran la contratación de un seguro de salud, un cheque guardería y una tarjeta de transporte.

PLAN DE PENSIONES

En 2023, Fraternidad-Muprespa ha aportado 256.899,78 euros al plan de pensiones adscrito a Fonditel Delta, beneficiando a las 906 personas participantes del plan. Este plan de pensiones complementa la previsión social de los empleados de la Mutua. Los partícipes del mismo son empleados fijos con más de dos años de antigüedad que voluntariamente han decidido adherirse. La Mutua distribuye cada año una cantidad de forma lineal entre todos los partícipes 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 2023, la biblioteca ha estado dotada de 5.226 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, 806 personas han solicitado en préstamo 788 libros y 18 películas. De estos préstamos, 693 libros han sido solicitados por mujeres y 95 por hombres, mientras que las 18 películas prestadas han sido a mujeres, con un 88,21 % de las personas solicitantes siendo mujeres y el 11,79 % hombres.

VETERANOS DE FRATERNIDAD-MUPRESPA

En 2023, 37 empleadas y empleados han cumplido 25 años de antigüedad en la empresa, 15 menos que en 2022:

Apellidos y nombre	Provincia
Alonso Gómez, Silvia	Valladolid
Álvarez Huerta, María Montserrat	Asturias
Blanco González, Pilar	Madrid
Borrajo Pérez, María de los Ángeles	Ourense
Cano Conejero, Narciso	Cáceres
Cano Gómez, Dolores Rosario	Murcia
Díaz Medina, Carmen Dolores	Guadalajara
Díez Gutiérrez, Javier	Madrid
Domínguez Rosa, Francisco	Sevilla
Encina Encina, Juan Francisco	Huelva
Gallart Pérez-Santa Marina, Mercedes	Asturias
García Fernández, Yolanda	Madrid
García Ortiz, Óscar	Madrid
Gómez Manzanares, Alfonso	Málaga
González Peiro, Alonso	Murcia
Hernández Pomada, María del Carmen	Almería
Jaén Arinero, María Asunción	Alicante
Llera Valdés, María Isabel	Asturias
López Simón, Sofía	Coruña
Macho Mishal, Carlos	Las Palmas
Martín Gil, Mónica	Madrid
Molina Cubero, María Jesús	Jaén
Morales González, Juan	Madrid
Moraza López, Francisco José	Guipúzcoa
Palao Giménez, Silvia	Tarragona
Pascual Unzueta, Elena	La Rioja
Pérez Cavas, Bernabea	Murcia
Pupim Gete, Eva	Barcelona
Robles Biedma, José Alberto	Madrid
Ruiz Sánchez, José Antonio	Granada
Sánchez Jato, José Luis	Lugo
Sierra Estévez, Gorka	Madrid
Simancas Gómez, Víctor Manuel	Ciudad Real
Torre López, María Alejandra de la	Jaén
Vargas Hidalgo, Luis Enrique	Madrid
Vidal-Aragón de la Cruz, Lucía	Madrid
Villegas Fuentes, Dulce Nombre	Madrid

OTRAS MEDIDAS

En materia de conciliación, destacan por su especial relevancia para una mayor calidad de vida profesional y familiar, medidas tales como la excedencia por cuidado de hijos o familiares, y la reducción de jornada por guarda legal. Durante 2023, 10 empleados (9 mujeres y 1 hombre) se han beneficiado de la excedencia por cuidado de hijos, y 1 empleado ha disfrutado de la excedencia por cuidado de familiares. Además, 40 empleados (34 muje-

res y 6 hombres) han optado por la reducción de jornada por guarda legal.

En relación al permiso parental, las 49 personas (28 mujeres y 21 hombres) que han tenido derecho a este permiso se han acogido al mismo. De estas, 48 (34 mujeres y 14 hombres) han regresado al trabajo y han continuado como empleados 12 meses después. La tasa de regreso al trabajo tras el permiso parental ha sido del 100 % para ambos géneros, con una tasa de retención de empleados del 97,14 % 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, cuidado de 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 paternales para exámenes prenatales y de preparación al parto, asistencia a consulta médica con hijos menores o padres dependientes.
- La ampliación de hasta 6 días de vacaciones adicionales para mayores de 60 años.
- La reducción de jornada de hasta el 50 % para trabajadoras víctimas de violencia de género.

MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

CLIMA LABORAL

Fraternidad-Muprespa tiene previsto para 2024 la realización de su estudio para medir el clima laboral, la cultura corporativa y los valores de la entidad. Este estudio se llevará a cabo a través de varios cuestionarios anónimos remitidos a la plantilla, con una periodicidad bianual.

Desde 2011, la motivación de los profesionales en Fraternidad-Muprespa ha sido un ámbito de progreso contemplado en todos los planes estratégicos de la entidad. Por ello, las acciones emprendidas desde entonces se han orientado a afianzar la escucha a los profesionales como una herramienta de gestión interna tanto para la organización en su conjunto como para los propios equipos. Esto permite identificar objetivos y actuaciones que repercuten en una mejor gestión del compromiso de los profesionales y un clima de trabajo más estimulante y satisfactorio. Además, supone una poderosa oportunidad de comunicación ascendente para las personas trabajadoras y una forma de conocer la situación de los equipos, permitiendo a los responsables trabajar en su mejora.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

En 2023, el 100 % de los empleados de Fraternidad-Muprespa que cumplían con los requisitos exigidos han recibido su evaluación de desempeño. Específicamente, esto incluye salvo los correspondientes a la alta dirección, a aquellos con una antigüedad reconocida desde al menos el primer día laborable del año anterior al del devengo y pago del Incentivo General de Resultados y Desempeño (IGRD) derivado de la evaluación. De estos empleados, 1.836 personas han cumplido con los requisitos, siendo 1.201 mujeres y 635 hombres.

La evaluación del desempeño se lleva a cabo mediante un formulario diseñado para evaluar la contribución de cada trabajador y sus aportaciones hacia los objetivos de la entidad. Este proceso se basa en seis factores definidos de manera coherente con la misión, visión, valores de la Mutua y los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Corporativo vigente, alineados con el sistema de gestión por competencias de la entidad.

Desde 2021, Fraternidad-Muprespa implantó el programa "Evaluación del Desempeño y Conversaciones de Desarrollo" para atender las necesidades formativas del personal directivo encargado de evaluar a sus colaboradores. Este programa tiene como objetivo generar equipos de alto rendimiento, más motivados y autónomos.

Adicionalmente, el centro de Recursos Humanos y RSC ha realizado entrevistas profesionales para identificar fortalezas y debilidades, planificar el desarrollo y la capacitación de los profesionales, ofrecer retroalimentación constructiva, mejorar el rendimiento y favorecer posibles promociones futuras.

MEDICIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA

A lo largo de 2023, se han difundido 1.348 noticias, avisos, novedades digitales, citas, entradas en los blogs y publicaciones en el tablón de anuncios, a través de FraterNet, la intranet de la Mutua. Este número ha disminuido en 39 respecto al año anterior. Se han remitido 54 comunicaciones (2 más que el año anterior) a través de correo electrónico (campañas específicas y boletines digitales temáticos) y se han publicado 17 vídeos en la plataforma interna de vídeo 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, la valoración media ha sido de un 8,9 sobre 10.

Evolución del número de publicaciones, comunicaciones y vídeos

	2020	2021	2022	2023
Publicaciones	1.275	1.571	1.387	1.348
Comunicaciones	63	68	52	54
Vídeos	16	31	26	17
Valoración	9,0	8,8	8,7	8,9

SALUD Y PREVENCIÓN

Las personas trabajadoras de Fraternidad-Muprespa disfrutan de un Servicio de Prevención Propio (SPP) que vela por su salud de manera integral, gestionando la prevención de riesgos laborales desde sus cuatro vertientes (seguridad, higiene, ergonomía y psicología laboral, y medicina del trabajo) vigilando la salud tanto individual como colectiva.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Fraternidad-Muprespa integra la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión como una prioridad. Esta integración que abarca todas las actividades y niveles jerárquicos de la entidad, se realiza mediante la implementación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

El Plan de Prevención implantado proporciona a la organización un sistema proactivo para la gestión de la prevención de riesgos laborales, permitiendo identificar y evaluar los riesgos laborales, así como los requisitos legales y otros requisitos aplicables. Además, define la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, los procedimientos y los recursos necesarios.

Este plan se aplica a todas las unidades de Fraternidad-Muprespa, incluyendo los trabajadores de empresas con las que se comparten los centros de trabajo. La entidad se compromete a establecer, mantener y mejorar continuamente un Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales (PRL) dentro de su organización.

Para ello, ha evaluado su posición actual con respecto a la gestión de los riesgos laborales y la ha comparado con los requisitos del estándar ISO 45001. Este Sistema de gestión garantiza la seguridad y salud en el trabajo, la vigilancia de la salud y la aplicación de protocolos en caso de riesgos en el puesto de trabajo.

Además, asegura la vigilancia en materia de seguridad, higiene, ergonomía y psicosociología para todo el personal. La implantación de la norma ISO 45001 ayuda a reducir la siniestralidad laboral, garantizar el cumplimiento legal, minimizar sanciones y aumentar la motivación de los empleados.

Todas las acciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales están recogidas en la Política de Prevención y el Manual/Plan de Prevención firmados por el director gerente de la Mutua.

Auditoria de prevención de riesgos laborales

En febrero de 2023, se ha concluido la última auditoría de prevención de riesgos laborales en la Mutua, iniciada en diciembre de 2022 por la empresa AUDELCO. En esta auditoría se ha identificado una no conformidad menor, junto con 21 observaciones y 3 oportunidades de mejora. Los aspectos positivos destacados incluyen la baja siniestralidad, la comunicación, consulta y participación, así como la formación de la plantilla.

La organización preventiva de la Mutua se estructura en un Servicio de Prevención Propio, el cual incluye las especialidades de seguridad, higiene industrial, ergonomía y psicosociología aplicada, medicina del trabajo, así como un área especializada en psicología. De acuerdo con el artículo 29 del Reglamento de los Servicios de Prevención, las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa. Esta auditoría reglamentaria o evaluación externa debe realizarse cada dos años, especialmente para actividades incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, como los trabajos con exposición a radiaciones ionizantes, que es el caso de la Mutua.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva

En 2023, Fraternidad-Muprespa ha realizado 89 informes sobre evaluaciones de riesgos en lugares y puestos de trabajo, estudios de PVD en 50 centros de trabajo, 62 estudios de condiciones ambientales, 45 revisiones de medidas de emergencia, 45 implantaciones y 51 simulacros de evacuación por emergencias. Además, ha llevado a cabo evaluaciones específicas con 12 informes, incluyendo 6 estudios técnicos de condiciones de trabajo por riesgo de embarazo o lactancia (REL), 4 análisis de tareas de puestos de trabajo, 1 estudio de medición de ruido y 1 estudio de condiciones ambientales extraordinarias.

Se ha actualizado la documentación en materia de PRL para la modalidad de teletrabajo, abarcando la información sobre los riesgos de puesto y la información proporcionada por las personas trabajadoras mediante cuestionarios de autoevaluación y declaraciones responsables firmadas. Todas las solicitudes de teletrabajo autorizadas previamente por el Centro de Recursos Humanos y Responsabilidad Social para 2023 han sido gestionadas.

El seguimiento de las medidas correctoras y/o preventivas derivadas de las evaluaciones e identificaciones de riesgos se realiza a través de inspecciones de seguridad. En 2023, se han efectuado 250 inspecciones de seguridad programadas y 1 puntual, lo que representa un aumento de 128 inspecciones respecto a 2022.

Fraternidad-Muprespa ha establecido, implementado y mantenido un procedimiento integral para la identificación, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Este procedimiento define las acciones necesarias para identificar continuamente los peligros y evaluar los riesgos laborales asociados, así como para registrar y evaluar los resultados. La identificación de riesgos busca vincular cada puesto de trabajo con los riesgos de accidente o enfermedad profesional correspondientes, incluyendo aquellos que puedan afectar a grupos vulnerables como personas con discapacidad o mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. De esta manera, se pretende prevenir daños, eliminar o corregir situaciones de riesgo de manera efectiva y minimizar las posibles consecuencias adversas.

Posteriormente, se realiza una evaluación de riesgos en equipos, lugares y puestos de trabajo. Cuando la evaluación profesional inicial no permite llegar a una conclusión definitiva sobre los riesgos, se lleva a cabo una evaluación específica empleando mediciones o análisis necesarios conforme a la normativa vigente. Cuando se crea o modifica significativamente un puesto de trabajo, se realiza una evaluación inicial de los riesgos asociados al mismo, o al conjunto de puestos. Además, siempre que se implementan medidas para eliminar, reducir o controlar los riesgos, se efectúa una evaluación de verificación para garantizar su eficacia mediante inspecciones de seguridad.

El proceso de evaluación de los riesgos laborales en Fraternidad-Muprespa incluye tres tipos de actuaciones diferentes:

- Evaluación de riesgos en equipos y lugares de trabajo.
- Evaluación de riesgos en los puestos de trabajo.
- Evaluación específica de riesgos cuando la apreciación profesional no permite una evaluación conclusiva, recurriendo a mediciones o análisis necesarios conforme a la normativa aplicable.

La información obtenida a través de visitas a los centros de trabajo, mediciones ambientales, de ruido, investigaciones de accidentes y medidas de emergencia implantadas permite a la entidad velar por la seguridad de las personas trabajadoras y de sus instalaciones. Las evaluaciones de identificación de riesgos se llevan a cabo con una periodicidad de cuatro años, a excepción de requerimientos por parte de algún trabajador o por incorporaciones de personal.

Las evaluaciones de 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 Psicosociología	**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

Los servicios de salud en el trabajo de Fraternidad-Muprespa contribuyen a la identificación, eliminación y minimización de riesgos mediante reconocimientos médicos, campañas preventivas y análisis de enfermedades laborales. Esta información se utiliza para proponer medidas preventivas y mejorar la salud del personal. Se desarrollan medidas preventivas y controles operacionales para garantizar condiciones de trabajo seguras tanto para el personal propio como para el contratado. Estos controles se implementan y evalúan continuamente para asegurar su eficacia.

El procedimiento de vigilancia de la salud desarrollado por la entidad tiene como objetivo promover la salud física y mental de los trabajadores. Se realizan acciones para detectar riesgos laborales y posibles alteraciones de salud derivadas de la exposición a dichos riesgos. Fraternidad-Muprespa asegura la vigilancia de la salud mediante protocolos específicos según los riesgos de cada puesto de trabajo. Se ofrecen exámenes de salud voluntarios para todos los trabajadores, excepto aquellos expuestos a radiaciones ionizantes en zonas controladas, para quienes estos exámenes son obligatorios. Además, antes de la reincorporación tras una ausencia prolongada, se realizan exámenes médicos y, si es necesario, psicológicos, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Notificación de accidentes

En 2023, Fraternidad-Muprespa ha investigado 97 avisos de accidentes de trabajo (AT) notificados. Todas estas investigaciones se han discutido en los Comités de Seguridad y Salud (CSS) del centro, en los Comités de Empresa y Seguridad y Salud (CESS), y se han comunicado a los delegados de prevención y a los responsables de los centros involucrados que no dispongan de Comités de Seguridad y Salud.

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

El SPP lleva a cabo la investigación analizando la información recibida, tratando de esclarecer el origen, las circunstancias y las causas que han desencadenado el accidente, y proponiendo medidas correctoras y/o preventivas que se integran en la planificación de actividades a nivel de centro de trabajo, dándoles seguimiento. Las conclusiones resultantes contribuyen a prevenir la aparición de nuevas situaciones que puedan originar accidentes. Todo esto se refleja en los informes de investigación de accidentes de trabajo (AT).

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

A lo largo de 2023, Fraternidad-Muprespa ha realizado 996 actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales y ha hecho seguimiento de 120 planificaciones de la actividad preventiva, incluyendo medidas correctivas y preventivas. Además, se ha recibido 294 avisos de coordinaciones de actividades preventivas (CAE), de los cuales el 35 % correspondieron a empresas de servicios de mantenimiento en centros de la Mutua, el 30 % a obras, y el 35 % a otros tipos de actividades.

En cuanto a la vigilancia de la salud, la plantilla se ha beneficiado de varias acciones, entre ellas 1.326 reconocimientos médicos voluntarios, cubriendo al 62,70 % de los empleados, lo que representa una disminución del 4,8 % respecto a 2022. Estos reconocimientos se enfocan en la detección de patologías relacionadas con los riesgos laborales y otros trastornos de salud que pueden afectar el desempeño laboral. Como resultado de estos seguimientos médicos, se han diagnosticado diversas patologías: hernia umbilical (2 casos), bocio multinodular (1), nódulo tiroideo (1), anisocoria (1) y hemorroides (1). También se han realizado campañas de vacunación contra la gripe, campañas preventivas de detección precoz de enfermedades graves y se ha proporcionado información sobre riesgos para el embarazo a mujeres en puestos de trabajo identificados de riesgo.

Analizando los hábitos de salud de los empleados, se han observado algunas variaciones en comparación con el año anterior:

- Disminución del tabaquismo: El 14,18 % de los trabajadores examinados han manifestado ser fumadores habituales, una disminución del 2,5 % respecto a 2022.
- Reducción del consumo de alcohol: El 2,5 % de los trabajadores ha consumido alcohol diariamente, una reducción en comparación con el 2,73 % registrado en 2022.

- Mejora en los hábitos de actividad física: El porcentaje de trabajadores que practican deporte de manera esporádica ha aumentado en un 5,36 % (23,90 % en 2022), y aquellos que practican deporte regularmente se ha incrementado en un 3,3 % (23,40 % en 2022).
- Aumento del sobrepeso: El sobrepeso en varones ha aumentado al 46,8 %, frente al 41,28 % en 2022. En mujeres, el porcentaje ha pasado al 26,52 %, comparado con el 24,55 % en 2022.
- Mejora en la tensión arterial: El 76,77 % de los trabajadores tiene la tensión arterial en el rango de óptimo y normal, un aumento del 3,82 % respecto al 72,95 % registrado en 2022.
- Reducción en la tensión arterial normal alta: El porcentaje de trabajadores con tensión arterial normal alta ha descendido al 9,65 %, en comparación con el 11,07 % del año anterior.
- Estabilidad en el diagnóstico de hipertensión: El porcentaje de trabajadores diagnosticados como hipertensos se ha mantenido estable en 10,41 %. De estos, el 8,30 % son hipertensos Grado 1, el 1,73 % son hipertensos Grado 2, y el 0,38 % son hipertensos Grado 3.

El plan de prevención de riesgos laborales de Fraternidad-Muprespa desarrolla un sistema de gestión basado en la mejora continua, cubriendo al 100 % de la plantilla. Los instrumentos esenciales utilizados para la gestión y aplicación del plan son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva cuando se detectan situaciones de riesgo. La entidad evalúa de forma periódica el cumplimiento de la legislación y reglamentación de prevención aplicable mediante procesos como evaluaciones de riesgos, inspecciones y autoauditorías internas, inspecciones y auditorías externas reglamentarias, y notificaciones de incumplimientos de norma, entre otros.

Comunicación y diálogo

Fraternidad-Muprespa dispone de mecanismos de comunicación, información, consulta y participación de su plantilla en materia de prevención de riesgos laborales, establecidos en el procedimiento de comunicación y toma de conciencia. En 2023, ha gestionado y resuelto 1.138 incidencias a través del CAU (Centro de Atención al Usuario) de RRHH, de las cuales 1.037 estaban relacionadas con el teletrabajo y 101 con otros motivos. Los mecanismos de diálogo existentes aseguran una comunicación bidireccional entre el Servicio de Prevención Propio y los trabajadores, utilizando diversos canales como la intranet, reuniones y charlas, correos electrónicos, reuniones de los comités de Seguridad y Salud y del comité Estatal de Seguridad y Salud. Otra vía de comunicación es a través de la Ficha individual de PRL, en la intranet o el buzón del Servicio de Prevención Propio.

Formación

En 2023, Fraternidad-Muprespa ha realizado un total de 3.064 horas de formación en prevención de riesgos laborales, beneficiando a 1.650 personas de la plantilla. Esta formación ha incluido cursos de reciclaje, PRL para delegados de prevención, prevención de riesgos en el teletrabajo y cursos prácticos de extinción de incendios, entre otros.

La formación en prevención de riesgos laborales está regulada por un procedimiento diseñado para:

- Detectar y satisfacer las necesidades formativas del personal afectado por los sistemas de gestión certificados en Fraternidad-Muprespa, garantizando su competencia en la realización de diversas tareas.
- Registrar todos los datos referentes a la formación realizada.
- Evaluar la eficacia de las acciones formativas para satisfacer las necesidades de formación y asegurar la competencia necesaria del personal.

> Fraternidad-Muprespa ha realizado un total de **3.064 horas de formación en prevención** de riesgos laborales, beneficiando a **1.650 personas de la plantilla.**

Este programa de actividades generales preventivas también contempla la formación en prevención de riesgos laborales, según lo establecido en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación se aplica en los siguientes casos:

- Formación inicial para trabajadores/as de nueva incorporación.
- Formación periódica determinada por el estudio de necesidades formativas realizado por el Servicio de Prevención Propio, en colaboración con el área de Talento y Desarrollo del centro de Recursos Humanos y RSC.
- Formación derivada de un accidente/incidente, cuando la investigación del suceso requiera formación específica como medida preventiva.

ABSENTISMO Y SINIESTRALIDAD

Contingencias comunes

Durante 2023, la Mutua ha registrado 1.302 procesos de baja por contingencias comunes entre su personal (989 mujeres y 313 hombres), lo que representa una disminución de 468 casos en comparación con 2022. La duración media de la Incapacidad Temporal (IT) ha sido de 32,12 días, un incremento de 7,53 días respecto al año anterior. El personal sanitario ha sido el más afectado, con 768 procesos de baja, seguido del personal de tareas administrativas y de oficina con 486 procesos. El personal de dirección ha registrado 41 procesos y los auxiliares de servicios generales, 7. De estos procesos, 697 han tenido una duración menor o igual a 3 días, 274 entre 4 y 15 días, y 331 han superado los 15 días.

El Servicio de Prevención Propio de la Mutua ha monitoreado la salud colectiva a nivel nacional mediante estudios epidemiológicos anuales, con el objetivo de identificar y controlar factores de riesgo en diversos puestos de trabajo. El SPP analiza exclusivamente los casos de contingencia común para establecer una relación causa-efecto entre el trabajo realizado y la dolencia existente. Las enfermedades laborales se tipifican como accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Identificar los problemas de salud de los trabajadores y su magnitud permite planificar y priorizar acciones preventivas, revisar las medidas preventivas ante la aparición de daños, y evaluar la eficacia del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Salud mental, agresiones y violencia laboral

En 2023, la Mutua ha llevado a cabo reuniones para el seguimiento y control de procesos de contingencias comunes, enfocadas en casos con alta médica que susceptibles de requerir evaluación e intervención psicológica, tras haber sido contactados por el servicio médico a nivel nacional.

Se han valorado un total de 108 personas, de las cuales 74 han sido tratadas y a 2 se les ha realizado una valoración de aptitud. Los casos han llegado al Servicio de Prevención Propio (SPP) a través de varias vías: solicitud a través de Recursos Humanos (4); solicitud a través de las propias delegaciones de red (10); detección de la necesidad en el reconocimiento médico/seguimiento tras una baja médica (13); hoja de registro de agresiones y situaciones de violencia (35); centro de atención psicológica (30); encuesta de riesgos psicosociales (RAS) (13); Comisión de violencia laboral (5).

En intervenciones por casos de agresión, se ha atendido a 35 personas. Una vez recepcionada por el SPP la hoja de registro de agresiones y situaciones de violencia, se contacta a la persona afectada para iniciar un reconocimiento de su situación y estado, determinando sus necesidades: atención/escucha activa inicial; apoyo psicológico de 2-3 contactos para monitorear su evolución; o tratamiento psicológico.

De las 35 personas que han solicitado atención psicológica por ser víctimas de agresión o violencia por parte de pacientes, 8 han requerido tratamiento, lo que representa un 23 % del total informado. De estos datos se concluye que más de la mitad de la muestra recogida, el 77 %, cuenta con recursos adaptativos para enfrentar situaciones de violencia en el trabajo. Sin embargo,

los pacientes tratados no han podido desarrollar previamente los procesos mentales y emocionales adecuados para afrontar estas situaciones, tanto en el ámbito laboral como en el personal.

Además, se ha elaborado el curso "La Comunicación Humana", que se ha impartido de forma piloto a un total de 20 personas.

Contingencias profesionales

La Mutua ha observado una disminución en los índices de siniestralidad con respecto a 2022. El índice de incidencia, que solo tiene en cuenta el número de accidentes con baja, ha descendido a 2,79 (2,91 en 2022). Por otro lado, el índice absoluto de frecuencia, que considera todos los accidentes laborales, con y sin baja, ha sido de 1,68 (2,56 en 2022). Respecto al índice de frecuencia, también ha experimentado una disminución, pasando de 17,95 en 2022 a 15,43 en 2023. Además, el índice de gravedad se ha reducido a 0,03 (0,06 en 2022). Estos índices se basan en una jornada laboral de 1.657,50 horas trabajadas, con una plantilla de 2.153 trabajadores en 2023.

En cuanto a los accidentes con baja, los más comunes han sido aquellos relacionados con automóviles (accidentes de tráfico), seguidos por incidentes relacionados con suelos o superficies en general.

El número total de accidentes in itinere ha sido de 56, de los cuales 23 resultaron en baja laboral, un ligero aumento con respecto a los 17 registrados en 2022. Sin embargo, los días de baja por accidente en jornada laboral han disminuido en 2023, con 103 días comparados con los 214 en 2022. Similarmente, los días de baja por accidente in itinere también han disminuido, siendo 780 en 2023 frente a 928 en 2022.

En todo el año 2023, no se ha reportado ningún fallecimiento como consecuencia de accidentes laborales.

REPRESENTACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las secciones sindicales legalmente constituidas en el ámbito de Fraternidad-Muprespa han sido en 2023, 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 2023 ha sido de 142, 9 representantes más que en 2022, de los cuales 89 son mujeres y 53 hombres.

Los acuerdos de negociación colectiva contemplan la constitución de comisiones paritarias de seguimiento, abordando temas como formación, igualdad, IGRD, acción social, entre otros. La composición de estas comisiones se ha realizado de forma proporcional al porcentaje de representación. Cada una de ellas tiene sus propias normas de funcionamiento para garantizar la consulta y negociación permanente sobre cualquier asunto relacionado con cambios en la organización, el trabajo u otras materias vinculadas a las condiciones de la plantilla, respetando los plazos establecidos en la legislación laboral.

En cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que define a los delegados de prevención como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, Fraternidad-Muprespa ha contado con 86 delegados de prevención en 2023, distribuidos en 10 comités de Seguridad y Salud, además de un comité estatal de Seguridad y Salud.

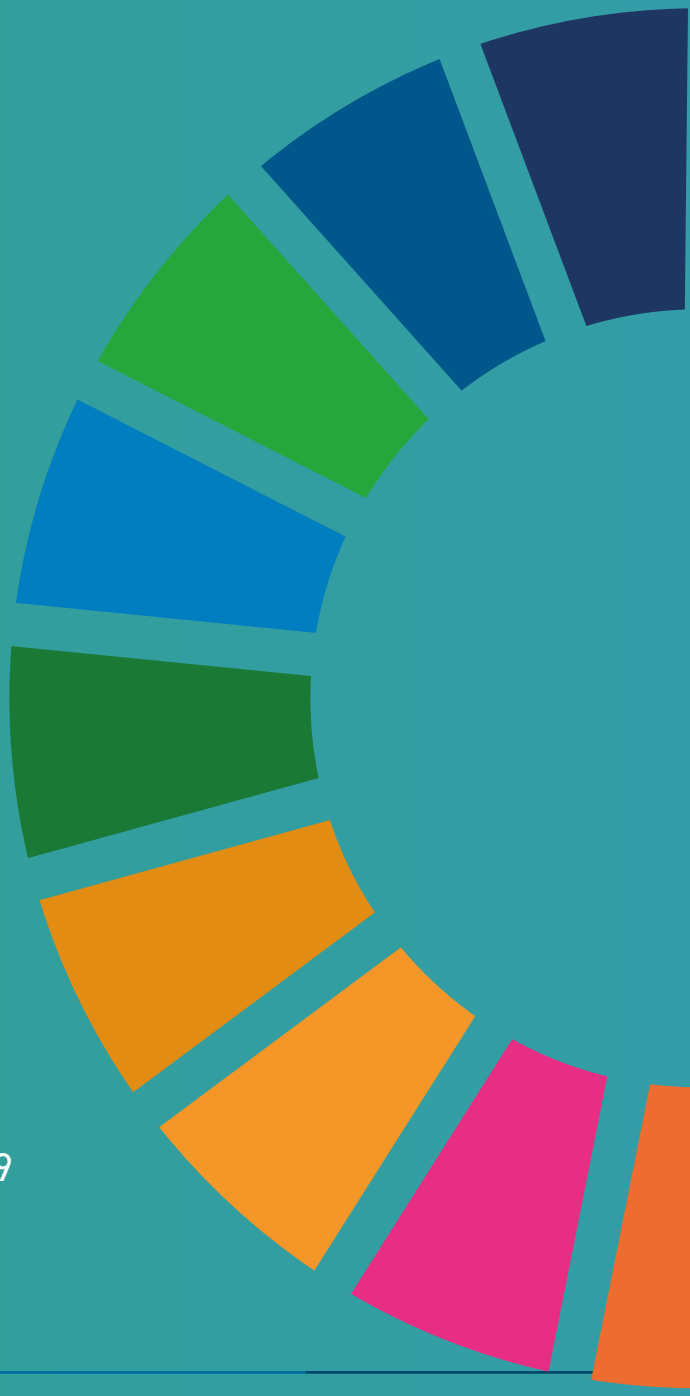
El 16 de junio de 2023, se ha firmado el Convenio Marco de Teletrabajo para dar respuesta a la contestación del Ministerio de Hacienda y Función Pública sobre la propuesta de acuerdo del Convenio Marco de Teletrabajo suscrito por la empresa y las secciones sindicales de CC.OO. y UGT. Según la comunicación del Ministerio, la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas (CSNCEP) ha emitido un informe favorable sobre dicha propuesta de acuerdo.

Después de la aprobación favorable de la masa salarial para el ejercicio 2023 por la Subdirección General de Gestión de Retribuciones y Puestos de Trabajo del Ministerio de Hacienda y Función Pública, todas las partes se han reunido para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 22/2021 de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y ODS

ÍNDICE

LÍNEAS DIRECTRICES - pág. 133
INTEGRACIÓN DE LA RSC Y EL COMPORTAMIENTO ÉTICO - pág. 133
PRÁCTICAS LABORALES RESPONSABLES - pág. 137
RESPONSABILIDAD SOCIOSANITARIA - pág. 144
VOLUNTARIADO CORPORATIVO Y OTRAS ACTIVIDADES DE INTERÉS SOCIAL - pág. 149
SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL - pág. 151



La Responsabilidad Social de Fraternidad-Muprespa se basa en fomentar, integrar y divulgar prácticas responsables en todos sus ámbitos de actuación, con el fin de impulsar sus valores y principios, así como de alcanzar los objetivos delineados en los Planes Estratégicos Corporativos. Se busca promover especialmente la transparencia, sostenibilidad y competitividad de la Mutua, así como la creación de valor compartido entre sus grupos de interés. La transparencia y el buen gobierno, la gestión responsable de los recursos humanos, el respeto al medio ambiente y el consumo responsable, junto con acciones de cooperación al desarrollo, contribuyen a mejorar la relación con la sociedad y aumentar la visibilidad de la entidad como responsable.

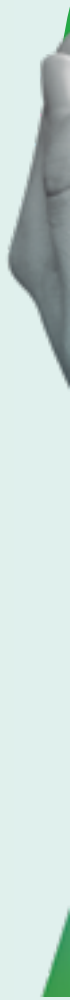
Durante el año 2023, Fraternidad-Muprespa ha trabajado activamente para asegurar que sus acciones de Responsabilidad Social estén alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en línea con la Agenda 2030. Continua avanzando en su propia Agenda Responsable, enfocándose en los 11 ODS más vinculados a su actividad como mutua colaboradora de la Seguridad Social: Salud y Bienestar (ODS 3), Formación y Educación (ODS 4), Igualdad de Género (ODS 5), Eficiencia Energética (ODS 7), Trabajo Decente (ODS 8), Innovación (ODS 9), Reducción de Desigualdades (ODS 10), Consumo Responsable (ODS 12), Acción por el Clima (ODS 13), Paz, Justicia e Instituciones Sólidas (ODS 16) y Alianzas para Lograr los Objetivos (ODS 17).

> **Fraternidad-Muprespa** ha trabajado activamente para asegurar que sus acciones de **Responsabilidad Social** estén alineadas con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible, en línea con la Agenda 2030.**

LEYENDA ODS

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

- **ODS 3** Salud y bienestar
- **ODS 4** Educación de calidad
- **ODS 5** Igualdad de género
- **ODS 7** Energía asequible y no contaminante
- **ODS 8** Trabajo decente y crecimiento económico
- **ODS 9** Industria, innovación e infraestructura
- **ODS 10** Reducción de las desigualdades
- **ODS 12** Producción y consumo responsable
- **ODS 13** Acción por el clima
- **ODS 16** Paz, justicia e instituciones solidarias
- **ODS 17** Alianzas para lograr los objetivos



Cada acción relativa a la Responsabilidad Social recogida en el presente contenido se acompaña de un sector del color del ODS principal al que da respuesta. Si bien una acción puede dar respuesta a varios ODS, acompañando a esta se refleja el ODS principal desde la perspectiva de la Mutua.

LÍNEAS DIRECTRICES

Con el propósito de guiar su actividad en términos de responsabilidad social, la Mutua dispone de un Comité de Responsabilidad Social Corporativa. Este comité está encargado de establecer y supervisar las directrices de actuación, asegurando el estricto cumplimiento de los requisitos legales. Además, cuenta con un grupo de trabajo conformado por representantes de diversos ámbitos de la Mutua, donde se comparten y debaten estos temas.

- Integración de la RSC y el Comportamiento Ético
- Prácticas Laborales Responsables
- Responsabilidad Sociosanitaria
- Voluntariado Corporativo y otras Actividades de Interés Social
- Sostenibilidad Medioambiental

INTEGRACIÓN DE LA RSC Y EL COMPORTAMIENTO ÉTICO

La Mutua persigue facilitar a todos los grupos de interés, y en especial a su plantilla, la toma de conciencia sobre los objetivos y valores de la responsabilidad social así como fortalecer su implicación en una gestión responsable y ética.

PACTO MUNDIAL

Fraternidad-Muprespa está comprometida con la gestión responsable de su actividad como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, aplicando sus principios y valores. La integridad, la transparencia, la responsabilidad y el respeto hacia los grupos de interés son premisas fundamentales para el futuro sostenible de la entidad.
El cumplimiento de los diez principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción es irrenunciable en el eje central de su estrategia, como refleja su renovación anual de la Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas y la Comunicación de Involucramiento bienal. A través de estos compromisos integrales, que abarcan a toda la organización, empezando por su alta dirección, busca no solo fortalecerse, sino también influir positivamente en sus mutualistas, proveedores y, en general, en la comunidad en la que opera, promoviendo prácticas sostenibles y éticas en todos los niveles.

Comunicación de Involucramiento 2023

En 2023, Fraternidad-Muprespa ha preparado una nueva Comunicación de Involucramiento (COE, por sus siglas en inglés) que se formalizará en 2024 con la presentación del presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad correspondiente al ejercicio 2023 en la plataforma del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Estos evidencian las acciones que sustentan el apoyo continuo de la entidad al Pacto Mundial y sus 10 Principios.

Es con gran satisfacción que les comunicamos que Fraternidad-Muprespa ha renovado por decimotercer año consecutivo su compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus Diez Principios. En un año 2023, marcado por desafíos sin precedentes, queremos compartir con ustedes los avances y logros que hemos alcanzado en nuestro camino hacia la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa.

Como entidad comprometida con la responsabilidad social corporativa, hemos desplegado una amplia gama de iniciativas y acciones que reflejan nuestro compromiso con el bienestar social, la sostenibilidad ambiental y el desarrollo de prácticas empresariales éticas.

La integración de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y el comportamiento ético en nuestras prácticas laborales es fundamental en nuestro enfoque empresarial. Nos comprometemos a garantizar un ambiente laboral seguro, inclusivo y respetuoso para todas nuestras empleadas y empleados. Esto se refleja en políticas internas que promueven la diversidad, la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos. Además, nos esforzamos por fomentar una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y la ética en todas nuestras operaciones.

Nuestra implementación de prácticas laborales responsables incluye la capacitación y el desarrollo profesional de nuestra plantilla, así como la promoción del equilibrio entre la vida laboral y personal. Reconocemos la importancia de cuidar el bienestar físico y emocional de nuestros colaboradores y colaboradoras, y ofrecemos programas de apoyo y beneficios que contribuyen a ello. Además, nos comprometemos a garantizar condiciones laborales justas y seguras para todos, cumpliendo con las normativas laborales y promoviendo relaciones laborales basadas en el diálogo y la colaboración.

En el ámbito medioambiental, hemos implementado medidas destinadas a reducir nuestra huella de carbono y promover la eficiencia energética. La adopción de tecnologías renovables y la gestión eficiente de residuos son ejemplos de nuestro compromiso con la transición hacia una economía más sostenible, respaldado por certificaciones como ISO 14001:2015 y la verificación de nuestra huella de carbono.

Además, hemos participado en iniciativas sectoriales y gubernamentales relacionadas con el medio ambiente, evidenciando nuestro compromiso con la acción climática y nuestra disposición a colaborar en la búsqueda de soluciones a los desafíos ambientales globales.

En cuanto a nuestra gestión interna, hemos implementado políticas y prácticas que fomentan la sostenibilidad y el respeto al medio ambiente en todas nuestras operaciones, incluyendo criterios ambientales en nuestros procesos de contratación y promoción de la eficiencia energética entre los empleados.

En el ámbito académico y científico, hemos participado activamente en eventos y actividades relacionadas con la investigación y la innovación en el campo de la salud. Nuestra presencia en congresos, cursos y simposios sobre áreas como la traumatología y la farmacia hospitalaria demuestra nuestro interés en fortalecer el conocimiento interno de la organización y contribuir al avance del campo médico para mejorar la calidad de vida de los pacientes.

Nuestra labor solidaria y de voluntariado se ha traducido en acciones concretas como campañas de donación de sangre, recogida de residuos textiles y tapones, y participación en carreras solidarias. Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con la comunidad y nuestro deseo de contribuir positivamente al bienestar de las personas más vulnerables, en colaboración con organizaciones como Cruz Roja, UNICEF y Humana Fundación Pueblo para Pueblo.

Por último, la transparencia y la rendición de cuentas son elementos clave de nuestra labor social, reflejados en la publicación de informes de sostenibilidad y nuestra participación en iniciativas de reporte como la Global Reporting Initiative (GRI).

En resumen, nuestra labor social se caracteriza por un enfoque integral que abarca aspectos como la salud, la solidaridad, la sostenibilidad y la transparencia. A través de nuestras acciones y colaboraciones, demostramos nuestro compromiso con el bienestar de las personas, el cuidado del medio ambiente y la promoción de prácticas empresariales responsables, contribuyendo así al desarrollo sostenible y al fortalecimiento del tejido social.

Los logros alcanzados por Fraternidad-Muprespa en 2023 quedan plasmados en el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad del ejercicio. A través de estos avances, se materializa nuestro compromiso efectivo con el Pacto Mundial y sus Diez Principios, demostrando así nuestro constante esfuerzo por avanzar hacia un futuro más sostenible y responsable.

Atentamente,

Carlos Aranda Martín
Director gerente de Fraternidad-Muprespa

Desde el 31 de octubre de 2013, los participantes no corporativos, como Fraternidad-Muprespa, están obligados a entregar una Comunicación de Involucramiento (COE) cada dos años. La COE es una divulgación pública que informa a los grupos de interés sobre los esfuerzos de la organización en apoyo a los principios del Pacto Mundial y su participación en la iniciativa. Este documento, disponible en la página web del Pacto Mundial, demuestra el compromiso de Fraternidad-Muprespa con la sostenibilidad y la promoción de los diez principios entre las empresas. La anterior COE, correspondiente al ejercicio 2021, fue presentada por la Mutua en 2022 junto con el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad de 2021.

Informe Anual 2021 de la Mutua presentado a las Naciones Unidas
unglobalcompact.org

Renovación de la adhesión

En 2023, la Mutua ha renovado su adhesión al Pacto Mundial, que mantiene vigente desde 2010, reafirmando su compromiso de seguir promoviendo la salud en el entorno laboral. Este compromiso se alinea con los desafíos del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3: Salud y Bienestar, los cuales están estrechamente vinculados con la misión, visión y valores de la entidad.

El Pacto Mundial es una iniciativa de adhesión voluntaria de la ONU que compromete a las empresas y organizaciones a implementar 10 Principios universales de sostenibilidad y a tomar acciones para avanzar hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

INFORME ANUAL Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2022

Reporte transparente y responsable

El Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad es el resultado de un esfuerzo colaborativo entre todas las unidades organizativas de la Mutua. Cada una de estas unidades contribuye aportando información relevante dentro de su ámbito de gestión. Este informe está dirigido a todos los grupos de interés y tiene como objetivo proporcionar una visión transparente de la gestión de la entidad.

El documento se elabora siguiendo los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI), lo que garantiza la exhaustividad, comparabilidad y claridad de la información presentada. Además, se adhiere a las recomendaciones de la publicación "La discapacidad en los informes de sostenibilidad", elaborada por la Global Reporting Initiative y la Fundación ONCE. Esto se hace con el fin de ayudar a las organizaciones a comunicar de manera efectiva su compromiso con el respeto y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad.

MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 2022

Reporte transparente y responsable

La Memoria de Responsabilidad Social y ODS es un documento exhaustivo que detalla específicamente las acciones relacionadas con el desempeño social, económico y medioambiental de la Mutua. Este informe tiene como objetivo dar a conocer las actividades y compromisos en materia de responsabilidad social, con el fin de ofrecer una visión completa y transparente de la contribución de la entidad a la sostenibilidad. Además de resaltar los logros y avances, la memoria fomenta un proceso continuo de desarrollo en materia de responsabilidad social.

MEMORIA DE +COMPROMISO 2022

Reporte transparente y responsable

+compromiso alianza de ha realizado su memoria anual 2022, en la que se recogen las acciones llevadas a cabo. La memoria pone de manifiesto que, cinco años después de su fundación, la alianza de Asepeyo, Fraternidad-Muprespa y MC Mutual sigue progresando fiel a su objetivo inicial: una gestión eficiente de los recursos.

2023 AÑO INNOVACIÓN SANITARIA

Salud y bienestar

En Fraternidad-Muprespa, el cuidado de las personas constituye la base de su misión, y para ello, el desarrollo de una cultura de innovación en el ámbito de la salud integrada en los objetivos estratégicos es fundamental. Durante el 2023, la Mutua ha celebrado internamente el Año de la Innovación Sanitaria, un movimiento que ha buscado impulsar la innovación dentro de la organización. Se ha difundido su nuevo modelo de gestión y se han puesto en valor aquellos proyectos que se han realizado o están en fase de implantación, con el objetivo de concienciar sobre la necesidad de seguir investigando y proponiendo avances que permitan mantenerse en la vanguardia sanitaria.

INNOVACIÓN SANITARIA

AGENDA RESPONSABLE

Cultura responsable

La Agenda Responsable de la Mutua nace de la campaña interna SiempResponsables celebrada en el año 2022, como un mecanismo para concentrar la atención de la organización en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 más afines a su actividad, contribuyendo a la concienciación y al cumplimiento de las metas de cada uno de estos. El objetivo es que año tras año, al repetir esta Agenda Responsable, la Mutua consolide una dinámica que le permita avanzar hacia una Responsabilidad Social cada vez más sólida.

Desde hace años, la Mutua elabora para sus empleados el calendario corporativo, que sirve para crear conciencia y conocer mejor aspectos relevantes de la entidad. El correspondiente al año 2023 ha destacado las efemérides relacionadas con la Innovación Sanitaria, además de las correspondientes a la propia Agenda Responsable, que abarca los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde el año 2022 hasta el 2030.

Siempresponsables

DÍA DE LA ACCIÓN POR LOS ODS

Divulgación

Fraternidad-Muprespa ha celebrado el Día Mundial de Acción por los ODS, incluido en la Agenda Responsable, con el objetivo de fomentar un cambio positivo y resaltar la importancia de la implicación individual en cada acción diaria, estilo de vida y decisiones que se toman, las cuales tienen un impacto significativo en el planeta.

El 25 de septiembre, fecha conmemorativa del Día Mundial de Acción por los ODS, se ha llevado a cabo una campaña de concienciación y divulgación para contribuir al cumplimiento de las metas de los ODS, que ha incluido la difusión de información sobre estos.

ACUERDOS RESPONSABLES DE COLABORACIÓN

Colaboración

Fraternidad-Muprespa ha firmado 17 nuevos acuerdos de colaboración de distinta índole con: la Escuela Universitaria de Osuna; los colegios de Graduados Sociales de A Coruña, Huelva y Ourense; la Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales de Cartagena y Comarca (AMEP); la Fundación Proyecto Hombre de Navarra; CCC Centro de formación profesional; el Centro superior CEAC de formación profesional; CEGAM; el Centro privado Izquierdo-Sorolla; CESUR; las Escuelas profesionales Padre Piquer; la Fundación pública de estudio universitarios Francisco Maldonado de Osuna; González Cañadas; Ilerna Madrid; Ilerna; el Instituto Técnico de estudios profesionales (ITEP); la Universidad CEU San Pablo; la Universidad Internacional de la Rioja (UNIR); la Universidad de Salamanca y la Universidad San Jorge; así como con Mutua Navarra y Fremap. Con estos dos últimos acuerdos, Fraternidad-Muprespa puede ofrecer a sus mutualistas una red de centros exclusiva y única entre las mutuas, que comprende un total de 945 instalaciones mutuales distribuidas por todo el territorio nacional.

Firma de convenios: Colegio de Graduados Sociales de A Coruña (foto de arriba), y Fundación Proyecto Hombre de Navarra (foto de abajo).

PRÁCTICAS LABORALES RESPONSABLES

Fraternidad-Muprespa lleva a cabo acciones para contribuir a la consolidación del empleo de calidad, prestando especial atención a proyectos de gestión de la diversidad, conciliación y salud laboral, tanto de su propia plantilla como de entidades externas.

COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Igualdad y transparencia salarial

Fraternidad-Muprespa cuenta con un Compromiso con la Igualdad adquirido por la dirección desde 2009 y renovado en 2021, a través del cual declara que se continuarán estableciendo y desarrollando políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa. Además, se garantiza el principio de transparencia retributiva mediante la implantación de un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, que asegure el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, y se elaboran el registro y la auditoría retributiva a que se refiere el RD 902/2020 de 13 de octubre. Este compromiso está presente desde hace más de 15 años en Fraternidad-Muprespa, lo que pone en valor la implicación de la entidad en materia de igualdad.

PLAN DE IGUALDAD

Inscripción del Plan

El 1 de junio de 2023, la Subdirección General de Relaciones Laborales ha notificado a la Mutua la inscripción de su IV Plan de Igualdad en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad (REGCON). Este plan, cuya vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2025, concluyó sus negociaciones el 8 de marzo de 2022, y la Comisión Negociadora aprobó el texto el mismo día.

El 4 de abril de 2023, tras recibir el informe favorable de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, se ha solicitado el registro del plan a través del REGCON.

RENOVACIÓN DEL DISTINTIVO DIE

Compromiso con la igualdad y conciliación Laboral

El 25 de septiembre, el Ministerio de Igualdad ha concedido la segunda prórroga del Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE) a Fraternidad-Muprespa. Para esta decisión, se han valorado positivamente la aprobación e inscripción del IV Plan de Igualdad de la Mutua, así como la negociación y aprobación del diagnóstico previo, que ha contado con las aportaciones y valoraciones de la plantilla a través de una encuesta de participación. También se han tenido en cuenta las nuevas acciones para favorecer la conciliación, el protocolo de desconexión digital, el convenio marco de teletrabajo y el aumento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. El distintivo es una marca de excelencia otorgada por el Ministerio de Igualdad a empresas y entidades que destacan en el desarrollo de políticas de igualdad de género en el ámbito laboral. Fraternidad-Muprespa obtuvo el distintivo por primera vez en 2015 y lo ha mantenido desde entonces.

CAMPAÑA: "8 DE MARZO DÍA DE LA MUJER"

Homenaje a mujeres innovadoras

Durante la semana del 8 de marzo de 2023, la Mutua ha publicado en sus medios internos las entrevistas a cinco mujeres de la entidad destacadas por su impulso a la innovación sanitaria a través de la investigación, participación en congresos y publicación en prestigiosas revistas, entre otras actividades. Este homenaje forma parte de la Agenda Responsable de la Mutua, dedicada al mes de la Igualdad de Género con el objetivo de visibilizar, concienciar, educar en valores y promover acciones que impulsen la igualdad.

CAMPAÑA: 25 DE NOVIEMBRE, CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Campaña de concienciación

El Instituto de las Mujeres insta anualmente a todos los miembros de la Red DIE a conmemorar y visibilizar el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. La Mutua ha participado en esta iniciativa tanto interna como externamente, difundiendo la campaña del Ministerio de Igualdad "Ahora ya España es otra". Esta campaña ha tenido como objetivo demostrar el cambio que nuestra sociedad ha experimentado en los últimos años en relación con la violencia de género. Se ha roto el silencio y se ofrece ayuda y acompañamiento a las mujeres para que puedan salir de estas situaciones y recuperarse, evitando así futuras situaciones de abuso.

MARCA ASTURIANA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD

Reconocimiento a la promoción de la igualdad de género

El Instituto Asturiano de la Mujer (IAM) ha otorgado a Fraternidad-Muprespa el distintivo Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad, con vigencia desde 2020 hasta 2023. Este distintivo premia la participación activa en la política de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El IAM es el organismo del Gobierno del Principado de Asturias encargado de desarrollar políticas de igualdad, impulsando y promoviendo la participación de las mujeres en todos los ámbitos y eliminando cualquier forma de discriminación.

CARTA DE LA DIVERSIDAD

Promoviendo la diversidad en la plantilla

La Mutua ha renovado voluntariamente su compromiso de adhesión a la Carta de la Diversidad para el período 2023-2025. Esta carta, vigente desde 2011, tiene como objetivo sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades, avanzar en la construcción de una plantilla diversa, promover la inclusión de todas las personas que pertenecen a la empresa y fomentar la conciliación entre la vida familiar y laboral.

La Fundación para la Diversidad es una entidad constituida por el Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad y la Fundación Alares.

CHARTER DEL TELETRABAJO Y LA FLEXIBILIDAD

Compromiso con el teletrabajo y la sostenibilidad

El compromiso de la Mutua con la cultura de la flexibilidad laboral y el teletrabajo sigue vigente a través del Charter del Teletrabajo y la Flexibilidad Laboral de la Fundación Másfamilia. Además, se mantiene el respeto por el medio ambiente, la diversidad y la inclusión, así como el reconocimiento y la pedagogía sobre los beneficios de una cultura flexible para todos. La suscripción al charter está sujeta a una verificación externa que examina el compromiso y los planes implementados en la entidad.

RENOVACIÓN CONVENIO MARCO DE TELETRABAJO

Nueva normativa y modelo híbrido

La Ley 10/2021, de trabajo a distancia, y el interés tanto de Fraternidad-Muprespa como de la representación de las personas trabajadoras, han llevado a la actualización del Convenio Marco de Teletrabajo de 2013. Este se ha firmado en junio de 2023 tras recibir el informe favorable de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas (CSNCEP). Su vigencia se ha extendido hasta el 31 de diciembre de 2023. Y a partir de esa fecha, se prorrogará de forma tácita, por años naturales, salvo que medie denuncia expresa de una de las partes.

El convenio sienta las bases para realizar con éxito una transición hacia la implantación de un modelo organizativo híbrido que permita combinar de forma complementaria y voluntaria el trabajo presencial con el que se realice en teletrabajo, estableciendo unos porcentajes de la jornada mensual a realizar en dicha modalidad entre el 20 % y el 40 % en cada unidad.

En Fraternidad-Muprespa, el teletrabajo se implementó como una medida para equilibrar la vida laboral y personal, como parte del I Plan de Igualdad de la Mutua en 2010, en colaboración con los sindicatos CCOO y UGT. En abril de 2013, se estableció oficialmente mediante el Convenio Marco de Teletrabajo, acordado en la Comisión de Igualdad de la Mutua.

Desde entonces, la Mutua ha estado aceptando solicitudes de teletrabajo anualmente, como una opción adicional a la jornada laboral presencial, en puestos elegibles y según los criterios establecidos por cada responsable en cada unidad.

CONVENIO INSERTA

Firma de convenio para la inclusión

En septiembre de 2023, Fraternidad-Muprespa y la Fundación ONCE han firmado un nuevo convenio Inserta con una duración de tres años, en beneficio de la calidad de vida de las personas con discapacidad y la promoción de los ODS.

Inserta Empleo es una asociación sin ánimo de lucro perteneciente a Fundación ONCE, cuyos fines sociales son el impulso de la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad para su inclusión social, especialmente a través del acceso, el mantenimiento y la promoción para el empleo.

En 2017, Fraternidad-Muprespa y la Fundación ONCE tomaron la decisión inicial de colaborar y trabajar juntos en la implementación de proyectos y acciones destinadas a fomentar la inclusión total de las personas con discapacidad en la sociedad. Esto se llevó a cabo mediante la firma del primer convenio Inserta.

RETRIBUCIÓN FLEXIBLE PERSONAS TRABAJADORAS

Beneficios personalizados

En diciembre de 2023, un total de 543 empleados han optado por contratar uno o más productos del Sistema de Retribución Flexible de Fraternidad-Muprespa. Este sistema, implementado por la Mutua en 2015 para optimizar la eficiencia retributiva de la organización, permite a los empleados reemplazar de forma voluntaria y reversible parte de su salario en efectivo por la contratación de seguros de salud, cheques guardería y tarjetas de transporte, aumentando así su disponibilidad neta. El seguro de salud ha sido el producto más demandado por los empleados que han participado en el programa, representando aproximadamente el 27 % del total de empleados elegibles para este sistema de flexibilización salarial.

JORNADAS POLICIALES PARA MANEJO DE SITUACIONES CONFLICTIVAS EN ATENCIÓN AL PÚBLICO

Seguridad en el puesto de trabajo

En el mes de diciembre, se han llevado a cabo por primera vez en la Mutua unas jornadas policiales para el manejo de situaciones conflictivas en atención al público. Estas se han celebrado en el Hospital Habana y han sido dirigidas al personal tanto del hospital como de los centros asistenciales de la dirección provincial de Madrid.

Con el objetivo de expandir estas jornadas a nivel nacional, la Policía ha proporcionado contactos y ya se han iniciado conversaciones para comenzar con estas sesiones de orientación dirigidas al personal que trabaja en puestos de admisión y en el trato directo con pacientes en centros asistenciales.

SEGUIMIENTO DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

Acciones para fomentar el bienestar laboral

La Mutua realiza un seguimiento activo de la salud mental de su personal, llevando a cabo acciones específicas para identificar, evaluar, diagnosticar y tratar trastornos psicológicos. Durante el año 2023, se han realizado reuniones para supervisar y controlar los procesos de contingencias comunes que han recibido el alta médica y que requieren intervención del área psicológica tras ser identificados por el servicio médico a nivel nacional.

Se ha prestado atención a la salud mental de los empleados de manera integral (atención psicológica y seguimiento médico post-baja), abordando diversos canales de comunicación y ofreciendo apoyo adaptado a las necesidades individuales. Además, se han implementado iniciativas como el curso piloto sobre La Comunicación Humana, impartido a un grupo de 20 personas como parte de estas acciones preventivas y de mejora continua.

INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

3 de diciembre, Día Internacional de la Discapacidad

Dentro del marco de la adhesión al programa INSERTA, cada 3 de diciembre, Día Internacional de las Personas con Discapacidad, la Mutua participa en la campaña de visibilidad de la discapacidad de la Fundación ONCE. En 2023, se ha dado difusión interna y externamente a la campaña "Codo a Codo", por la cual, gracias a la colaboración de las empresas, muchas personas con discapacidad han encontrado un empleo.

ACCESIBILIDAD (AIS) DISCAPACIDAD

Mejoras y certificaciones en centros de atención

Fraternidad-Muprespa realizó en 2017 una auditoría de accesibilidad del 100 % de sus centros de atención de acuerdo a la certificación DIGA (Distintivo de Grado de Accesibilidad), estableciendo medidas para facilitar el acceso igualitario. En 2019, adoptó la norma AIS y las especificaciones ET-IMQ-AIS, permitiendo continuar auditando, verificando e implantando mejoras en la accesibilidad de sus instalaciones y servicios, además de certificar y preclasificar centros en fase de proyecto para garantizar una construcción eficiente y efectiva.

> Fraternidad-Muprespa lleva a cabo **acciones para contribuir a la consolidación del empleo de calidad**, prestando especial atención a **proyectos de gestión de la diversidad, conciliación y salud laboral**, tanto de su propia plantilla como de entidades externas.

PRÓTESIS INTELIGENTES

DEFENSOR DEL MUTUALISTA

Atención a las reclamaciones y quejas

Durante 2023, el Defensor del mutualista gestionó 2.309 quejas y reclamaciones, resolviendo cada expediente en un promedio de 12 días hábiles. De estas, 403 fueron favorables para los reclamantes. Las reclamaciones provinieron mayoritariamente de trabajadores por cuenta ajena (2.149) y se centraron en contingencias profesionales (65 %), principalmente accidentes laborales. Las reclamaciones por contingencias comunes representaron el 32 %. Además, hubo 62 reclamaciones relacionadas con riesgos de embarazo y lactancia, cuidado de menores y cese de actividad de autónomos. Se observó un aumento en las reclamaciones presenciales y telemáticas, reflejando una diversificación en los métodos de presentación.

CERTIFICACIÓN ISO 10002:2018

Renovación del certificado de gestión de quejas y reclamaciones

En noviembre de 2023, la Mutua ha renovado el certificado de gestión de quejas y reclamaciones correspondiente al Defensor del mutualista, conforme a los requisitos de la Norma UNE-ISO 10002:2018 (Gestión de la calidad. Satisfacción del cliente. Directrices para el tratamiento de las quejas en las organizaciones).

CERTIFICACIÓN ISO 9001:2015

Renovación de certificaciones y mantenimiento de sistemas integrados

La Mutua ha mantenido en 2023 la certificación del Sistema de gestión de la Calidad UNE-EN ISO 9001:2015 para la gestión administrativa de los servicios asociados a la cobertura de las contingencias profesionales y contingencias comunes del paciente asociado. La certificación abarca 100 centros de la Mutua.

CERTIFICACIÓN ISO/IEC 27001

Garantizando la protección de datos y la seguridad de la información

En 2023, sigue vigente la certificación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), que reconoce y evidencia su conformidad con la norma UNE-EN ISO/IEC 27001:2017 y el certificado IQNET ISO 27001. Esta certificación, de septiembre de 2022, es un hito importante para la organización, ya que garantiza la seguridad de la información y el cumplimiento de la normativa de protección de datos. Además, la Mutua ha integrado los requisitos del Esquema Nacional de Seguridad (ENS) según el Real Decreto 3/2010, obteniendo la certificación para los servicios digitales de la Oficina Digital.

CERTIFICACIÓN DE CONFORMIDAD CON EL ENS

Garantizando la seguridad de los servicios digitales en la Mutua

En marzo de 2023, se ha emitido el Certificado de Conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad (ENS), que certifica que los sistemas de información de la Mutua han sido auditados y encontrados conformes con las exigencias del Real Decreto 3/2010 de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración electrónica.

PACTO DIGITAL AEPD

Compromiso con la privacidad digital

Fraternidad-Muprespa se ha adherido al Pacto Digital para la protección de las Personas, promovido por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD). Esta iniciativa tiene como objetivo promover un compromiso firme con la privacidad en las políticas de sostenibilidad y los modelos de negocio de las organizaciones, compatibilizando el derecho fundamental a la protección de datos con la innovación, la ética y la competitividad, porque las personas son nuestra prioridad. Para ello, a través de una publicación en la intranet corporativa, se ha reiterado el compromiso de Fraternidad-Muprespa con el Pacto digital y explicado de que manera lo aborda la entidad.

La AEPD es el organismo público encargado de velar por el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales en España.

CONCIENCIACIÓN Y FORMACIÓN EN CIBERSEGURIDAD

Impulso a la seguridad de la información

Se ha continuado en 2023 con la campaña de culturización y concienciación en ciberseguridad, mediante la publicación mensual de una serie de noticias en la intranet corporativa. El objetivo de esta campaña es mejorar la seguridad en la Mutua y promover el uso seguro de la tecnología en la vida personal de los empleados. Para reforzar estos objetivos, se han llevado a cabo ataques de phishing simulados, destinados a concienciar a la plantilla sobre las vulnerabilidades de seguridad.

Asimismo, se ha ofrecido a los empleados un curso de ciberseguridad, con el fin de aumentar la cultura en seguridad informática y sensibilizar sobre las amenazas a las que están expuestos los trabajadores y usuarios de sistemas de información.

4ºESO+EMPRESA

Explorando salidas profesionales

En 2023, la Mutua ha seguido colaborando con el programa 4ºESO+empresas de la Comunidad de Madrid, facilitando estancias educativas para alumnos en los centros de trabajo de la entidad. Durante este año, se han acogido a trece estudiantes de varios colegios, incluyendo Nuestra Señora de la Merced de Tres Cantos, Colegio San Gabriel, Centro de Formación Padre Piquer, IES Felipe II Moratalaz y IES Fortuny.

Estas estancias permiten a los alumnos y alumnas pasar entre tres y cinco días en los centros de trabajo, dedicando cuatro horas diarias. El objetivo es proporcionarles una comprensión más profunda de las actividades de la Mutua y observar el desarrollo de sus operaciones. En algunas ocasiones, los alumnos también tienen la oportunidad de participar en tareas o funciones específicas. Siempre se enfatiza en los aspectos educativos de este proceso, respaldados por un compromiso firmado entre el centro educativo y la Mutua.

Alumnos del Colegio San Gabriel, Centro de Formación Padre Piquer, IES Fortuny y IES Felipe II Moratalaz.

ESTANCIAS EDUCATIVAS 4º ESO

Explorando salidas profesionales

En junio de 2023, la Mutua ha acogido a dos alumnos correspondientes al curso de 4º de la ESO del colegio privado San Luis de los Franceses, fuera del programa de la Comunidad Autónoma de Madrid. Han realizado una estancia educativa en el centro de Asesoría y Servicios Jurídicos, donde han podido observar las salidas profesionales del grado en Derecho para desarrollar su futura profesión dentro de la abogacía.

Alumnas del Colegio San Luis de los Franceses.

COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Fomentando conocimientos prácticos

La cooperación de Fraternidad-Muprespa con la Facultad de Ciencias del Trabajo de Córdoba continúa en 2023, con el objetivo de colaborar en la formación de los estudiantes del Grado de Relaciones Laborales. Esta colaboración permite acercarles el fundamental papel que desempeñan las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social. Durante este año, se ha ofrecido al alumnado una ponencia práctica donde han podido comprobar que los conocimientos adquiridos durante su formación tienen aplicación directa en la realidad empresarial y laboral actual.

COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

Colaboración en formación

Fraternidad-Muprespa ha ofrecido, en colaboración con la Universidad de Almería y EmprendeUAL, un taller sobre "Novedades para autónomos: Nuevo sistema de cotización de la Seguridad Social y servicios ofrecidos por las mutuas". Con este taller, se busca fomentar la iniciativa, cooperación y espíritu emprendedor en la comunidad universitaria.

ESTANCIAS EDUCATIVAS EN EL HOSPITAL HABANA

Integración docente y colaboración académica

El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana tiene entre sus objetivos el integrar la actividad docente, no sólo de sus profesionales, sino también de alumnos externos que deseen adentrarse en los diferentes trabajos que se realizan en el centro.

En 2023, se han formado un total de 24 estudiantes: 14 correspondientes a los cursos 2º, 3º y 4º de enfermería de la Universidad Alfonso X y Universidad Nebrija; 3 estudiantes de Técnico en cuidados auxiliares de enfermería (TCAE) de la Escuela Javeriana y el IFP Claudio Galeano; y 7 estudiantes de Técnico superior de imagen para el diagnóstico (TSID) de los institutos FP Claudio Galeano, Alfonso X e Ilerna.

ROTACIONES MIR EN EL HOSPITAL HABANA

Referencia en traumatología

El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana tiene como propósito estratégico convertirse en un referente de la especialidad de traumatología. Para lograr este objetivo, trabaja en mejorar la calidad de su modelo educativo y formativo, integrando la investigación y la innovación con la actividad docente.

Como parte de esta estrategia, en el centro han realizado sus rotaciones cinco médicos durante el año 2023. Estos profesionales proceden del Hospital Universitario de Toledo, del Hospital Universitario de Guadalajara, del Hospital Universitario Puerta del Mar de Cádiz y del Hospital Universitario Doctor Peset de Valencia.

RECONOCIMIENTO ENFOCA EL TALENTO (AYUNTAMIENTO DE AVILÉS)

Compromiso con el talento femenino

En 2023, Fraternidad-Muprespa, como empresa comprometida con el proyecto Enfoca el Talento del Ayuntamiento de Avilés, ha sido distinguida con el título de "Empresa comprometida con el Talento Femenino". Esta distinción se otorga en reconocimiento a su colaboración con el tejido empresarial del municipio y la región, así como por su contribución al éxito del programa.

Desde 2016, la entidad ha participado en el programa, brindando mentoría a participantes con perfiles socio-sanitarios y ofreciéndoles ayuda para preparar futuras entrevistas de trabajo. Esta iniciativa ha logrado una tasa de empleabilidad del 40 % entre las personas mentorizadas.

MEDIATECA DE LA MUTUA

Acceso gratuito a cultura

Fraternidad-Muprespa, en su claro compromiso con la cultura, cuenta con una mediateca disponible para toda la plantilla, valorada como un beneficio emocional y altamente apreciada por sus usuarios.

En 2023, la biblioteca ha ofrecido un total de 5.226 libros de diversos géneros, tales como novelas, ensayos, guías de viaje, poesía, cómics, guías de autoayuda y literatura infantil. Por otro lado, la filmoteca ha contado con un catálogo de 1.346 películas.

Durante este periodo, 806 usuarios han solicitado en préstamo 788 libros y 18 películas, siendo el 88 % de estos mujeres y el 12 % hombres.

FELICITACIÓN DE NAVIDAD SOLIDARIA

Colaboración solidaria

En 2023, Fraternidad-Muprespa ha realizado nuevamente su tradicional felicitación de Navidad en formato digital con carácter solidario, en colaboración con una fundación sin ánimo de lucro u ONG. En esta ocasión, la tarjeta digital se ha creado en asociación con UNICEF para la infancia, representación en España del Fondo de Naciones Unidas para la Infancia, una organización internacional comprometida con todos los niños y niñas, en todos los rincones del planeta. Esta acción se ha llevado a cabo mediante una contratación amparada en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

La tradición de enviar una felicitación de Navidad digital de carácter solidario se ha convertido en un símbolo del compromiso de Fraternidad-Muprespa con la comunidad y los valores humanitarios. La tarjeta digital no solo transmite los mejores deseos para la temporada navideña, sino que también contribuye a una causa noble y necesaria.

RESPONSABILIDAD SOCIOSANITARIA

La Mutua tiene el propósito de llevar a cabo acciones específicas de responsabilidad social que tengan al paciente como principal beneficiario. Desde las que favorezcan el ejercicio de sus derechos, hasta las que promuevan la readaptación profesional o la asistencia social.

RECONOCIMIENTO QH DE CALIDAD ASISTENCIAL Y SOSTENIBILIDAD

Atención asistencial de calidad

La Mutua dispone de la acreditación QH** a la Excelencia en Calidad Asistencial, promovida por el Instituto para el Desarrollo de Integración de la Salud (IDIS), con la colaboración de la Sociedad Española de Calidad Asistencial (SECA) y la Asociación Española para la Calidad (AEC). Está acreditación se obtuvo por primera vez en 2016 y su última emisión fue en noviembre de 2022 con vigencia hasta noviembre de 2024.

ENCUESTA DE CALIDAD DE LAS CONSULTAS MÉDICAS

Atención asistencial de calidad

En 2023, la Mutua ha lanzado encuestas de calidad a los trabajadores accidentados sobre las consultas médicas a través de la App Mi Frater Paciente. Una vez que finaliza la consulta, el paciente recibe un mensaje push en su dispositivo para solicitar su participación en la encuesta. Hasta ahora, se han contestado 14.100 encuestas a través de esta aplicación. De estas, un 71 % se ha contestado con una valoración de muy satisfecho, un 22 % está satisfecho, un 2 % está insatisfecho y un 5 % muy insatisfecho con la atención recibida.

CONCESIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES

Ayudas económicas

La Mutua destina ayudas económicas especiales a través de su Comisión de Prestaciones Especiales para financiar las necesidades sobrevenidas de una contingencia profesional, complementando las prestaciones reglamentarias proporcionadas por la Seguridad Social.

La Comisión de Prestaciones Especiales ha concedido un total de 503 ayudas en 2023, en comparación con las 387 otorgadas en 2022. Estas ayudas representan un importe total de 546.865 euros, lo que supone un aumento del 26,12 % respecto al año anterior, cuando el importe fue de 511.767,70 euros.

ASISTENCIA SOCIAL

Acompañamiento a accidentados

Fraternidad-Muprespa, más allá de su labor de restablecer la salud y proporcionar las prestaciones económicas, ha estado ayudando a afrontar los problemas que surgen como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, informando y orientando a los trabajadores accidentados y a sus familiares.

Esta asistencia abarca tanto los recursos de servicios, prestaciones legales y ayudas sociales de que dispone la Mutua, como los de organismos o entidades públicas y privadas a nivel local, autonómico y nacional. Esta labor viene desarrollada por las trabajadoras sociales.

ASAMBLEA GENERAL DE LA SECCIÓN INTERNACIONAL DE LA AISS

Miembro de la Mutua en la Junta Directiva

En Luxemburgo, durante el 16.º Foro de Seguridad y Salud en el Trabajo, celebrado el 12 de mayo de 2023, la Sección Internacional de la AISS para la Electricidad, el Gas y el Agua ha llevado a cabo su Asamblea General. En esta reunión, miembros provenientes de siete países diferentes han participado y han elegido la Junta Directiva de la Sección. Además de los temas tratados en la agenda, se han seleccionado los nuevos miembros de la Junta Directiva, entre los cuales se encuentra Antonio de Cos, director del Servicio de Prevención Propio de la Mutua, quien ha sido nombrado vicepresidente del Consejo.

La AISS, como la principal organización internacional que reúne a instituciones y entidades gubernamentales de seguridad social, continúa desempeñando un papel vital en la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo a nivel mundial.

Junta Directiva de la sección internacional de la AISS, del que forma parte Antonio de Cos, (segundo por la derecha) director del SPP.

CAMPAÑA DE VACUNACIÓN ANTIGRIPAL 2023

Empresa saludable

La campaña de vacunación antigripal ha sido lanzada el 21 de agosto de 2023 y se ha podido solicitar a través de la intranet de la Mutua (FraterNet) hasta el 22 de septiembre. La campaña de vacunación viene acompañada de información previa relativa a las ventajas e inconvenientes tanto de la vacunación como de la no-vacunación.

En total, se han aplicado 889 vacunas contra la gripe al personal de plantilla.

VIII SEMANA DE LA PREVENCIÓN

Cultura preventiva

Durante el 2023, se ha llevado a cabo un programa de actuaciones preventivas de marcado carácter digital en torno a la conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, celebrado cada 28 de abril. El objetivo ha sido sensibilizar y promover una nueva cultura de prevención en las empresas mutualistas, con la meta de reducir la siniestralidad laboral. Además, se han buscado alianzas con organismos e instituciones para promover la adhesión a la campaña Visión Cero (*) y para visibilizar el alineamiento del cambio cultural preventivo en las empresas y organizaciones públicas con los ODS 3 y ODS 8.

En esta línea, destaca la importancia de la VIII Semana de la Prevención, titulada "Haz visible lo invisible, identifica peligros y evalúa riesgos". En esta semana se ha promocionado la filosofía Visión Cero (*), que enfatiza la idea de que todos los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son evitables si se identifican y previenen sus causas. Este año, la atención se ha centrado en la segunda regla de oro de Visión Cero: identificar peligros y evaluar riesgos. Esta acción se alinea con la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 y el Marco Estratégico EU.

Además, la Mutua ha preparado una serie de actividades complementarias, como el Fratertalk 30 titulado "Haz visible lo invisible", con Henart González Ronderos; tres entrevistas a mutualistas en "Miradas Frater-PRL"; la participación en la 12ª Semana de la Seguridad, Salud, Medioambiente y Responsabilidad Social de Valeo en Martos (Jaén) con la ponencia "Kriptonitas del liderazgo saludable"; acciones técnicas provinciales que incluyen charlas, artículos, entrevistas de radio, talleres y asistencias a los Safety Day de las empresas mutualistas; y finalmente, la exposición de carteles PRL Siglo XX en la Expo-Seguridad México 2023 junto a Prevencionar México y la Retrografía.

VI SEMANA DE LA SEGURIDAD VIAL

Acciones de Seguridad Vial

Fraternidad-Muprespa ha continuado promoviendo la seguridad vial en 2023 con la celebración de la VI edición de "Aparca las distracciones mientras circulas", coincidiendo con el Día Mundial en Recuerdo de las Víctimas de Accidentes de Tráfico, del 13 al 21 de noviembre. Esta semana se enfoca en reducir la siniestralidad vial laboral de los mutualistas, centrándose en los desplazamientos por motivos laborales. En línea con los ODS 3, 4 y 17, la Mutua ha mantenido acuerdos de colaboración en 2023 con AESLEME, Stop Accidentes y Fundación CNAE, así como alianzas conjuntas con la DGT y otras entidades líderes en seguridad vial laboral.

Durante el año, se han llevado a cabo diversas acciones, incluyendo campañas de vídeos en YouTube y la organización de jornadas como: el "Plan de movilidad: hacia una movilidad segura y sostenible" con Cajamar y el Ayuntamiento de Almería; la jornada de "Prevención de la accidentabilidad laboral vial, distintas miradas preventivas para el mismo riesgo" organizada por SUMMA 112 Madrid; el evento sobre "Accidentes Laborales de Tráfico: adicciones versus conducción segura" con el Instituto Asturiano de PRL, Proyecto Hombre C.E.S.P.A y Driven You; y "Un segundo, toda una vida" en las VII Jornadas SV de SOMAJASA.

Además, se ha celebrado un Fratertalk 35 titulado "Ser un buen conductor no es sólo cuestión de aptitud".

CAMPAÑA: "TRABAJOS SALUDABLES, RELAJEMOS LAS CARGAS"

Seguridad y salud para todos

Durante el año 2023, la Mutua ha continuado trabajando en la reducción de la siniestralidad en el área de seguridad y salud para todos (ODS 8). Ha realizado diversas acciones para promover un entorno laboral más seguro y saludable. Entre estas iniciativas destacan: el itinerario saludable "Caminando hacia el bienestar" en el portal del Rincón de la salud, cursos disponibles en nuestra Plataforma Aula Prevención abordando temas como los riesgos asociados a la ergonomía, los riesgos laborales en la manipulación manual de cargas y la prevención del sobreesfuerzo, con un total de 138 cursos realizados, así como la organización de un webinar sobre Ergonomía Participativa como respuesta al sobreesfuerzo.

PARTICIPACIÓN EN FOROS PREVENCIÓN

Congresos, jornadas y cursos

En el año 2023 se han llevado a cabo diversas actividades y jornadas enfocadas en la seguridad y la salud laboral, así como en la prevención de riesgos en diferentes sectores. Destacan eventos como el Taller de Seguridad Vial con Realidad Virtual Inmersiva, realizado en colaboración con el Ayuntamiento de Tomelloso. Además, se ha organizado una Jornada sobre Seguridad Vial por TICARUM en la Universidad de Murcia. También se ha abordado la Prevención en construcción desde una perspectiva de género en los Encuentros Empleo y Construcción de Cantabria, gracias a la Fundación Laboral de la Construcción y el Servicio Cántabro de Empleo del Gobierno de Cantabria.

En cuanto a la divulgación y el conocimiento en el ámbito laboral, se ha celebrado un Taller colaborativo con la Universidad de Almería y Emprende UAL para explorar el rol de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social. Del mismo modo, el Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA) ha abordado el tema del ruido y sus efectos en la salud de los trabajadores.

La gestión empresarial también ha sido tema de interés, con eventos como la jornada Diversidad y género, herramientas de gestión de personas y salud laboral de CEOE CEPYME Cantabria, donde se ha resaltado la importancia de la diversidad y la equidad en el entorno laboral.

Además, se han realizado simposios y congresos de relevancia, como el VI Simposio Ibérico de Riesgos Psicosociales en Alcalá de Henares, organizado por la Associação Vertentes e Desafios da Segurança y la Universidad de Alcalá, e INSST. Otros eventos han abordado temas como la gestión de riesgos psicosociales, la salud laboral de la mujer y el liderazgo empresarial en el X Congreso Internacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos, organizado por la Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo (SESST) en Madrid.

Asimismo, se han promovido actividades en línea, como el Taller online sobre mujer y salud con KPMG, con motivo del Día Internacional de Acción para la Salud de las Mujeres. Estos eventos han servido para fomentar la reflexión y el intercambio de ideas en torno a la salud y seguridad en el trabajo.

Finalmente, se han presentado iniciativas como el libro "Cultura Preventiva: cómo influir en la conducta de seguridad", que busca promover buenas prácticas en el ámbito de la seguridad laboral.

Además de las anteriores, se han llevado a cabo iniciativas que han contado con la colaboración de diversas entidades comprometidas con la promoción de la seguridad y la salud laboral, como el Área de Seguridad y Salud Laboral de la Oficina Territorial de Trabajo de León, la UIK Fundación Cursos de verano de la UPV EHU, el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Galicia (ISSGA), el Centro de Prevención de riesgos laborales de Córdoba, la Universidad Jaume I de Castellón, la Facultad de Ciencias del Trabajo de Córdoba, la Universidad Internacional SEK Ecuador (UISEK), el Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (ISBL), la Fundación Proyecto Hombre Navarra, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Andalucía y la Fundación AXA. Su compromiso y colaboración han sido fundamentales para el éxito y la relevancia de estas actividades en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

EXPOSICIONES DE PREVENCIÓN

Sensibilización y concienciación

Fraternidad-Muprespa siempre ha fomentado actividades preventivas dirigidas a la reducción de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales mediante la sensibilización y la concienciación. Como parte de estas actividades, la Mutua ha comisionado la exposición "Accidentes y Prevención", que presenta 50 reproducciones de carteles españoles del siglo XX de la colección La Retrografía.

En octubre de 2023, la exposición se ha instalado en la sede de la Fundación AXA de Madrid, culminando así el ciclo de exposiciones que desde 2016 ha visitado 42 ubicaciones diferentes en 27 provincias de España.

Además, la sede de Fraternidad-Muprespa en A Coruña ha acogido una exposición sobre la catástrofe del Titanic, cedida por la Fundación AXA y en colaboración con el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada. La muestra se instaló en octubre de 2023 y ahonda en las circunstancias técnicas y humanas que provocaron la catástrofe, e incluye una simulación interactiva con las distintas maniobras alternativas que el Titanic podría haber realizado para evitar la colisión, junto con las consecuencias de cada una de ellas. Además, se pueden contemplar objetos y paneles explicativos en español e inglés, con información disponible a través de códigos QR sobre diversos aspectos clave de la prevención de riesgos laborales relacionados con este desastre.

Impulsada por Fraternidad-Muprespa, la Fundación AXA y el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL), la exposición "I+P Innovando en Prevención" se inauguró el 30 de noviembre. Esta muestra repasa algunos de los principales avances técnicos surgidos en las últimas décadas que han contribuido a evitar accidentes e incrementar la seguridad en el entorno laboral y en la vida cotidiana de las personas. La exposición tuvo lugar en el Parque de las Ciencias de Granada.

Inauguración exposición Carteles de Prevención del siglo XX, en la sede de AXA en Madrid.

Inauguración de la exposición I+P Innovando en Prevención en el Parque de la Ciencias de Granada.

RECONOCIMIENTOS DE LOS AYUNTAMIENTOS DE GRANADA Y ALMERÍA

Compromiso y contribución municipal

En 2023, Fraternidad-Muprespa ha sido reconocida por dos entidades municipales por su compromiso y contribución en diversas áreas. En marzo, el Ayuntamiento de Granada le otorgó una escultura y una placa por su participación en el bicentenario del cuerpo de bomberos, rememorando su exposición sobre Accidentes y Prevención de 2021. En abril, el Ayuntamiento de Almería reconoció su destacada participación en la II Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo, subrayando su compromiso con la seguridad y el bienestar laboral, en consonancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8.

> Fraternidad-Muprespa siempre ha fomentado **actividades preventivas dirigidas a la reducción de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales** mediante la sensibilización y la concienciación.

COMITÉ DE EXPERTOS

Innovación científica sanitaria

El Comité de Expertos de la Mutua, compuesto por especialistas sanitarios, facilita la innovación sanitaria para mejorar el manejo y tratamiento de los pacientes. Enfocado en la innovación traumatológica, evalúa nuevas técnicas propuestas por el grupo de innovación sanitaria, colabora en publicaciones, propone mejoras asistenciales y promueve investigación y docencia.

En 2023, el Comité aprobó varias propuestas, como por ejemplo la disposición de un local para investigación en el hospital HFMH, un estudio sobre la patología Turf Toe, retransmisión de cirugías en directo y la reevaluación del uso de IA en radiología.

CLASES MAGISTRALES

Aprender de los mejores

Durante 2023, se han continuado ofreciendo clases magistrales para el colectivo médico especializado en traumatología, con el propósito de transmitir información por parte de profesionales cualificados en diversas especialidades de la traumatología. Estas clases están diseñadas de manera que un especialista aborda un tema específico, seguido de un turno de preguntas para fomentar el debate posterior.

En esta modalidad formativa, ha participado Miguel del Cerro Gutiérrez, reconocido pionero en el desarrollo de artroscopia de muñeca y mano. Él ha aportado su vasto conocimiento sobre el tratamiento de lesiones del ligamento Escafolunar.

PARTICIPACIÓN CIENTÍFICA

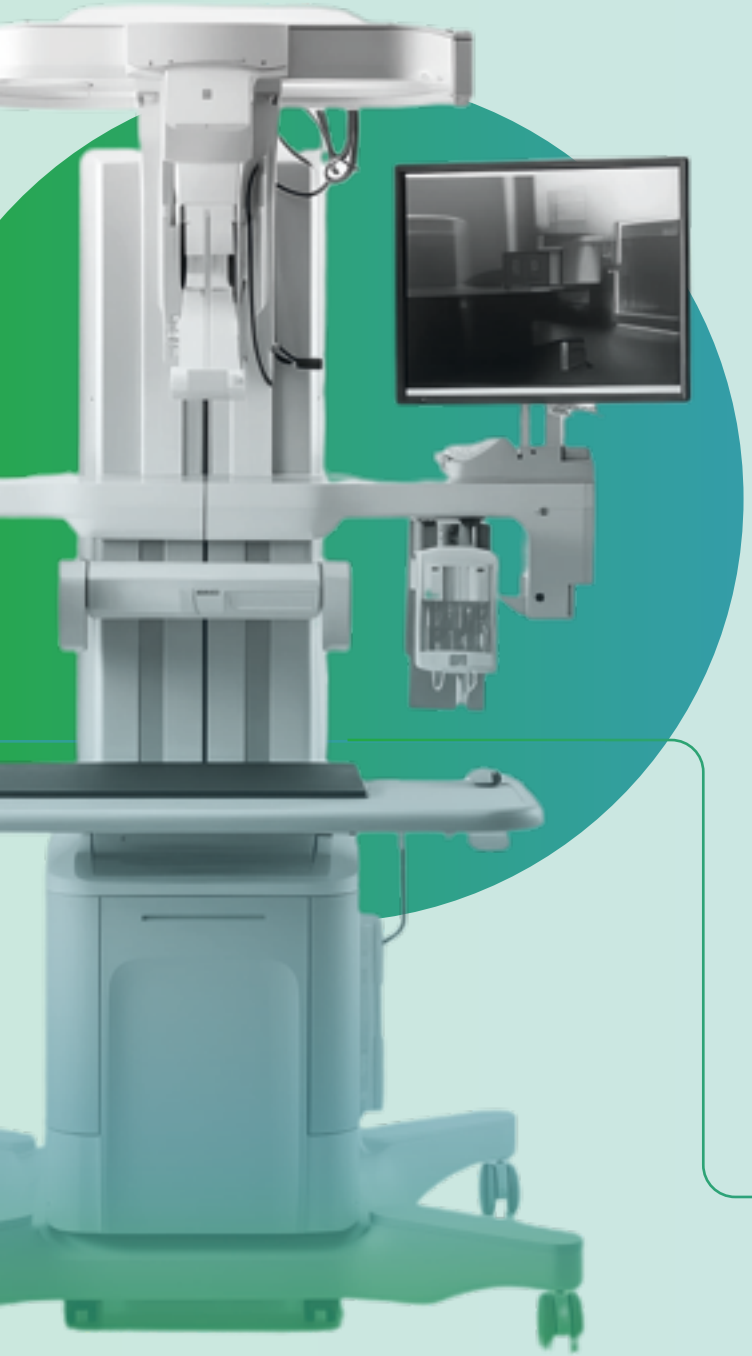
Congresos, jornadas y cursos

Durante 2023, ha destacado la actividad científica de la Mutua mediante su participación y/o asistencia en diversos eventos como congresos sanitarios y hospitalarios, jornadas y cursos. Entre ellos se encuentran el 22 Congreso Nacional SETLA en Valladolid, el 33 Congreso SOMACOT en el Hospital Rey Juan Carlos de Madrid, el 60 Congreso SECOT en Salamanca, el 37 Congreso de la Sociedad Española de Columna Vertebral en Valencia, junto con la Sociedad Española de Columna Vertebral – GEER.

Además, se ha participado en eventos internacionales como el Curso Avanzado de Hombro sobre Aumentación del Manguito Rotador en Múnich, el Master Course in Shoulder Arthroplasty 2023, el V Curso de Patología Artroscópica de Hombro organizado por Asepeyo en Madrid, Cutting The Edge en Múnich, la Actualización en Patología Acromioclavicular en Barcelona, el Curso Avanzado de Hombro sobre la Transferencia del Trapecio Inferior en Múnich, y Barcelona International Arthroshoulder Surgeries sobre Biceps Smash Cuff Augmentation.

Por otro lado, se ha asistido a eventos nacionales como el 33 Congreso Nacional SEMES en Madrid, el 9 Curso Básico de Artroscopia de Muñeca (AEA), el Congreso Nacional AEA/SEROD en La Coruña, y el 37 Congreso de la Sociedad Española de Columna Vertebral en Valencia.

También se ha participado en cursos y seminarios sobre ecografía abdominal básica para médicos de atención primaria en el Ambulatorio Federica Montseny de Madrid, el Curso Teórico Práctico de Ecografía en Dolor en el XIX Congreso de la Sociedad Española Del Dolor en Madrid, el Seminario de Radiología Simple de Musculoesquelético en Madrid, el XI Curso de Ecografía ARS, las 33 Jornadas Nacionales de Enfermeras Gestoras, el 39 Congreso de la Sociedad Española de Calidad Asistencial, el 4 Congreso del IOR, la Adaptación del Paciente a las Tecnologías Emergentes en Neurorrehabilitación en el Hospital Los Madroños, el Curso Arthrex de Pie y Tobillo, el Curso Teórico Práctico 360º, el Diagnóstico Hipertemprano en Enfermedades Oftalmológicas y su Manejo Clínico, el EMEA Proximal Femur Fracture Management Symposium, la II Edición del Curso "Nuevos Horizontes en Medical Devices", el IX Congreso Anual de la Sociedad Española de Inflamación Ocular (SEIOC), el Madrid Trauma Meeting, la Presentación de Novedades en Prótesis Articulares, las Reacciones Adversas, Interacciones e Incompatibilidades de Medicamentos, el 17º Congreso Internacional del Consejo de Oftalmología del Medio Oriente y África, los Últimos Avances en Cirugía Artroscópica de Rodilla, las VI Jornadas COT de la Comunidad de Madrid, y el XI Encuentro Global de Farmacia Hospitalaria.



PREMIO SETLA

Recompensa a la innovación

En el 22 Congreso SETLA celebrado en Valladolid, la Mutua ha sido galardonada con el premio a la mejor comunicación oral de Traumatología Dr. Miguel Ferrán por su investigación titulada "Resultado clínico a dos años de la sutura meniscal en pacientes con alta demanda funcional en el ámbito laboral", presentada por Javier Chacón (MIR R2). En este trabajo, los traumatólogos Vicente Díez, jefe de la unidad de Miembro inferior, Elena García, Dolores Garrido, Tomás Losa (MIR R5) y Claudia Anduaga (MIR R3) han colaborado estrechamente.

RECONOCIMIENTO FACILITY MANAGEMENT & SERVICES

Recompensa a la excelencia en la gestión

El acto en Madrid por el 10º Aniversario de la Revista Facility Management & Services se ha celebrado el 28 de junio de 2023. Bajo el lema "Líderes que dejan huella por un futuro mejor", se ha entregado un reconocimiento a Fraternidad-Muprespa, junto con otras empresas líderes del sector. Este reconocimiento se ha otorgado en reconocimiento a su actividad, por asegurar el bienestar de las personas mediante la eficiencia y operatividad de los inmuebles y construyendo con ello, día a día, un futuro mejor, más humano y sostenible. Estos reconocimientos son otorgados por la revista que les da su nombre, especializada en la gestión de edificios (planificación, seguridad, eficiencia energética, mantenimiento, tecnología, etc.).

VOLUNTARIADO CORPORATIVO Y OTRAS ACTIVIDADES DE INTERÉS SOCIAL

Fraternidad-Muprespa considera importante, como parte de las actuaciones en términos de responsabilidad social, el comportamiento ético y responsable de su plantilla. Por ello, trata de promover la participación de los empleados en el desarrollo de acciones solidarias.

CAMPAÑA DONACIÓN DE SANGRE

Salvando vidas

El 14 de junio, coincidiendo con el Día Mundial del Donante de Sangre, se ha llevado a cabo una exitosa campaña de donación de sangre en el Hospital Habana y en los centros de servicios centrales. En esta campaña, un total de 60 personas han realizado su donación, lo que ha resultado en 53 donaciones efectivas. Esta acción altruista ha tenido un impacto significativo, ayudando a salvar la vida de 159 personas hasta la fecha. La colaboración entre instituciones y la participación activa de

Campaña anual de donación de sangre. Imagen tomada en el centro de trabajo de San Agustín (Madrid).

la comunidad han sido fundamentales para el éxito de esta iniciativa solidaria.
El acuerdo de colaboración entre Fraternidad-Muprespa y Cruz Roja ha permitido instalar los puntos de donación de sangre en los centros de la Mutua, facilitando así la participación de los empleados durante su jornada laboral. Esta iniciativa ha contribuido a fomentar la cultura de la donación de sangre entre el personal y ha generado un impacto positivo en la comunidad.

RECOGIDA DE TEXTIL CON FIN SOCIAL

Reutilización y reciclaje

En 2023, Fraternidad-Muprespa, a través del Hospital Habana, ha participado activamente en la recogida selectiva de residuos textiles con fines sociales, colaborando con Humana Fundación Pueblo para Pueblo. En el garaje del Hospital se encuentra un contenedor destinado a la deposición de residuos textiles, al que cualquier usuario o empleado puede acceder para desechar sus prendas de vestir, calzado, textiles para el hogar, entre otros.

Durante este año, se ha registrado la recolección de 670 kg de residuos textiles, lo que representa un aumento del 34 % con respecto al año 2022. Los recursos generados mediante este proceso de valorización han posibilitado la financiación e implementación de diversos programas de cooperación en África, América Latina y Asia. Asimismo, se han respaldado iniciativas locales, como la agricultura urbana y actividades de sensibilización en España. Este enfoque no solo contribuye a la protección del medio ambiente al reducir los residuos en los vertederos controlados, sino que también ayuda a disminuir la emisión de gases de efecto invernadero.

HUMANA
Fundación Pueblo para Pueblo

RECOGIDA DE TAPONES PARA UNA NUEVA VIDA

Fundación SEUR

Desde 2021, Fraternidad-Muprespa, a través del Hospital Habana, participa activamente en el desarrollo de la acción: 'Tapones para una nueva vida'. La recolección de tapones de plástico se lleva a cabo a través de contenedores ubicados en áreas de personal del centro, como la oficina y la cafetería. Este proyecto colaborativo también cuenta con el apoyo de los proveedores de servicios del Hospital: Aramark (catering) y limpieza (Eulen).

En 2023, se ha registrado una disminución en la recolección de tapones. Esto se atribuye a la instalación de 7 fuentes de agua en el Hospital y a la venta de botellas de agua en envases de vidrio o plástico, adaptándose así a las nuevas normativas.

La Fundación SEUR ha estado activa desde su inicio en 2004, con una serie de proyectos en curso. Su principal iniciativa, 'Tapones para una nueva vida', se lanzó en 2011 con el objetivo de proporcionar acceso a tratamientos médicos y ortopédicos no cubiertos por la Seguridad Social a niños con enfermedades graves.

V CARRERA SOLIDARIA VEDRUNA

Deporte solidario

La V carrera solidaria de 5 km, organizada por el Colegio Madre Vedruna Sagrado Corazón de Castellón (FEC) en colaboración con el Ayuntamiento y otras entidades, ha servido para apoyar al Colegio de Guadalupe en el Callao, Perú. En esta actividad, Fraternidad-Muprespa ha participado solidariamente con la presencia de trabajadores realizando el recorrido de la carrera.

VISIBILIDAD DE LA ELA Y LA ASOCIACIÓN ELACYL

Concienciación solidaria

En 2023, la Mutua se ha implicado en la difusión tanto de la enfermedad Esclerosis Lateral Amiotrófica (ELA) como de la asociación ELACyL (Asociación de Esclerosis Lateral Amiotrófica de Castilla y León), aprovechando el día 21 de junio: Día Mundial de la lucha contra la Esclerosis Lateral Amiotrófica. Esta difusión se ha llevado a cabo a través de una trabajadora de Fraternidad-Muprespa diagnosticada de ELA. El objetivo principal ha sido concienciar sobre esta enfermedad, unir fuerzas y exigir más investigación, ya que esta última es uno de los pilares fundamentales para aumentar la esperanza de vida de los pacientes afectados por esta enfermedad.

Lola Villanueva, trabajadora de Fraternidad-Muprespa, diagnosticada de ELA.

SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL

Fraternidad-Muprespa se compromete a fomentar acciones dirigidas a reforzar su compromiso con el respeto y protección del medioambiente, incluida la prevención de la contaminación, más allá del estricto cumplimiento de las obligaciones legales. Para ello, actúa de acuerdo a los principios que define su política medioambiental.

POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL

Principios corporativos de actuación

Fraternidad-Muprespa, en su compromiso con la protección del medio ambiente, incluyendo la prevención de la contaminación y otros compromisos específicos relacionados con su propio contexto, establece y garantiza el cumplimiento de una política medioambiental basada en 9 principios de actuación. Entre estos principios se encuentra trabajar de forma respetuosa con el medio ambiente, cumpliendo siempre los requisitos legales ambientales aplicables, así como velar por el cumplimiento de otros requisitos voluntarios suscritos.

Además, se compromete a eliminar o minimizar los efectos ambientales negativos producidos como consecuencia de nuestras actividades. Planificar sus actividades de manera que aseguren la prevención de la contaminación y proteger el medio ambiente mediante una gestión de riesgos, garantizando la mejora continua del comportamiento ambiental. También mantener a sus empleados sensibilizados y concienciados, fomentando su formación ambiental y su participación en la gestión ambiental, así como la comunicación con los proveedores dirigida a la coordinación ambiental.

La dirección de la entidad se compromete a impulsar la mejora ambiental y a asignar los recursos necesarios para asegurar la exitosa implantación de nuestra política ambiental.

CERTIFICACIÓN ISO 14001:2015

Gestión ambiental

La Mutua ha renovado un año más el certificado del Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2015 en 71 de los centros asistenciales. Esta certificación revisa la gestión por parte de la entidad de los riesgos medioambientales que puedan surgir en esta.

HUELLA DE CARBONO

Impacto medioambiental

Fraternidad-Muprespa evalúa el impacto ambiental que su actividad provoca sobre el medioambiente certificando su huella de carbono de acuerdo a los requisitos de la Norma Greenhouse Gas Protocol GHG, AENOR, protocolo responsable de las normas de contabilidad de gases de efecto invernadero más utilizadas del mundo. La huella de carbono mide la cantidad de emisiones totales de gases de efecto invernadero, liberadas a la atmósfera como consecuencia de una actividad.

En 2023, Fraternidad-Muprespa ha medido y verificado por séptimo año consecutivo su huella de carbono.

REGISTRO DE LA HUELLA Y SELLO CALCULO, REDUZCO Y COMPENSO

Compromiso ambiental

Durante el año 2023 la Mutua ha obtenido el sello de huella de carbono "Calculo" del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico del ejercicio anterior, ampliando el alcance 3. Además, ha obtenido el sello "Compenso" del ejercicio 2020.

AHORRO ENERGÉTICO

Actuaciones eficientes

En 2023, Fraternidad-Muprespa ha implementado campañas permanentes de hábitos personales para aplicar tanto en los centros de trabajo como en la vida diaria. Además, ha realizado actuaciones energéticamente eficientes, como la instalación de iluminación led, aislamientos térmicos y acústicos, y sistemas de climatización y ventilación de alta eficiencia, tanto en nuevos centros como en las remodelaciones de los antiguos. Fraternidad-Muprespa se ha destacado por su compromiso con el ahorro energético a lo largo de los años.

ENERGÍAS CERTIFICADAS RENOVABLES

Progreso en sostenibilidad y expansión fotovoltaica

Fraternidad-Muprespa ha logrado que durante 2023 sus proveedores de suministros de electricidad vuelvan a asumir Garantía de Origen (GdO) cero para la mayoría de sus centros. En cuanto a energías renovables, actualmente se cuenta con instalaciones fotovoltaicas en los centros asistenciales de Almansa, Osuna, Pinto, Málaga y Plasencia, así como en el Hospital Habana. Además, se está ampliando esta instalación en otros centros como Toledo, Murcia y en el nuevo centro de Alcorcón.

Desde 2016 y hasta 2022, Fraternidad-Muprespa logró que el suministro de energía de sus centros de trabajo dispusiera de Certificado de Generación con garantía de origen (GdO) procedente exclusivamente de fuentes de energías certificadas renovables, según consta en la web de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC). Esto se consiguió mediante la licitación y adjudicación del servicio de suministro de energía eléctrica y su gestión integral, el servicio de eficiencia energética y el servicio de mantenimiento de equipos energéticos de todos sus centros de trabajo.

GESTIÓN DE RESIDUOS

Reducción, reutilización y reciclaje

Durante 2023, coincidiendo con la Semana Europea de la Prevención de Residuos, se ha sensibilizado al personal de la Mutua sobre la prevención o reducción de residuos, así como sobre su segregación, reciclaje y reutilización.

Desde hace años, la Mutua ha gestionado los residuos peligrosos y relevantes no peligrosos a través de gestores autorizados. Se lleva a cabo un seguimiento continuo para verificar el cumplimiento de los requisitos y autorizaciones legales durante toda la vigencia de los contratos.

Además, gracias a la inclusión en las contrataciones del criterio de priorizar la valorización sobre la eliminación en el tratamiento de residuos, la totalidad de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) y de pilas generados en los centros de la Mutua, tanto peligrosos como no peligrosos, se ha valorizado evitando su eliminación. Esto permite contribuir a la economía circular y evitar depósitos en vertederos y otras emisiones asociadas.

GRUPO ESPAÑOL CRECIMIENTO VERDE

Compromiso con el medioambiente

Fraternidad-Muprespa forma parte del GECV desde 2016, una asociación creada para fomentar la colaboración público-privada y avanzar conjuntamente en la lucha contra el cambio climático a través de una economía sostenible y baja en carbono.

Grupo Español Crecimiento Verde

PLATAFORMA EMPRESAS #PORELCLIMA

Compromiso climático

Fraternidad-Muprespa ha continuado adherida en 2023 a la Plataforma Empresa #PorElClima, una iniciativa pionera de personas, empresas, organizaciones y Administraciones Públicas, con el objetivo común de luchar contra el cambio climático. La Mutua ha reafirmado su compromiso de impulsar un plan de acción para la reducción de sus emisiones de efecto invernadero. Además, en 2023 se ha adherido a una sección específica para sanidad, Sanidad#PorElClima.

CALIDAD AMBIENTAL AYTO. MÁLAGA

Buenas prácticas ambientales

El Ayuntamiento de Málaga, a través de su Centro Asesor Ambiental, mantiene el certificado municipal de Calidad Ambiental otorgado a la sede de la Mutua en Málaga. A través de este reconoce las buenas prácticas ambientales desarrolladas por la entidad desde el año 2020, en que obtuvo el certificado de pertenencia a la Red de Establecimientos Sostenibles de la ciudad.

PACTO VERDE Y PLAN FUTURA AMVISA DE VITORIA

Difusión de las prácticas ambientales

La Mutua, en su compromiso con la sostenibilidad y el respeto al medioambiente, sigue adherida a la iniciativa Pacto Verde promovida por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz desde 2012. A través de sus boletines, Pacto Verde ha difundido las buenas prácticas implementadas en el centro de la Mutua en Vitoria-Gasteiz para reducir el impacto ambiental de su actividad: uso de códigos QR para la realización online de trámites, disposición de puntos de segregación de distintas fracciones de residuos, instalación de fuentes de agua de red, implementación de sistema de climatización con control de temperatura zonificado, mejoras en aislamientos térmicos, producción de ACS mediante aerotermia e instalación de luminarias con tecnología LED.

Asimismo, el centro se ha adherido al Plan Futura de AMVISA, junto con otras empresas e instituciones destacadas. Este plan tiene como objetivo principal promover la eficiencia en el uso y gestión del agua en Vitoria-Gasteiz. Como resultado de los esfuerzos realizados, el centro ha obtenido el distintivo 'Oso Ondo', que reconoce el compromiso de la entidad.

DESEMPEÑO AMBIENTAL. INDICADORES GRI (SERIE 300)

Transparencia en el cumplimiento

Fraternidad-Muprespa mantiene un firme compromiso con el desarrollo sostenible, abarcando sus dimensiones social, económica y ambiental, lo que se conoce como la "triple cuenta de resultados" o la "triple botton line", el cual constituye un objetivo fundamental.

Para garantizar una transparencia total en su desempeño ambiental, la Mutua responde a los indicadores establecidos por el estándar GRI Global Reporting Initiative para esta dimensión. Estos indicadores, conocidos como Serie 300, se centran en los impactos más significativos de la entidad en los sistemas naturales vivos e inertes, incluyendo ecosistemas, suelos, aire y agua.

Durante el ejercicio 2023, Fraternidad-Muprespa ha recopilado los valores de desempeño correspondientes en sus 115 centros, reflejándolos en su Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad.

MODELADO DE ENFERMEDADES

ANEXOS.

CUENTAS ANUALES - pág. 156
OTROS DATOS - pág. 168
DATOS DE LA PLANTILLA - pág. 171
PROCESO DE REALIZACIÓN Y PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME ANUAL Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD - pág. 179
INDICADORES GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE) - pág. 186
INDICADORES GRI DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL - pág. 191
DETALLE DE INDICADORES GRI DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL - pág. 193

CUENTAS ANUALES

CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO-PATRIMONIAL. EJERCICIO 2023 (EUROS) 1/3

		2023	2022
1.	**Cotizaciones sociales**	**1.507.876.400,43**	**1.364.995.055,07**
a)	Régimen general	559.867.214,06	487.669.254,58
b)	Régimen especial de trabajadores autónomos	51.248.138,90	47.131.009,40
c)	Régimen especial agrario	0,00	0,00
d)	Régimen especial de trabajadores del mar	2.006.860,07	1.841.526,88
e)	Régimen especial de la minería del carbón	32.576,67	28.721,33
f)	Régimen especial de empleados de hogar	0,00	0,00
g)	Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	894.721.610,73	828.324.542,88
2.	**Transferencias y subvenciones recibidas**	**5.066.257,09**	**102.228.250,72**
a)	Del ejercicio	5.065.148,09	102.227.141,72
	a.1) Subvenciones recibidas para financiar gastos del ejercicio	0,00	0,00
	a.2) Transferencias	5.065.148,09	102.227.141,72
	a.3) Subvenciones recibidas para cancelación de pasivos que no supongan financiación específica de un elemento patrimonial	0,00	0,00
b)	Imputación de subvenciones para el inmovilizado no financiero	1.109,00	1.109,00
c)	Imputación de subvenciones para activos corrientes y otras	0,00	0,00
3.	**Prestaciones de servicios**	**3.382.931,68**	**3.336.302,33**
4.	**Trabajos realizados por la entidad para su inmovilizado**	**0,00**	**0,00**
5.	**Otros ingresos de gestión ordinaria**	**77.995.153,03**	**76.862.602,74**
a)	Arrendamientos	133.834,23	105.454,05
b)	Otros ingresos	678.864,70	433.623,51
c)	Reversión del deterioro de créditos por operaciones de gestión	14.846.689,17	21.297.561,53
d)	Provisión para contingencias en tramitación aplicada	62.335.764,93	55.025.963,65
6.	**Excesos de provisiones**	**1.865.777,17**	**681.669,09**
A)	**TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA (1+2+3+4+5+6)**	**1.596.186.519,40**	**1.548.103.879,95**

CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO-PATRIMONIAL. EJERCICIO 2023 (EUROS) 2/3

		2023	2022
7.	**Prestaciones sociales**	**-954.596.547,58**	**-919.218.686,14**
	a) Pensiones	0,00	0,00
	b) Incapacidad temporal	-862.659.496,35	-827.133.296,99
	c) Prestaciones derivadas de la maternidad y de la paternidad	-51.177.215,72	-44.007.401,58
	d) Prestaciones familiares	0,00	0,00
	e) Prestaciones económicas de recuperación e indemnizaciones y entregas únicas	-8.957.249,62	-8.528.369,62
	f) Prestaciones sociales	-546.864,70	-433.623,51
	g) Prótesis y vehículos para inválidos	-1.930.763,14	-2.252.983,95
	h) Farmacia y efectos y accesorios de dispensación ambulatoria	-3.221.870,92	-2.813.784,72
	i) Otras prestaciones	-26.103.087,13	-34.049.225,77
8.	**Gastos de personal**	**-104.323.287,88**	**-100.922.402,54**
	a) Sueldos, salarios y asimilados	-76.862.759,11	-74.345.810,20
	b) Cargas sociales	-27.460.528,77	-26.576.592,34
9.	**Transferencias y subvenciones concedidas**	**-349.982.480,83**	**-323.630.355,08**
	a) Transferencias	-245.122.539,72	-225.793.793,11
	b) Subvenciones	-104.859.941,11	-97.836.561,97
10.	**Aprovisionamientos**	**-59.932.349,70**	**-48.634.743,34**
	a) Compras y consumos	-59.932.349,70	-48.634.743,34
	b) Deterioro de valor de existencias	0,00	0,00
11.	**Otros gastos de gestión ordinaria**	**-147.973.565,60**	**-150.576.731,63**
	a) Suministros y servicios exteriores	-24.618.277,59	-25.157.802,29
	b) Tributos	-766.674,45	-792.557,18
	c) Otros	0,00	0,00
	d) Deterioro de valor de créditos por operaciones de gestión	-18.401.050,26	-16.512.236,57
	e) Pérdidas de créditos incobrables por operaciones de gestión	-34.974.078,53	-45.778.370,66
	f) Dotación a la provisión para contingencias en tramitación	-69.213.484,77	-62.335.764,93
12.	**Amortización del inmovilizado**	**-4.048.414,45**	**-4.424.466,26**
B)	**TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA (7+8+9+10+11+12)**	**-1.620.856.646,04**	**-1.547.407.384,99**

CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO-PATRIMONIAL. EJERCICIO 2023 (EUROS) 3/3

		2023	2022
I.	**RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) DE LA GESTIÓN ORDINARIA (A+B)**	**-24.670.126,64**	**696.494,96**
13.	**Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta**	**-141.831,29**	**-77.205,03**
	a) Deterioro de valor	0,00	0,00
	b) Bajas y enajenaciones	-141.831,29	-77.205,03
	c) Imputación de subvenciones para el inmovilizado no financiero	0,00	0,00
14.	**Otras partidas no ordinarias**	**2.533.217,25**	**2.701.251,35**
	a) Ingresos	2.743.846,13	2.725.995,29
	b) Gastos	-210.628,88	-24.743,94
II.	**RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS (I+13+14)**	**-22.278.740,68**	**3.320.541,28**
15.	**Ingresos financieros**	**1.120.339,11**	**79.436,47**
	a) De participaciones en instrumentos de patrimonio	0,00	0,00
	b) De valores negociables y de créditos del activo inmovilizado	1.120.339,11	79.436,47
	c) Subvenciones para gastos financieros y para la financiación de operaciones financieras	0,00	0,00
16.	**Gastos financieros**	**-185.765,86**	**-177.774,82**
17.	**Gastos financieros imputados al activo**	**0,00**	**0,00**
18.	**Variación del valor razonable en activos financieros**	**0,00**	**0,00**
	a) Activos a valor razonable con imputación en resultados	0,00	0,00
	b) Imputación al resultado del ejercicio por activos financieros disponibles para la venta	0,00	0,00
19.	**Diferencias de cambio**	**0,00**	**0,00**
20.	**Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros**	**0,00**	**0,00**
	a) De entidades del grupo, multigrupo y asociadas	0,00	0,00
	b) Otros	0,00	0,00
III.	**RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS (15+16+17+18+19+20)**	**934.573,25**	**-98.338,35**
IV.	**RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) NETO DEL EJERCICIO (II+III)**	**-21.344.167,43**	**3.222.202,93**
±	**AJUSTES EN LA CUENTA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR**		**1.394.840,61**
VI.	**RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR AJUSTADO**		**4.617.043,54**

BALANCE EJERCICIO 2023 (EUROS) 1/3

ACTIVO		2023	2022 REEXPRESADO
A)	**Activo no corriente**	143.671.481,90	139.972.192,37
I.	**Inmovilizado intangible**	**9.768.794,64**	**7.520.708,97**
1.	Inversión en investigación y desarrollo	0,00	0,00
2.	Propiedad industrial e intelectual	0,00	0,00
3.	Aplicaciones informáticas	636.984,42	113.689,72
4.	Inversiones sobre activos utilizados en régimen de arrendamiento o cedidos	9.105.959,81	7.380.059,84
5.	Otro inmovilizado intangible	25.850,41	26.959,41
II.	**Inmovilizado material**	**127.259.198,77**	**125.841.631,76**
1.	Terrenos	26.714.169,80	26.185.446,12
2.	Construcciones	85.412.769,37	84.935.577,97
5.	Otro inmovilizado material	15.132.259,60	14.720.607,67
6.	Inmovilizado en curso y anticipos	0,00	0,00
III.	**Inversiones inmobiliarias**	**0,00**	**0,00**
1.	Terrenos	0,00	0,00
2.	Construcciones	0,00	0,00
3.	Inversiones inmobiliarias en curso y anticipos	0,00	0,00
IV.	**Inversiones financieras a largo plazo en entidades del grupo, multigrupo y asociadas**	**3.765.216,41**	**3.765.216,41**
1.	Inversiones financieras en patrimonio de entidades de derecho público	3.765.216,41	3.765.216,41
4.	Otras inversiones	0,00	0,00
V.	**Inversiones financieras a largo plazo**	**2.331.249,50**	**2.406.424,38**
1.	Inversiones financieras en patrimonio	759.318,69	759.318,69
2.	Créditos y valores representativos de deuda	1.046.396,20	1.026.726,88
4.	Otras inversiones financieras	525.534,61	620.378,81
VI.	**Deudores y otras cuentas a cobrar a largo plazo**	**547.022,58**	**438.210,85**

BALANCE EJERCICIO 2023 (EUROS) 2/3

ACTIVO		2023	2022 REEXPRESADO
B)	**Activo corriente**	587.406.391,53	627.004.906,05
I.	**Activos en estado de venta**	**0,00**	**0,00**
II.	**Existencias**	**1.656.402,04**	**1.488.198,50**
1.	Productos farmacéuticos	310.572,95	289.696,93
2.	Material sanitario de consumo	839.609,09	772.328,40
3.	Otros aprovisionamientos	506.220,00	426.173,17
III.	**Deudores y otras cuentas a cobrar**	**549.967.399,76**	**551.242.109,60**
1.	Deudores por operaciones de gestión	13.841.589,43	40.541.655,56
2.	Otras cuentas a cobrar	535.857.222,32	510.453.778,85
3.	Administraciones públicas	268.588,01	246.675,19
4.	Deudores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00
V.	**Inversiones financieras a corto plazo**	**828.457,11**	**3.748.322,24**
1.	Inversiones financieras en patrimonio	0,00	0,00
2.	Créditos y valores representativos de deuda	828.457,11	3.748.322,24
4.	Otras inversiones financieras	0,00	0,00
VI.	**Ajustes por periodificación**	**220.929,36**	**586.993,55**
VII.	**Efectivo y otros activos líquidos equivalentes**	**34.733.203,26**	**69.939.282,16**
1.	Otros activos líquidos equivalentes	0,00	0,00
2.	Tesorería	34.733.203,26	69.939.282,16
TOTAL ACTIVO (A+B)		**731.077.873,43**	**766.977.098,42**

BALANCE EJERCICIO 2023 (EUROS)			3/3
PATRIMONIO NETO Y PASIVO		2023	2022 REEXPRESADO
A)	**Patrimonio neto**	**371.578.423,58**	**471.416.039,12**
I.	**Patrimonio aportado**	**0,00**	**0,00**
II.	**Patrimonio generado**	**371.552.573,17**	**471.389.079,71**
1.	Reservas	294.622.861,27	319.880.942,31
2.	Resultados de ejercicios anteriores	98.273.879,33	146.891.093,86
3.	Resultados de ejercicio	-21.344.167,43	4.617.043,54
III.	**Ajustes por cambios de valor**	**0,00**	**0,00**
1.	Inmovilizado no financiero	0,00	0,00
2.	Activos financieros disponibles para la venta	0,00	0,00
IV.	**Otros incrementos patrimoniales pendientes de imputación a resultados**	**25.850,41**	**26.959,41**
B)	**Pasivo no corriente**	**905.487,46**	**901.781,10**
I.	**Provisiones a largo plazo**	**0,00**	**0,00**
II.	**Deudas a largo plazo**	**905.487,46**	**901.781,10**
2.	Deudas con entidades de crédito	0,00	0,00
4.	Otras deudas	132.143,63	59.968,91
5.	Acreedores por arrendamiento financiero a largo plazo	773.343,83	841.812,19
V.	**Ajustes por periodificación a largo plazo**	**0,00**	**0,00**
C)	**Pasivo corriente**	**358.593.962,39**	**294.659.278,20**
I.	**Provisiones a corto plazo**	**72.602.598,78**	**65.640.438,23**
II.	**Deudas a corto plazo**	**451.855,64**	**398.763,69**
2.	Deuda con entidades de crédito	0,00	0,00
4.	Otras deudas	383.386,89	332.128,36
5.	Acreedores por arrendamiento financiero a corto plazo	68.468,75	66.635,33
IV.	**Acreedores y otras cuentas a pagar**	**285.539.507,97**	**228.620.076,28**
1.	Acreedores por operaciones de gestión	16.723.350,47	4.343.152,06
2.	Otras cuentas a pagar	265.701.955,73	219.318.414,37
3.	Administraciones públicas	3.114.201,77	4.958.509,85
4.	Acreedores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00
V.	**Ajustes por periodificación**	**0,00**	**0,00**
TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO (A+B+C)		**731.077.873,43**	**766.977.098,42**

CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO-PATRIMONIAL. PATRIMONIO PRIVATIVO 2023 (EUROS)		1/3
	2023	2022
1. Cotizaciones sociales	**0,00**	**0,00**
a) Régimen general	0,00	0,00
b) Régimen especial de trabajadores autónomos	0,00	0,00
c) Régimen especial agrario	0,00	0,00
d) Régimen especial de trabajadores del mar	0,00	0,00
e) Régimen especial de la minería del carbón	0,00	0,00
f) Régimen especial de empleados de hogar	0,00	0,00
g) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	0,00	0,00
2. Transferencias y subvenciones recibidas	**0,00**	**0,00**
a) Del ejercicio	0,00	0,00
a.1) Subvenciones recibidas para financiar gastos del ejercicio	0,00	0,00
a.2) Transferencias	0,00	0,00
a.3) Subvenciones recibidas para cancelación de pasivos que no supongan financiación específica de un elemento patrimonial	0,00	0,00
b) Imputación de subvenciones para el inmovilizado no financiero	0,00	0,00
c) Imputación de subvenciones para activos corrientes y otras	0,00	0,00
3. Prestaciones de servicios	**0,00**	**0,00**
4. Trabajos realizados por la entidad para su inmovilizado	**0,00**	**0,00**
5. Otros ingresos de gestión ordinaria	**299.080,92**	**298.752,32**
a) Arrendamientos	299.080,92	298.752,32
b) Otros ingresos	0,00	0,00
c) Reversión del deterioro de créditos por operaciones de gestión	0,00	0,00
d) Provisión para contingencias en tramitación aplicada	0,00	0,00
6. Excesos de provisiones	**0,00**	**0,00**
A) TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA (1+2+3+4+5+6)	**299.080,92**	**298.752,32**

CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO-PATRIMONIAL. PATRIMONIO PRIVATIVO 2023 (EUROS)		2023	2022
7.	**Prestaciones sociales**	**0,00**	**0,00**
a)	Pensiones	0,00	0,00
b)	Incapacidad temporal	0,00	0,00
c)	Prestaciones derivadas de la maternidad y de la paternidad	0,00	0,00
d)	Prestaciones familiares	0,00	0,00
e)	Prestaciones económicas de recuperación e indemnizaciones y entregas únicas	0,00	0,00
f)	Prestaciones sociales	0,00	0,00
g)	Prótesis y vehículos para inválidos	0,00	0,00
h)	Farmacia y efectos y accesorios de dispensación ambulatoria	0,00	0,00
i)	Otras prestaciones	0,00	0,00
8.	**Gastos de personal**	**-63.974,41**	**-57.911,39**
a)	Sueldos, salarios y asimilados	0,00	0,00
b)	Cargas sociales	-63.974,41	-57.911,39
9.	**Transferencias y subvenciones concedidas**	**0,00**	**0,00**
a)	Transferencias	0,00	0,00
b)	Subvenciones	0,00	0,00
10.	**Aprovisionamientos**	**-6.420,00**	**-10.200,00**
a)	Compras y consumos	-6.420,00	-10.200,00
b)	Deterioro de valor de existencias	0,00	0,00
11.	**Otros gastos de gestión ordinaria**	**-91.538,69**	**-110.519,02**
a)	Suministros y servicios exteriores	-41.310,19	-56.228,45
b)	Tributos	-50.228,50	-54.290,57
c)	Otros	0,00	0,00
d)	Deterioro de valor de créditos por operaciones de gestión	0,00	0,00
e)	Pérdidas de créditos incobrables por operaciones de gestión	0,00	0,00
f)	Dotación a la provisión para contingencias en tramitación	0,00	0,00
12.	**Amortización del inmovilizado**	**-5.087,23**	**-5.115,16**
B)	**TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA (7+8+9+10+11+12)**	**-167.020,33**	**-183.745,57**

CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO-PATRIMONIAL. PATRIMONIO PRIVATIVO 2023 (EUROS)		2023	2022
I.	**RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) DE LA GESTIÓN ORDINARIA (A+B)**	**132.060,59**	**115.006,75**
13.	**Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta**	**64.719,69**	**265.383,67**
	a) Deterioro de valor	0,00	0,00
	b) Bajas y enajenaciones	64.719,69	265.383,67
	c) Imputación de subvenciones para el inmovilizado no financiero	0,00	0,00
14.	**Otras partidas no ordinarias**	**-70.363,97**	**-239.898,33**
	a) Ingresos	0,00	0,00
	b) Gastos	-70.363,97	-239.898,33
II.	**RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS (I+13+14)**	**126.416,31**	**140.492,09**
15.	**Ingresos financieros**	**71.071,30**	**14.503,12**
	a) De participaciones en instrumentos de patrimonio	0,00	0,00
	b) De valores negociables y de créditos del activo inmovilizado	71.071,30	14.503,12
	c) Subvenciones para gastos financieros y para la financiación de operaciones financieras	0,00	0,00
16.	**Gastos financieros**	**0,00**	**0,00**
17.	**Gastos financieros imputados al activo**	**0,00**	**0,00**
18.	**Variación del valor razonable en activos financieros**	**0,00**	**0,00**
	a) Activos a valor razonable con imputación en resultados	0,00	0,00
	b) Imputación al resultado del ejercicio por activos financieros disponibles para la venta	0,00	0,00
19.	**Diferencias de cambio**	**0,00**	**0,00**
20.	**Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros**	**0,00**	**0,00**
	a) De entidades del grupo, multigrupo y asociadas	0,00	0,00
	b) Otros	0,00	0,00
III.	**RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS (15+16+17+18+19+20)**	**71.071,30**	**14.503,12**
IV.	**RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) NETO DEL EJERCICIO (II+III)**	**197.487,61**	**154.995,21**
21.	**Impuesto sobre beneficios**	**-8.197,15**	**-10.405,72**
V.	**RESULTADO NETO DEL EJERCICIO DESPUÉS DE IMPUESTOS**	**189.290,46**	**144.589,49**
±	**AJUSTES EN LA CUENTA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR**		**0,00**
VI.	**RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR AJUSTADO**		**144.589,49**

BALANCE EJERCICIO 2023. PATRIMONIO PRIVATIVO (EUROS) 1/3

ACTIVO		2023	2022 REEXPRESADO
A)	**Activo no corriente**	**2.392.008,67**	**2.411.123,59**
I.	**Inmovilizado intangible**	**0,00**	**0,00**
1.	Inversión en investigación y desarrollo	0,00	0,00
2.	Propiedad industrial e intelectual	0,00	0,00
3.	Aplicaciones informáticas	0,00	0,00
4.	Inversiones sobre activos utilizados en régimen de arrendamiento o cedidos	0,00	0,00
5.	Otro inmovilizado intangible	0,00	0,00
II.	**Inmovilizado material**	**864.129,94**	**879.497,48**
1.	Terrenos	475.403,54	484.186,99
2.	Construcciones	388.726,40	395.310,49
5.	Otro inmovilizado material	0,00	0,00
6.	Inmovilizado en curso y anticipos	0,00	0,00
III.	**Inversiones inmobiliarias**	**0,00**	**0,00**
1.	Terrenos	0,00	0,00
2.	Construcciones	0,00	0,00
3.	Inversiones inmobiliarias en curso y anticipos	0,00	0,00
IV.	**Inversiones financieras a largo plazo en entidades del grupo, multigrupo y asociadas**	**0,00**	**0,00**
1.	Inversiones financieras en patrimonio de entidades de derecho público	0,00	0,00
4.	Otras inversiones	0,00	0,00
V.	**Inversiones financieras a largo plazo**	**1.527.878,73**	**1.531.626,11**
1.	Inversiones financieras en patrimonio	0,00	0,00
2.	Créditos y valores representativos de deuda	1.528.478,73	1.532.226,11
4.	Otras inversiones financieras	-600,00	-600,00
VI.	**Deudores y otras cuentas a cobrar a largo plazo**	**0,00**	**0,00**

BALANCE EJERCICIO 2023. PATRIMONIO PRIVATIVO (EUROS) 2/3

ACTIVO		2023	2022 REEXPRESADO
B)	**Activo corriente**	**3.670.320,98**	**3.570.414,95**
I.	**Activos en estado de venta**	**0,00**	**0,00**
II.	**Existencias**	**0,00**	**0,00**
1.	Productos farmacéuticos	0,00	0,00
2.	Material sanitario de consumo	0,00	0,00
3.	Otros aprovisionamientos	0,00	0,00
III.	**Deudores y otras cuentas a cobrar**	**166.491,70**	**159.011,07**
1.	Deudores por operaciones de gestión	0,00	0,00
2.	Otras cuentas a cobrar	44.633,10	38.673,19
3.	Administraciones públicas	121.858,60	120.337,88
4.	Deudores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00
V.	**Inversiones financieras a corto plazo**	**3.091,51**	**3.091,51**
1.	Inversiones financieras en patrimonio	0,00	0,00
2.	Créditos y valores representativos de deuda	3.091,51	3.091,51
4.	Otras inversiones financieras	0,00	0,00
VI.	**Ajustes por periodificación**	**0,00**	**0,00**
VII.	**Efectivo y otros activos líquidos equivalentes**	**3.500.737,77**	**3.408.312,37**
1.	Otros activos líquidos equivalentes	2.554.196,17	0,00
2.	Tesorería	946.541,60	3.408.312,37
TOTAL ACTIVO (A+B)		**6.062.329,65**	**5.981.538,54**

BALANCE EJERCICIO 2023. PATRIMONIO PRIVATIVO (EUROS) 3/3

PATRIMONIO NETO Y PASIVO		2023	2022 REEXPRESADO
A)	**Patrimonio neto**	**5.903.560,90**	**5.714.270,44**
I.	**Patrimonio aportado**	**0,00**	**0,00**
II.	**Patrimonio generado**	**5.903.560,90**	**5.714.270,44**
1.	Reservas	5.714.270,44	5.569.680,95
	a) Reservas de capitalización	0,00	0,00
	b) Otras reservas	5.714.270,44	5.569.680,95
2.	Resultados de ejercicios anteriores	0,00	0,00
3.	Resultados de ejercicio	189.290,46	144.589,49
III.	**Ajustes por cambios de valor**	**0,00**	**0,00**
1.	Inmovilizado no financiero	0,00	0,00
2.	Activos financieros disponibles para la venta	0,00	0,00
IV.	**Otros incrementos patrimoniales pendientes de imputación a resultados**	**0,00**	**0,00**
B)	**Pasivo no corriente**	**135.996,90**	**135.996,90**
I.	**Provisiones a largo plazo**	**116.524,11**	**116.524,11**
II.	**Deudas a largo plazo**	**19.472,79**	**19.472,79**
2.	Deudas con entidades de crédito	0,00	0,00
4.	Otras deudas	19.472,79	19.472,79
5.	Acreedores por arrendamiento financiero a largo plazo	0,00	0,00
V.	**Ajustes por periodificación a largo plazo**		
C)	**Pasivo corriente**	**22.771,85**	**131.271,20**
I.	**Provisiones a corto plazo**	**0,00**	**0,00**
II.	**Deudas a corto plazo**	**0,00**	**0,00**
2.	Deuda con entidades de crédito	0,00	0,00
4.	Otras deudas	0,00	0,00
5.	Acreedores por arrendamiento financiero a corto plazo	0,00	0,00
IV.	**Acreedores y otras cuentas a pagar**	**22.771,85**	**131.271,20**
1.	Acreedores por operaciones de gestión	0,00	0,00
2.	Otras cuentas a pagar	281,76	118.226,46
3.	Administraciones públicas	22.490,09	13.044,74
4.	Acreedores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00
V.	**Ajustes por periodificación**	**0,00**	**0,00**
TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO (A+B+C)		**6.062.329,65**	**5.981.538,54**

OTROS DATOS

DESGLOSE DE LAS INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS POR IMPORTE MAYOR A 10.000 EUROS E INFERIOR A 100.000 EUROS 1/2

Proyecto, actuación o contratación de suministro	Ámbito	Importe (Euros)	Mejora accesibilidad	Mejora ambiental
Mobiliario para centros de trabajo	Compras y servicios	94.291,82	Sí	No
Equipo de Radiología digital para el centro de Vitoria (Álava)	Sanitario	87.936,75	No	No
Equipo de Radiología digital para el centro de Cádiz	Sanitario	85.081,39	No	No
Equipo de Radiología para el centro de San Sebastián de los Reyes (Madrid)	Sanitario	83.798,55	No	No
Reforma parcial en el centro de Tomelloso (Ciudad Real)	Obras e instalaciones	82.719,10	Sí	Sí
Adquisición de conmutadores core y de acceso para el CPD	Sistemas de información	78.486,67	No	Sí
Obras de adaptación del centro de la C/ José Abascal (Madrid)	Obras e instalaciones	70.836,50	Sí	Sí
Suministro de un mini arco en C para el Hospital	Sanitario	70.787,75	Sí	Sí
Adquisición por leasing del centro de La Coruña	Obras e instalaciones	66.634,94	Sí	Sí
Suministro de cuatro servidores para infraestructura VDI	Sistemas de información	48.400,00	No	Sí
Sustitución del equipo de climatización del centro de Santander	Obras e instalaciones	47.606,60	Sí	Sí
Instalación de placas solares fotovoltaicas en el centro de Málaga	Obras e instalaciones	45.980,00	Sí	Sí
Impermeabilización de la cubierta del centro de Pinto (Madrid)	Obras e instalaciones	45.362,90	Sí	Sí
Equipamiento y licencias para infraestructura WiFi en centros	Sistemas de información	43.560,00	No	Sí
Mobiliario clínico para centros asistenciales	Sanitario	39.065,51	Sí	No
Ampliación del sistema de climatización del centro de Fuengirola (Málaga)	Obras e instalaciones	38.886,69	Sí	Sí
Instalación fotovoltaica en el centro de Pinto (Madrid)	Obras e instalaciones	35.348,38	Sí	Sí
Refuerzo de falsos techos acústicos de madera en el Hospital	Obras e instalaciones	34.532,27	Sí	Sí
ICIO para las obras del nuevo centro de Tomelloso	Obras e instalaciones	29.709,90	Sí	No
Material didáctico en formato audiovisual en materia de Prevención	Compras y servicios	29.067,99	No	No
Obras de reforma del centro administrativo y asistencial de Ibiza	Obras e instalaciones	27.092,73	Sí	Sí
Reformas varias en el área de rehabilitación del centro de Valladolid	Obras e instalaciones	24.877,60	Sí	Sí
Reforma de Sala de RX del centro de Guadalajara	Obras e instalaciones	24.441,81	No	No
Sustitución de 3 rótulos en Alicante	Compras y servicios	24.352,46	Sí	Sí
Suministro de autoclaves para centros asistenciales y el Hospital	Sanitario	24.316,16	No	No

DESGLOSE DE LAS INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS POR IMPORTE MAYOR A 10.000 EUROS E INFERIOR A 100.000 EUROS 2/2

Proyecto, actuación o contratación de suministro	Ámbito	Importe (Euros)	Mejora accesibilidad	Mejora ambiental
Sustitución de equipo de climatización de Ibiza	Obras e instalaciones	23.534,38	Sí	Sí
Proyecto de ejecución para la obra del centro de Barcelona	Obras e instalaciones	23.467,02	Sí	No
Reformas varias del centro de Torrejón (Madrid)	Obras e instalaciones	22.984,05	Sí	Sí
Rotulación exterior corporativa del centro de Pinto (Madrid)	Compras y servicios	22.000,22	Sí	Sí
Equipo de climatización del centro de Tomelloso (Ciudad Real)	Obras e instalaciones	20.880,21	Sí	Sí
Honorarios del proyecto básico del nuevo centro de Las Palmas	Obras e instalaciones	18.424,16	Sí	No
Switches para la dotación de electrónica de red de centros	Sistemas de información	18.083,90	No	Sí
Adquisición de teléfonos móviles	Sistemas de información	18.044,33	Sí	Sí
Proyecto básico de las obras del centro de C/ Madre de Dios (Madrid)	Obras e instalaciones	17.364,11	Sí	No
Proyecto de ejecución del centro de Tomelloso (Ciudad Real)	Obras e instalaciones	17.363,51	Sí	No
Honorarios por el proyecto de ejecución del centro de Bilbao	Obras e instalaciones	17.242,50	Sí	No
Columnas secas para la unidad de Reanimación Postanestésica del Hospital	Sanitario	16.718,69	Sí	Sí
Honorarios por el proyecto básico del centro de Bilbao	Obras e instalaciones	16.698,00	Sí	No
Rotulación exterior corporativa centro de San Sebastián de los Reyes (Madrid)	Compras y servicios	15.959,90	Sí	Sí
Sustitución del rótulo exterior del centro de Santander	Compras y servicios	15.553,36	Sí	Sí
Suministro de casilleros para el centro de trabajo de José Abascal (Madrid)	Compras y servicios	14.951,97	Sí	Sí
Obras realizadas en el centro de la calle Cervantes (Madrid)	Obras e instalaciones	14.821,57	Sí	Sí
Rotulación exterior corporativa del centro de Torrejón (Madrid)	Compras y servicios	14.527,26	Sí	Sí
Equipo de climatización en el centro de San Sebastián de los Reyes (Madrid)	Obras e instalaciones	13.921,74	Sí	Sí
Cierre enrollable y puerta automática en el centro de Plasencia (Cáceres)	Obras e instalaciones	11.213,99	Sí	Sí
Obras varias en el centro de San Agustín (Madrid)	Obras e instalaciones	10.417,85	Sí	Sí
Honorarios técnicos para las obras de reforma del centro de León	Obras e instalaciones	10.285,00	Sí	No

DESGLOSE DEL NÚMERO DE RECLAMACIONES POR CANAL DE RECEPCIÓN

Canal de recepción	2022	Proporción sobre el total (%)	2023	Proporción sobre el total (%)
Hoja de reclamación oficial	990	54,94	1.142	49,46
Otros documentos (hojas internas, escritos)	275	15,26	424	18,36
Buzón del Defensor del Mutualista	263	14,59	393	17,02
Oficina Virtual de Reclamaciones y Litigios (OVRL)	145	8,05	182	7,88
Portal Web	118	6,55	145	6,28
App/Oficina Digital	10	0,55	18	0,78
Correo postal	1	0,06	2	0,09
DGOSS	0	0,00	1	0,04
Registro institucional	0	0,00	2	0,09
Total	**1.802**	**100**	**2.309**	**100**

DESGLOSE DEL NÚMERO DE RECLAMACIONES POR MATERIA

Materia	2022	Proporción sobre el total (%)	2023	Proporción sobre el total (%)
Asistencia sanitaria inadecuada	488	27,08	171	7,41
Asistencia sanitaria. Demora en la atención prestada	351	19,48	89	3,85
Asistencia sanitaria. Diagnóstico	180	9,99	22	0,95
Asistencia sanitaria. Discrepancia tratamiento	132	7,33	110	4,76
Asistencia sanitaria. Informe médico	111	6,16	86	3,72
Cese de actividad trabajadores autónomos (CATA)	108	5,99	5	0,22
Cuidado de menores (CUME)	104	5,77	13	0,56
Disconformidad con el alta	98	5,44	360	15,59
Disconformidad con el trato	77	4,27	193	8,36
Disconformidad con la calificación de la contingencia	72	4,00	644	27,89
Instalaciones	29	1,61	24	1,04
Otros	20	1,11	253	10,96
Patrimoniales por daños y perjuicios	13	0,72	2	0,09
Prestaciones económicas	11	0,61	145	6,28
Riesgo en el Embarazo/Lactancia	7	0,39	43	1,86
Transporte	1	0,06	149	6,45
Total	**1.802**	**100**	**2.309**	**100**

DATOS DE LA PLANTILLA

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GENERACIÓN/AÑO DE NACIMIENTO

	Núm. hombres	Núm. mujeres	Total
Baby boomers (1949-1968)	271	278	549
Generación X (1969-1980)	293	659	952
Generación Y (1981-1993)	120	419	539
Generación Z (1994-2010)	33	80	113
Total	**717**	**1.436**	**2.153**

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR FRANJA DE ANTIGÜEDAD

	Núm. hombres	Núm. mujeres	Total
Menos de 1 año	67	170	237
1 a 2 años	72	181	253
3 a 4 años	45	98	143
5 a 9 años	89	208	297
10 a 14 años	21	39	60
15 a 19 años	114	241	355
20 a 24 años	124	269	393
Más de 25 años	185	230	415

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ÁMBITO DE LA ACTIVIDAD (INCLUYE INFORMACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD)

					Total plantilla				Evolución 2022/2023	
	Núm. hombres		Núm. mujeres		2022		2023			
Actividad	Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad	Sin discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad	Diferencia	Variación (%)
Sanitaria	326	9	760	9	997	19	1.086	18		
Gestión	330	14	630	17	959	31	960	31		
Prevención	38	0	20	0	56	0	58	0		
Subtotal	694	23	1.410	26	2.012	50	2.104	49		
Total	**717**		**1.436**		**2.115**		**2.153**		**38**	**1,80**

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE ACTIVIDAD Y NATURALEZA DE LA RELACIÓN LABORAL

				Duración del contrato						Tipo de contrato					
	Núm. personas			Núm. personas con contrato fijo			Núm. personas con contrato temporal			Núm. personas con contrato a tiempo completo			Núm. personas con contrato a tiempo parcial		
Actividad	**H**	**M**	**T**	**H**	**M**	**T**	**H**	**M**	**T**	**H**	**M**	**T**	**H**	**M**	**T**
Alta dirección	4	1	5	4	1	5	0	0	0	4	1	5	0	0	0
Dirección	76	49	125	75	49	124	1	0	1	75	49	124	1	0	1
Sanitaria	319	768	1.087	286	702	988	33	66	99	244	578	822	75	190	265
Administrativa	257	593	850	241	558	799	16	35	51	245	545	790	12	48	60
Servicio de prevención propio	7	5	12	6	5	11	1	0	1	6	5	11	1	0	1
Higiene y seguridad en el trabajo	31	15	46	30	14	44	1	1	2	31	14	45	0	1	1
Otro personal	23	5	28	19	3	22	4	2	6	21	4	25	2	1	3
Total	**717**	**1.436**	**2.153**	**661**	**1.332**	**1.993**	**56**	**104**	**160**	**626**	**1.196**	**1.822**	**91**	**240**	**331**

i H: Número de hombres. M: Número de mujeres. T: Número total. En "Otro personal" (fila) se agrupan los puestos de trabajo de celadores y auxiliares de servicios generales (almacén, conductores, conserjería, limpieza, mantenimiento, recepción y vigilancia). "Núm. personas con contrato temporal" corresponde al total de contratos realizados con una duración determinada. Núm. personas con contrato a tiempo parcial" corresponde al total de contratos realizados con jornada laboral inferior a la jornada completa.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPOLOGÍA DE CONTRATO Y GÉNERO

			Proporción sobre el total de la plantilla (%)		
Tipología de contrato	**Proporción hombres (%)**	**Proporción mujeres (%)**	**2022**	**2023**	**Diferencia 2022/2023**
Fijo	30,56	61,17	92,15	91,73	-0,42
Fijo - no indefinido	0,14	0,70	0,76	0,84	0,08
Temporal	2,60	4,83	7,09	7,43	0,34
Composición por sexo	33,33	66,7			
A tiempo completo	29,08	55,55	82,84	84,63	2,58

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA CON DISCAPACIDAD POR TIPOLOGÍA DE CONTRATO Y GÉNERO

			Proporción sobre el total de la plantilla (%)		
Tipología de contrato	**Proporción hombres (%)**	**Proporción mujeres (%)**	**2022**	**2023**	**Diferencia 2022/2023**
Fijo	44,90	53,06	96,15	97,96	1,81
Fijo - no indefinido	0	0	0	0	0
Temporal	2,04	0	3,85	2,04	-1,81
Composición por sexo	46,94	53,06			
A tiempo completo	36,73	42,86	82,69	79,59	-3,1

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR COMUNIDAD AUTÓNOMA, ACTIVIDAD Y GÉNERO

Comunidad autónoma	Número de personas trabajadoras 2023																								2022	Evolución 2022/2023	
	Alta dirección			Dirección			Sanitaria			Administrativa			Servicio de prevención propio			Higiene y seguridad en el trabajo			Otro personal			Total			Total	Diferencia	Variación (%)
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T			
Andalucía	0	0	0	11	8	19	57	145	202	34	111	145	2	0	2	5	4	9	0	0	0	109	268	377	364	13	3,57
Aragón	0	0	0	0	1	1	9	3	12	4	10	14	0	0	0	1	0	1	0	0	0	14	14	28	30	-2	-6,67
Asturias, Principado de	0	0	0	0	2	2	2	15	17	2	9	11	0	0	0	1	0	1	0	0	0	5	26	31	35	-4	-11,43
Baleares, Islas	0	0	0	1	1	2	6	5	11	4	8	12	0	0	0	1	0	1	0	0	0	12	14	26	25	1	4,00
Canarias	0	0	0	2	1	3	9	16	25	5	19	24	0	0	0	2	0	2	0	0	0	18	36	54	53	1	1,89
Cantabria	0	0	0	1	0	1	4	6	10	2	6	8	0	1	1	1	0	1	0	0	0	8	13	21	22	-1	-4,55
Castilla-La Mancha	0	0	0	8	2	10	21	47	68	12	28	40	0	0	0	2	1	3	0	0	0	43	78	121	118	3	2,54
Castilla y León	0	0	0	5	4	9	13	42	55	12	36	48	1	0	1	2	2	4	0	0	0	33	84	117	119	-2	-1,68
Cataluña	0	0	0	6	3	9	30	61	91	16	32	48	1	0	1	2	1	3	0	0	0	55	97	152	143	9	6,29
Extremadura	0	0	0	2	1	3	7	14	21	6	6	12	0	0	0	2	1	3	0	0	0	17	22	39	39	0	0,00
Galicia	0	0	0	8	1	9	21	45	66	12	30	42	0	0	0	1	1	2	0	0	0	42	77	119	116	3	2,59
La Rioja	0	0	0	1	0	1	2	7	9	1	6	7	0	0	0	0	1	1	0	0	0	4	14	18	17	1	5,88
Madrid, Comunidad de	4	1	5	20	21	41	96	267	363	122	205	327	2	3	5	6	1	7	23	5	28	273	503	776	772	4	0,52
Murcia, Región de	0	0	0	3	0	3	8	22	30	6	14	20	0	0	0	1	0	1	0	0	0	18	36	54	51	3	5,88
Navarra, Com. foral de	0	0	0	2	1	3	5	11	16	2	7	9	0	0	0	1	0	1	0	0	0	10	19	29	29	0	0,00
País Vasco	0	0	0	3	2	5	10	32	42	6	29	35	0	1	1	1	2	3	0	0	0	20	66	86	82	4	4,88
Valenciana, Comunidad	0	0	0	3	1	4	19	30	49	11	37	48	1	0	1	2	1	3	0	0	0	36	69	105	100	5	5,00
Total	**4**	**1**	**5**	**76**	**49**	**125**	**319**	**768**	**1.087**	**257**	**593**	**850**	**7**	**5**	**12**	**31**	**15**	**46**	**23**	**5**	**28**	**717**	**1.436**	**2.153**	**2.115**	**38**	**1,79**

i H: Número de hombres. M: Número de mujeres. T: Número total. En "Otros" (columna) se agrupan los puestos de trabajo de celadores y auxiliares de servicios generales (almacén, conductores, conserjería, limpieza, mantenimiento, recepción y vigilancia).

INFORMACIÓN SOBRE ROTACIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE ACTIVIDAD Y NATURALEZA DE LA RELACIÓN

	Toda la plantilla				Empleados/as con contrato indefinido			
Actividad	**Entradas**	**Salidas**	**Voluntarias**	**Ratio de rotación**	**Entradas**	**Salidas**	**Voluntarias**	**Ratio de rotación**
Alta dirección	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirección	4	8	1	4,82	4	7	1	4,45
Sanitaria	641	595	114	58,06	123	122	73	12,82
Administrativa	130	136	10	15,6	12	25	5	2,31
Servicio de prevención propio	2	3	0	20	1	0	0	4,55
Higiene y seguridad en el trabajo	8	8	2	17,39	3	3	2	6,82
Otro personal	16	16	0	57,14	0	2	0	4,44
Total	**801**	**766**	**127**	**36,73**	**143**	**159**	**81**	**7,7**

La "Ratio de rotación" se calcula como la relación entre la rotación neta y el número de empleados.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL EXTERNO POR NATURALEZA DE LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA

	Número de trabajadores			Proporción respecto al total (%)	2022	Diferencia (%)
	Hombre	**Mujer**	**Total**			
Sistemas de información	158	36	194	39,5	124	56,5
Sanitario	63	95	158	32,2	126	25,4
Centro de atención	11	6	17	3,5	19	-10,5
Varios	54	68	122	24,8	145	-15,9
Total	**286**	**205**	**491**	**100,0**	**414**	**18,6**

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL EXTERNO POR UBICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA

	Número de trabajadores			Proporción respecto al total (%)	2022	Diferencia (%)
	Hombre	**Mujer**	**Total**			
Servicios centrales	222	103	325	66,2	268	21,3
Hospital Habana	22	36	58	11,8	52	11,5
Red de atención	42	66	108	22,0	94	14,9
Total	**286**	**205**	**491**	**100,0**	**414**	**18,6**

Se incluye información sobre la distribución del personal externo registrado en el directorio de personal de la Mutua que ha desempeñado su labor a lo largo del 2023.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL EXTERNO POR NATURALEZA DE LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA (A 31 DE DICIEMBRE DE 2023)

	Número de trabajadores			Diferencia 22/23(%)
	2021	2022	2023	
Sistemas de información	86	85	124	45,9
Sanitario	46	49	55	12,2
Centro de atención	10	11	12	9,1
Varios	81	97	82	-15,5
Total	**223**	**242**	**273**	**12,8**

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL EXTERNO POR UBICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA (A 31 DE DICIEMBRE DE 2023)

	Número de trabajadores			Diferencia 22/23(%)
	2021	2022	2023	
Servicios centrales	124	184	220	19,6
Hospital Habana	79	30	34	13,3
Red de atención	20	28	19	-32,1
Total	**223**	**242**	**273**	**12,8**

Se incluye información sobre la distribución del personal externo registrado en el directorio de personal de la Mutua que ha desempeñado su labor a fecha de 31 de diciembre de 2023, permitiendo realizar una comparativa de la instantánea sobre la evolución anual.

NÚMERO DE HORAS Y ALUMNOS/AS SEGÚN MODALIDAD FORMATIVA Y GÉNERO

	Núm. alumnos/as		Núm. horas	
Modalidad	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Presencial	292	445	2.554,50	3.837,25
Mixto	86	102	2.018,00	3.249,00
En línea	2.565	6.009	12.033,96	27.114,81
Videoconferencia	1.943	3.617	2.530,2	4.702,80
Ayudas Individuales	99	168	2.690,00	7.791,00
Curso Experto Valoración Incapacidades Laborales (UNED)	1	9	500,00	4.500,00
Total	**4.986**	**10.350**	**22.326,70**	**51.194,86**

La modalidad "Mixto" incluye la formación relativa a acogida, inmersión y/o reciclaje.

NÚMERO DE HORAS Y ALUMNOS/AS SEGÚN MODALIDAD FORMATIVA Y GÉNERO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

	Núm. alumnos/as		Núm. horas	
Modalidad	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Presencial	3	3	51,75	51,75
En línea	51	71	2.856	3.976
Directo videoconferencia	39	69	312	552
Mixto	-	-	-	-
Ayudas Individuales	5	-	400	-
Total	**98**	**143**	**3.619,75**	**4.579,75**

INDICADORES SOBRE LA FORMACIÓN

	Valor		Evolución 2022/2023	
Indicador	2022	2023	Diferencia	Variación (%)
Índice de calidad de la formación	9,52	8,76	-0,76	-7,98
Índice de calidad de los formadores	9,14	9,16	0,02	0,22
Índice de horas medias de formación	30,07	34,61	4,54	15,10

DESGLOSE DE LOS INDICADORES DE FORMACIÓN POR MODALIDAD DE FORMACIÓN

Modalidad	Fraterical	Frateriform	Frateritrans
Presencial	8,89	9,23	-
En línea	8,30		8,71
Directo videoconferencia	8,70	8,8	-
Mixto	9,16	9,45	-
Total	**8,76**	**9,16**	**8,71**

DISTRIBUCIÓN DEL GASTO EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS

	Proporción (%)		
Concepto	2022	2023	Variación 2022/2023 (puntos porcentuales)
Salarios	73,33	73,06	-0,37
Cotizaciones a la Seguridad Social	22,75	23,01	1,14
Gastos sociales	3,50	2,99	-14,57
Aportaciones al plan de pensiones	0,27	0,24	-11,11
Indemnizaciones	0,15	0,70	366,67

NÚMERO DE PERSONAS QUE HAN RECIBIDO EVALUACIÓN PERIÓDICA

Actividad	Núm. hombres	Núm. mujeres	Total
Directiva	76	47	123
Sanitaria	267	607	874
Administrativa	256	553	809
Servicio de prevención propio	7	4	11
Higiene y seguridad en el trabajo	29	14	43
Otra actividad	22	4	26
Total	**1.312**	**2.453**	**3.765**

i Los valores mostrados en la tabla corresponden al 100 % de las personas que han cumplido los requisitos necesarios para someterse a la realización de la evaluación (p.e. el personal interino queda excluido).

PRÉSTAMOS DE LA MEDIATECA POR TIPO Y GÉNERO

	Núm. préstamos							
	2022			2023			Evolución 2022/2023	
Tipo de préstamo	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Diferencia	Variación (%)
Películas	4	39	43	0	18	18	-25	-58,14
Libros	121	700	821	95	693	788	-33	-4,02
Total	**125**	**739**	**864**	**95**	**711**	**806**	**-58**	**-6,71**

EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN EN LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

	2015	2017	2019	2021	2023
Participación (%)	63	69	73	--	--

La encuesta de clima laboral se realiza con periodicidad bienal, estando prevista la siguiente para el próximo año 2024.

EVOLUCIÓN DEL INDICADOR DE SATISFACCIÓN GENERAL (TF) EN LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

	2015	2017	2019	2021	2023
TF - Total respuestas favorables (sobre 100)	67	68	67	--	--

El TF es el "total de respuestas favorables" obtenidas en cada ítem / factor de la encuesta, sobre un total de 100.

ACTIVIDAD DE LA COMUNICACIÓN INTERNA

			Evolución 2022/2023	
	2022	2023	Diferencia	Variación (%)
Núm. noticias, avisos, etc.	1.387	1.348	-39	-2,81
Núm. comunicaciones	52	54	2	3,84
Núm. videos	26	17	-9	-34
Valoración	8,7	8,9	0,2	

DISTRIBUCIÓN DEL ABSENTISMO Y LA SINIESTRALIDAD POR RANGO DE EDAD

Rango de edad (años)	2022 (%)	2023 (%)	Variación 2022/2023 (puntos porcentuales)
Entre 18 y 25	0,79	1,31	65,82
Entre 26 y 35	14,83	15,51	4,59
Entre 36 y 45	31,47	28,73	-8,71
Entre 46 y 55	30,12	31,57	4,81
Entre 56 y 65	21,43	21,50	0,33
Más de 65	1,35	1,37	1,48

ALUMNOS/AS, DURACIÓN DE LOS CURSOS Y HORAS TOTALES DE LAS PRINCIPALES ACCIONES DE FORMACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Curso	Núm. horas de formación	Núm. alumnos/as inscritos	Núm. alumnos/as que han realizado/superado la formación	Total horas
Prevención riesgos laborales para personal de oficinas	1	1.005	761	761
Prevención riesgos laborales para personal sanitario	1	1.139	609	609
Formación en técnicas de reanimación y uso del desfibrilador	2	46	46	92
Curso básico para delegados de Prevención	50	21	9	450
Curso de espalda	3	28	27	81
Resucitación Cardiopulmonar y DEA	5	31	31	140
Reunión anual Consultores de Prevención 2023	12	47	46	552
Jornada con la policía para fomentar un ambiente laboral seguro	1	14	14	14
Prevención de riesgos en teletrabajo	3	155	83	249
Curso práctico de extinción de incendios	6	15	15	90
Jornadas Filia 1	2	5	5	10
Jornadas Filia 2	4	4	4	16
Total	**90**	**2.510**	**1.650**	**3.064**

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES POR ORGANIZACIÓN SINDICAL

	Núm. delegados				Evolución 2022/2023	
Organización sindical	Hombres	Mujeres	Total 2023	Total 2022	Diferencia	Variación (%)
CC.OO.	23	41	64	67	-3	-4,48
UGT	30	47	77	60	17	28,33
SATSE	0	0	0	3	-3	-100,00
USAE	0	1	1	3	-2	-66,67
Independiente	-	-	-	-	-	-
Total	**53**	**89**	142	133		

ESTRUCTURA DE PREVENCIÓN

	Número		Evolución 2022/2023	
	2022	2023	Diferencia	Variación (%)
Delegados de prevención	84	86	2	2,38
Comités de seguridad y salud	10	10	0	0
Comité estatal de seguridad y salud	1	1	0	0

PROCESO DE REALIZACIÓN Y PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME ANUAL Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

El presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad de Fraternidad-Muprespa para el año 2023 se ha elaborado de acuerdo con los Estándares GRI (Global Reporting Initiative) según recoge el "GRI 1: Fundamentos 2021" publicado en octubre de 2021 y cuya entrada en vigor ha sido el 1 de enero de 2023, dando cumplimiento a los 9 requisitos necesarios para ello. GRI es un estándar aceptado a nivel mundial con el que las entidades informan a sus grupos de interés sobre los impactos significativos en la economía, el medioambiente y la sociedad, y su contribución al desarrollo sostenible.

El informe de Fraternidad-Muprespa reporta los indicadores generales "GRI 2: Contenidos Generales 2021", los aspectos materiales "GRI 3: Temas Materiales 2021" y los específicos sobre temas económicos (GRI 2XX), ambientales (GRI 3XX) y sociales (GRI 4XX).

A su vez, el informe contempla las recomendaciones de la publicación "La discapacidad en los informes de sostenibilidad" de enero de 2019 que elaboran Global Reporting Initiative y Fundación ONCE para ayudar a las organizaciones a divulgar su compromiso con el respeto y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad.

El presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad recoge la gestión de la entidad durante el ejercicio 2023 que va desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023; siendo la fecha de publicación del último informe previo en julio de 2023 y su contenido el correspondiente a la actividad del ejercicio 2022.

ELABORACIÓN Y VALIDACIÓN

Fraternidad-Muprespa ha identificado los aspectos materiales que reflejan el impacto económico, ambiental y social de su actividad, así como aquellos que podrían influir en las decisiones de sus grupos de interés. El Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2023 de Fraternidad-Muprespa recoge esta información, destacando los asuntos importantes para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y respondiendo a las posibles expectativas de los grupos de interés, facilitando su toma de decisiones.

El informe ha sido elaborado por la unidad de Comunicación Interna y Responsabilidad Social del centro de Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa, dependiente de la Secretaría General. Cada una de las unidades organizativas de la entidad ha aportado la información sobre el ámbito de funcionamiento del que es responsable.

La Comisión de Control y Seguimiento, órgano de participación de los agentes sociales que informa sobre la gestión de la entidad en las distintas modalidades de colaboración, ha verificado y aprobado este documento en junio de 2023. Cabe destacar que esta verificación, sin embargo, no se ha realizado por una entidad externa.

La finalización e impresión del Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad del ejercicio 2023 ha tenido lugar en julio de 2024.

PRINCIPIOS

La elaboración del informe se ha realizado de acuerdo a los principios indicados por el Estándar GRI, habiendo prestado especial atención a los siguientes, que han determinado la estructura, los contenidos y el enfoque de los mismos:

- Grupos de interés. Tomar conciencia del valor informativo hacia los grupos de interés para poner el foco en la información relevante para cada uno de estos.
- Sostenibilidad. Reflexionar desde cada uno de los ámbitos de la entidad sobre la sostenibilidad medioambiental del modelo y el impacto de las decisiones que se han tomado.
- Exhaustividad. Concretar y sintetizar los contenidos, evitando redundancias sin comprometer la comprensión de la gestión.
- Equilibrio. Aplicar una redacción imparcial y objetiva, sin juicios de valor.
- Comparabilidad. Concretar y sintetizar los contenidos, evitando redundancias sin comprometer la comprensión de la gestión.
- Claridad. Asegurar que la terminología y redacción sean comprensibles para todos los lectores.

MATERIALIDAD

Fraternidad-Muprespa ha recogido en el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2023 la información sobre los aspectos materiales importantes para sus objetivos estratégicos y las expectativas de los grupos de interés, que tienen un impacto económico, ambiental y social. En la siguiente tabla se presentan estos aspectos, junto a su alcance (interno, externo o mixto).

CONTACTO

Las dudas que puedan surgir en relación al contenido del presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad deben dirigirse a:

Comunicación interna y Responsabilidad Social - Centro de Recursos humanos y RSC.
C/ San Agustín, 10. 28014 Madrid.
comunicacion.interna@fraternidad.com

DISEÑO Y PRODUCCIÓN

talento

Parque Tecnológico, Zona Intra
33203 · Gijón (Asturias)
www.talentocorporativo.com

ASPECTOS MATERIALES 1/6

Aspecto material	Ámbito de interés	Observaciones
Acciones para la reducción de siniestralidad	Externo	
Actividad hospitalaria	Externo	
Actividad sanitaria	Externo	
Ámbito de actuación	Externo	
Auditorías y sistemas de control	Externo	
Autorización sanitaria y oferta asistencial	Externo	
Cartelería virtual FMTV	Externo	
Centro de contacto	Externo	
Comunicación por correo electrónico	Externo	
Contratación de bienes y servicios	Externo	
Defensor del mutualista	Externo	
Derechos PLARSO	Externo	
Diálogo y servicio	Externo	
Educación y divulgación preventiva	Externo	
Gabinete de prensa	Externo	
Gestión de consultas y trámites	Externo	
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	Externo	
Hospital Habana. Dotación	Externo	
Hospital Habana. Entorno plenamente digital	Externo	
Informe sobre el cumplimiento del código de conducta para la realización de inversiones temporales	Externo	
Informes de gestión	Externo	
Jornadas informativas y divulgativas	Externo	
Oficina digital	Externo	
Portal del paciente y App Mi Frater Paciente	Externo	
Portales web	Externo	
Redes sociales	Externo	
Régimen de propiedad y forma jurídica	Externo	
Regulación de la licitación y contratación	Externo	
Responsabilidad en la cadena de suministro	Externo	
Rincón del asesor	Externo	

ASPECTOS MATERIALES 2/6

Aspecto material	Ámbito de interés	Observaciones
Servicio telefónico para emergencias sanitarias	Externo	
Absentismo y siniestralidad	Interno	
Actividad formativa	Interno	
Auditoria de prevención de riesgos laborales	Interno	
Cambios operacionales	Interno	
Clima laboral	Interno	
Contingencias comunes en la plantilla	Interno	
Contingencias profesionales en la plantilla	Interno	
Desarrollo directivo	Interno	
Discapacidad	Interno	
Evaluación del desempeño	Interno	
Formación destacada en 2023	Interno	
Identificación de peligros, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva	Interno	
Mediateca	Interno	
Medición de la comunicación interna	Interno	
Notificación de accidentes	Interno	
Otras medidas de rrhh	Interno	
Personal externo	Interno	Modificado.
Plan de pensiones	Interno	
Plantilla	Interno	Ampliado.
Proceso para determinar la retribución	Interno	
Promoción y desarrollo	Interno	
Proyecto RELEVA	Interno	
Pruebas de promoción interna	Interno	
Regulación Interna	Interno	
Representación sindical y Negociación colectiva	Interno	
Retribución flexible	Interno	
Retribución y beneficios sociales	Interno	
Salud mental, agresiones y violencia laboral en la plantilla	Interno	
Selección y evaluación de personal	Interno	

ASPECTOS MATERIALES 3/6

Aspecto material	Ámbito de interés	Observaciones
Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales	Interno	
Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Interno	
Valoración de la formación	Interno	
Variación de la plantilla	Interno	
Veteranos de Fraternidad-Muprespa	Interno	
Accesibilidad	Mixto	
Accesibilidad de los centros de atención	Mixto	
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	Mixto	
Actividad en contingencia común	Mixto	
Actividad preventiva	Mixto	
Adecuación y mejora mediante actuaciones de ejecución directa	Mixto	
Afiliación de trabajadores autónomos	Mixto	
Alianza +compromiso.	Mixto	
Ampliación o modificación de alcance	Mixto	
Asistencia sanitaria	Mixto	
Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo	Mixto	
Asociación Española de Servicios de Prevención Laboral	Mixto	
Auditoria interna	Mixto	
Calidad asistencial	Mixto	
Calidad del servicio y satisfacción	Mixto	
Cambios normativos	Mixto	
Cambios organizativos	Mixto	
Celebración de la Junta General Ordinaria 2022	Mixto	
Certificación de calidad ambiental Ayuntamiento de Málaga	Mixto	Nuevo.
Certificación del ENS	Mixto	
Certificaciones	Mixto	
Cese de actividad de trabajadores por cuenta propia	Mixto	
Comisión de Control y Seguimiento	Mixto	
Comisión de Prestaciones Especiales	Mixto	
Comisión permanente	Mixto	

ASPECTOS MATERIALES 4/6

Aspecto material	Ámbito de interés	Observaciones
Comité de Dirección	Mixto	
Comité de dirección del Hospital Habana	Mixto	
Comité de expertos	Mixto	Modificado.
Comité del Plan Estratégico Corporativo (COPEC)	Mixto	
Compensaciones de los miembros de los órganos de gobierno, participación y alta dirección	Mixto	
Confort climático	Mixto	Nuevo.
Cuentas anuales	Mixto	
Desarrollo de aplicaciones y mantenimiento de infraestructuras tecnológicas	Mixto	
Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambiental	Mixto	
Director gerente	Mixto	
Diversidad en los órganos de gobierno	Mixto	
Eficiencia energética	Mixto	
Eficiencia energética y respeto medioambiental	Mixto	
Ejecución presupuestaria	Mixto	
Elaboración y validación	Mixto	
Empresas afiliadas	Mixto	
Empresas por el clima	Mixto	
Esquema Nacional de Seguridad	Mixto	Nuevo.
Evolución tecnológica	Mixto	
Felicitaciones	Mixto	
Gestión ambiental	Mixto	
Gestión de la calidad	Mixto	
Gestión de quejas y reclamaciones	Mixto	
Grupo de innovación sanitaria	Mixto	Nuevo.
Grupo Español para el Crecimiento Verde	Mixto	
Grupos de Interés	Mixto	
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	Mixto	
Huella de carbono	Mixto	
Incumplimientos	Mixto	
Indicadores GRI (Global Reporting Initiative)	Mixto	

ASPECTOS MATERIALES 5/6

Aspecto material	Ámbito de interés	Observaciones
Indicadores GRI de la dimensión ambiental	Mixto	
Infraestructuras e instalaciones	Mixto	
Intervención General de la Seguridad Social	Mixto	
Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Mixto	
Inversiones y autorizaciones	Mixto	
IV Plan Estratégico Corporativo 2021-2023	Mixto	
Junta Asesora Nacional	Mixto	
Junta Directiva	Mixto	
Junta General	Mixto	
La Mutua del mañana	Mixto	
Ley de economía sostenible	Mixto	
Ley de transparencia	Mixto	
Logros 2023	Mixto	
Materialidad	Mixto	
Misión, visión y valores	Mixto	
Modelo de innovación sanitaria	Mixto	Nuevo.
Nuevos acuerdos de colaboración	Mixto	
Organización de los servicios centrales	Mixto	
Organización territorial	Mixto	
Órgano de Cumplimiento Penal	Mixto	
Órganos de gestión interna	Mixto	
Órganos de gobierno	Mixto	
Órganos de participación	Mixto	
Otros comités y comisiones	Mixto	
Plan de evolución digital -Pioneros digitales-	Mixto	
Plan estratégico del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	Mixto	
Política de Cumplimiento Penal y Código ético y de conducta	Mixto	
Portal de la Transparencia	Mixto	
Presencia de marca	Mixto	
Prestaciones especiales	Mixto	

ASPECTOS MATERIALES 6/6

Aspecto material	Ámbito de interés	Observaciones
Prestaciones por cese de actividad de trabajadores autónomos	Mixto	
Prestaciones por cuidado de menores	Mixto	
Prestaciones por riesgo durante el embarazo y lactancia	Mixto	
Prevención y gestión de conflictos de interés	Mixto	
Principios	Mixto	
Privacidad del cliente	Mixto	
Proceso de realización y principios que rigen el informe anual y memoria de sostenibilidad	Mixto	
Producción de energía solar fotovoltaica	Mixto	Ampliado.
Recaudación	Mixto	
Reconocimientos y premios	Mixto	
Relación con otras mutuas	Mixto	
Responsabilidad de los cargos ejecutivos	Mixto	
Responsabilidad Social Corporativa	Mixto	
Resumen económico financiero	Mixto	
Retribución de la alta dirección	Mixto	
Sanidad por el clima	Mixto	
Satisfacción hospitalaria	Mixto	
Sedes y direcciones de los servicios centrales	Mixto	
Seguridad de la información	Mixto	
Sello de huella de carbono “Calculo” y “Compenso”	Mixto	
Servicio integral centralizado de seguridad electrónica	Mixto	
Sistema de Gestión de Cumplimiento Ético y Penal	Mixto	
Sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales	Mixto	
Sistemas de información	Mixto	
Solicitud de información pública	Mixto	
Supervisión de la gestión	Mixto	
Trabajadores protegidos	Mixto	
Transparencia en la gestión	Mixto	
Tribunal de Cuentas	Mixto	
V Plan Estratégico Corporativo	Mixto	Nuevo.

AMPLIACIÓN O MODIFICACIÓN DE ALCANCE

Como parte del compromiso continuo de la organización con la transparencia y la mejora constante de la calidad de la información presentada en su Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad, y en cumplimiento del requerimiento del GRI 2-4, sobre la actualización de la información, que emplaza a las organizaciones a explicar las actualizaciones relevantes de información de ejercicios anteriores, se detallan a continuación las introducidas en la estructura (nuevos apartados) y el contenido del presente informe correspondiente al ejercicio 2023:

Confort climático

Se ha incorporado este nuevo apartado en el capítulo Conocer la Mutua, incorporando de forma específica las actuaciones llevadas a cabo para la mejora del confort climático en los centros de atención de la entidad, atendiendo también a la eficiencia energética.

Esquema nacional de seguridad (ENS)

Se ha añadido un nuevo apartado en el capítulo de Gobierno Corporativo, en el ámbito de los Sistemas de Seguridad, para tratar la certificación en el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) del sistema de gestión de la seguridad de la información de la entidad.

Modelo de innovación sanitaria

Entre los proyectos del IV Plan Estratégico Corporativo, el relativo a la puesta en marcha del nuevo modelo de innovación sanitaria, dada su naturaleza de proyección estratégica y de creación de valor para la Mutua, requiere un espacio propio dentro del informe. Este nuevo apartado forma parte del capítulo sobre la Estrategia y Creación de valor.

Grupo de innovación sanitaria

Se ha añadido un nuevo apartado en el capítulo Estrategia y creación de valor, como parte del modelo de innovación sanitaria, relativo a la creación del grupo de innovación sanitaria, que responde a la necesidad de coordinar y dinamizar el nuevo modelo de innovación sanitario de la entidad.

Comité de expertos

Se ha trasladado al capítulo Estrategia y creación de valor, como parte del modelo de innovación sanitaria, la información relativa al Comité de Expertos, en la que se facilita el detalle de la actividad de este grupo de especialistas sanitarios que sirve como puerta de entrada de la innovación sanitaria a la organización.

Proyecto RELEVA

Se ha añadido un nuevo apartado en el capítulo Un buen lugar de trabajo, relativo al Proyecto Releva, un programa de desarrollo que permite la participación activa de los empleados en un plan de sucesión diseñado para cubrir ciertos puestos clave que se prevé queden vacantes en los próximos dos años en la organización.

Datos de la plantilla

Favoreciendo la exhaustividad de la información relativa a la plantilla, se ha ampliado la información relativa al detalle de la media de edad y la media de antigüedad, a través de varias tablas nuevas en el anexo Datos de la plantilla.

Indicadores GRI de la dimensión ambiental

La información relativa al número de centros computados en algunos de los indicadores GRI de la dimensión ambiental para el ejercicio 2022 se ha visto modificada de acuerdo a la presentada en el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2022. El número de centros ha pasado de 129 a 130, al identificarse durante el proceso de verificación posterior al cierre del informe anual que uno de estos no había sido contabilizado. A pesar de lo anterior, los propios indicadores no han variado su valor respecto al recogido en el informe del ejercicio precedente.

Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambiental

Se ha producido un cambio en factor de emisión de la energía eléctrica, resultado del logro de un mix eléctrico 0 por parte de TSOL, que ha reducido drásticamente las emisiones (GRI 305). Asimismo, la conversión de toneladas a kilogramos de los datos de 2022 correspondientes a los efluentes y residuos (GRI 306) ha producido una variación de datos para ese periodo. Todo está reseñado en las tablas incluidas en cada epígrafe.

Además, la información relativa a la huella de carbono se ha ampliado en su alcance, incluyendo las emisiones generadas por los desplazamientos fruto de la actividad de la empresa (tren, avión y vehículos).

INDICADORES GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)

Fraternidad-Muprespa ha reportado de acuerdo al Estándar GRI para el ejercicio 2023 que va del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023.

Se señalan los indicadores (en el campo Mejora discapacidad) cuya información se ha completado de acuerdo a las recomendaciones de la publicación "La discapacidad en los informes de sostenibilidad" que elaboran Global Reporting Initiative y Fundación ONCE para ayudar a las organizaciones a divulgar su compromiso con el respeto y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad.

TABLA DE INDICADORES GRI 1/4

Ámbito	Categoría	Indicador	Descripción	Mejora discapacidad	Página	Observaciones
General	La organización y sus prácticas de presentación de informes	GRI 2-1	Detalles organizacionales		16	Fraternidad-Muprespa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, núm. 275.
General	La organización y sus prácticas de presentación de informes	GRI 2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad		56	Apartado: Participación en otros organismos.
General	La organización y sus prácticas de presentación de informes	GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto		179	
General	La organización y sus prácticas de presentación de informes	GRI 2-4	Actualización de la información		186	
General	La organización y sus prácticas de presentación de informes	GRI 2-5	Verificación externa		179	Apartado: Elaboración y validación.
General	Actividades y trabajadores	GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	X	17	Apartado: Ámbito de actuación.
General	Actividades y trabajadores	GRI 2-7	Empleados	X	116	
General	Actividades y trabajadores	GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	X	118 Y 174	Apartado: Personal externo.
General	Gobernanza	GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición		44 Y 71	Capítulo: Gobierno Corporativo.
General	Gobernanza	GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	X	46	
General	Gobernanza	GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno		47	Apartado: Junta Directiva.
General	Gobernanza	GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos		47	Presidencia de la Junta Directiva.
General	Gobernanza	GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos		49	Apartado: Director gerente.
General	Gobernanza	GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad		46	
General	Gobernanza	GRI 2-15	Conflictos de interés		62	Apartado: Prevención y gestión de conflictos de interés.
General	Gobernanza	GRI 2-16	Comunicación de inquietudes críticas		62	Apartado: Órgano de cumplimiento penal.
General	Gobernanza	GRI 2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	X	46	
General	Gobernanza	GRI 2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno			Apartado: Junta General.
General	Gobernanza	GRI 2-19	Políticas de remuneración		59	Apartado: Compensaciones de los miembros de los órganos de gobierno, participación y alta dirección.
General	Gobernanza	GRI 2-20	Proceso para determinar la remuneración		59	
General	Gobernanza	GRI 2-21	Ratio de compensación total anual		59	
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible		113	Apartado: Pacto Mundial.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-23	Compromisos y políticas	X	44 Y 71	Capítulo: Gobierno Corporativo.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas		44 Y 71	Capítulo: Gobierno Corporativo.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos		44 Y 71	Capítulo: Gobierno Corporativo.

TABLA DE INDICADORES GRI 2/4

Ámbito	Categoría	Indicador	Descripción	Mejora discapacidad	Página	Observaciones
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		68	Apartado: Supervisión de la gestión.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas		68	Apartado: Supervisión de la gestión.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-28	Afiliación a asociaciones		56	Apartado: Participación en otros organismos.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés		82	
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva		129	Apartado: Representación sindical y negociación colectiva.
Aspectos materiales	Contenidos sobre los temas materiales	GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales		179	Apartado: Materialidad.
Aspectos materiales	Contenidos sobre los temas materiales	GRI 3-2	Lista de temas materiales		180 -185	Anexo: Aspectos materiales.
Aspectos materiales	Contenidos sobre los temas materiales	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	X		Capítulo: 1, 3 y 5.
Económico	Desempeño económico	GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	X	106	Apartado: Cuenta de resultado económico patrimonial.
Económico	Desempeño económico	GRI 201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático			No aplica.
Económico	Desempeño económico	GRI 201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		121	Apartado: Retribución y beneficios sociales.
Económico	Desempeño económico	GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno		105	Apartado: Marco general del ejercicio.
Económico	Presencia en el mercado	GRI 202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local			No disponible.
Económico	Presencia en el mercado	GRI 202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local			El 100 % de los altos ejecutivos.
Económico	Impactos económicos indirectos	GRI 203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	X	112	
Económico	Impactos económicos indirectos	GRI 203-2	Impactos económicos indirectos significativos			Información no disponible.
Económico	Prácticas de adquisición	GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	X		100 %
Económico	Anticorrupción	GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción			100 %
Económico	Anticorrupción	GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		60 -63	Cumplimiento ético y penal.
Económico	Anticorrupción	GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas			Ninguno.
Económico	Competencia desleal	GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia			Ninguna.
Económico	Fiscalidad	GRI 207-1	Enfoque fiscal			No aplica. La entidad no aplica tasas en su servicio.
Económico	Fiscalidad	GRI 207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos			No aplica. La entidad no aplica tasas en su servicio.

TABLA DE INDICADORES GRI 3/4

Ámbito	Categoría	Indicador	Descripción	Mejora discapacidad	Página	Observaciones
Económico	Fiscalidad	GRI 207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal			No aplica. La entidad no aplica tasas en su servicio.
Económico	Fiscalidad	GRI 207-4	Presentación de informes país por país			No aplica. La entidad no aplica tasas en su servicio.
Social	Empleo	GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	X	117	Variación de la plantilla.
Social	Empleo	GRI 401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales			Ninguna.
Social	Empleo	GRI 401-3	Permiso parental		122	Apartado: Otras medidas.
Social	Relaciones trabajador-empresa	GRI 402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		118	Apartado: Cambios operacionales.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		124 -129	
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		125	Apartado: Identificación de peligros, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo		124 -129	
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo		127	Apartado: Comunicación y diálogo.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		127	Apartado: Formación.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores		124 -129	Apartado: Salud y prevención.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales		124 -129	Apartado: Salud y prevención.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo			100 %
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral		128	Apartado: Absentismo y siniestralidad.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales		128	Apartado: Absentismo y siniestralidad.
Social	Formación y enseñanza	GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado		119 -121	Apartado: Formación.
Social	Formación y enseñanza	GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	X	119 -121	Apartado: Formación.
Social	Formación y enseñanza	GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		123	Apartado: Evaluación del desempeño.
Social	Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	X	58 -116	
Social	Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres			Información no disponible.
Social	No discriminación	GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	X		Ningún caso registrado.
Social	Libertad de asociación y negociación colectiva	GRI 407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo		65-66	Ningún caso identificado.
Social	Trabajo infantil	GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		58 -116	Ningún caso identificado.

TABLA DE INDICADORES GRI 4/4

Ámbito	Categoría	Indicador	Descripción	Mejora discapacidad	Página	Observaciones
Social	Trabajo forzoso u obligatorio	GRI 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		65-66	Ningún caso identificado.
Social	Prácticas en materia de seguridad	GRI 410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos			No aplica.
Social	Derechos de los pueblos indígenas	GRI 411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas			No aplica. La entidad solo tiene actividad en España.
Social	Evaluación de derechos humanos	GRI 412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos			No aplica.
Social	Evaluación de derechos humanos	GRI 412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	X	120	Apartado: Actividad formativa.
Social	Evaluación de derechos humanos	GRI 412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	X	65	Apartado: Responsabilidad en la cadena de suministro.
Social	Comunidades locales	GRI 413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	X	71	No aplica.
Social	Comunidades locales	GRI 413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	X		No aplica. La entidad solo tiene actividad en España.
Social	Evaluación social de los proveedores	GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales		65-66	Apartado: Cadena de suministro.
Social	Evaluación social de los proveedores	GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	X	71	No se han registrado impactos negativos.
Social	Evaluación social de los proveedores	GRI 415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos			No aplica. La entidad no hace aportaciones a partidos ni representantes políticos.
Social	Salud y seguridad de los clientes	GRI 416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios		26-141	Apartado: Defensor del mutualista.
Social	Salud y seguridad de los clientes	GRI 416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios		71	No se tiene constancia de ningún incumplimiento.
Social	Marketing y etiquetado	GRI 417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	X		No aplica. La entidad no realiza ningún tipo de etiquetado.
Social	Marketing y etiquetado	GRI 417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios			No aplica. La entidad no realiza ningún tipo de etiquetado.
Social	Marketing y etiquetado	GRI 417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	X		No aplica. La entidad no realiza ningún tipo de etiquetado.
Social	Privacidad del cliente	GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		67	Apartado: Privacidad del cliente.
Social	Cumplimiento socioeconómico	GRI 419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	X	71	No se tiene constancia del incumplimiento de leyes ni normativas.

INDICADORES GRI DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL

				2022		2023	
Dimensión	**Categoría**	**Indicador**	**Descripción**	**Núm. de centros que computan**	**Valor**	**Núm. de centros que computan**	**Valor**
Ambiental	Materiales	GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen (kg)	102	24.812,5 kg papel comprado no reciclado.	112	23.700 kg papel comprado no reciclado.
Ambiental	Materiales	GRI 301-2	Insumos reciclados		No aplica.		No aplica.
Ambiental	Materiales	GRI 301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado		No aplica.		No aplica.
Ambiental	Energía	GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización (MJ)	129 (E. Eléctrica) 4 centros (Gas) 4 centros (Gasóleo) 1 centro (Pellets) 2 vehículos (Gasóleo)	29.069.690 9.411.053 468.338 3.347 1.516.795 Total: 40.469.222 MJ	127 (E. Eléctrica) 5 centros (Gas) 2 centros (Gasóleo) 1 centro (Pellets) 2 vehículos (Gasóleo)	27.349.837 8.030.361 495.889 7.562 1.436.963 Total: 37.320.613
Ambiental	Energía	GRI 302-2	Consumo energético fuera de la organización		Sin datos disponibles.		Sin datos disponibles.
Ambiental	Energía	GRI 302-3	Intensidad energética	130	4,69 MWh / persona y año	127	4,25 MWh / persona y año
Ambiental	Energía	GRI 302-4	Reducción del consumo energético	130	40.469.222 MJ Aumento del 21,74 % respecto al 2015 (año base)	127	1.320.806 Aumento del 3,67 % respecto al 2015
Ambiental	Agua y efluentes	GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	130	Ver detalle en el "Informe anual y memoria de sostenibilidad".	127	Ver detalle en el apartado "Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambiental".
Ambiental	Agua y efluentes	GRI 303-5	Consumo de agua	130	23 Ml	127	26 Ml
Ambiental	Emisiones	GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	130	682,24 t CO_2 eq	127	554,04 t CO_2 eq
Ambiental	Emisiones	GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	130	2.204,16 t CO_2 eq	127	35,78 t CO_2 eq
Ambiental	Emisiones	GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	130	43,11 t CO_2 eq	127	324,19 t CO_2 eq
Ambiental	Emisiones	GRI 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	130	1,22 t CO_2 eq / persona y año	127	0,37 t CO_2 eq / persona y año
Ambiental	Emisiones	GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI	130	13,47 % respecto al ejercicio de referencia (2015)	127	-75,77 % respecto al ejercicio de referencia (2015)
Ambiental	Emisiones	GRI 305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)		Sin datos disponibles.		Sin datos disponibles.
Ambiental	Emisiones	GRI 305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire		Sin datos disponibles.		Sin datos disponibles.
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos	130	Ver detalle en el Informe anual y memoria de sostenibilidad 2022.	127	Ver detalle en el apartado "Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambiental".
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-2	Gestión del impacto de residuos significativos	130	Ver detalle en el Informe anual y memoria de sostenibilidad 2022.	127	Ver detalle en el apartado "Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambiental".

Dimensión	Categoría	Indicador	Descripción	2022		2023	
				Núm. de centros que computan	Valor	Núm. de centros que computan	Valor
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-3	Residuos generados	130	(RP y RNP) Biosanitarios: 13.856* (RP y RNP): Medicamentos caducados: 294,05 (RNP y RP) Pilas: 494,85 (RNP y RP) Parafina: 1.051,50 (RNP y RP) Tóner: 859,70 (RP) Fluorescentes: 123,90 (RNP) Papel y Cartón: 22.994,40 (RNP) Plásticos: 538,50 (RP y RNP) RAEEs: 7.311,15 Total RP: 20.474,70 kg Total RNP: 26.611,80 kg	127	(RP y RNP) Biosanitarios: 15.656,46 (RNP): Medicamentos caducados: 804,55 (RNP y RP) Pilas: 1.015,80 (RP) Parafina: 1.090,32 (RNP) Tóner: 137,40 (RP) Fluorescentes: 115,90 (RNP) Papel y Cartón: 23.754,61 (RNP) Plásticos: 8,91 (RP y RNP) RAEEs: 3.584,63 Total RP:18.443,71 kg Total RNP: 27.724,87 kg
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-4	Residuos destinados a valorización	130	(RNP y RP) Biosanitarios: 1.624,00* (RNP): Medicamentos caducados: 238,45 (RNP y RP) Pilas: 494,852 (RNP y RP) Parafina: 870,50 (RNP y RP) Tóner: 859,70 (RP) Fluorescentes: 123,90 (RNP) Papel y Cartón: 22.994,40 (RNP) Plásticos: 538,50 (RNP y RP) RAEEs: 7.311,15 Total RP: 8.667,25 kg Total RNP: 26.378,20 kg	127	(RNP y RP) Biosanitarios: 1.570,87 (RNP): Medicamentos caducados: 285,00 (RNP y RP) Pilas: 1.015,80 (RP) Parafina: 865,07 (RP y RNP) Tóner: 137,40 (RP) Fluorescentes: 115,90 (RNP) Papel y Cartón: 23.754,61 (RNP y RP) Plásticos: 8,91 (RP y RNP) RAEEs: 3.584,63 Total RP: 5.749,77 kg Total RNP: 25.588,42 kg
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación	130	(RNP y RP) Biosanitarios: 12.228,00 (RNP): Medicamentos caducados: 65,60 (RP) Parafina: 181,00 Total RP: 12.241,00kg Total RNP: 233,60kg	127	(RNP y RP) Biosanitarios: 14.085,59 (RNP): Medicamentos caducados: 519,55 (RP) Parafina: 225,25 Total RP: 12.693,94 kg Total RNP: 2.136,45 kg
Ambiental	Cumplimiento Legal	GRI 307-1	Incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	130	Fraternidad-Muprespa no recibió ninguna multa por infracción de la regulación ambiental.	130	Fraternidad-Muprespa no ha recibido ninguna multa por infracción de la regulación ambiental.
Ambiental	Evaluación ambiental de proveedores	GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales		Sin datos disponibles.		Sin datos disponibles.
Ambiental	Evaluación ambiental de proveedores	GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		Sin datos disponibles.		Sin datos disponibles.

DETALLE DE INDICADORES GRI DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL

A continuación se detallan algunos de los indicadores de desempeño referidos a la dimensión ambiental (GRI 300), siguiendo las recomendaciones, guías y directrices que propone el Global Reporting Initiative, en relación con los impactos de la entidad en los sistemas naturales vivos e inertes, incluidos la tierra, el aire, el agua y los ecosistemas.

Los valores de desempeño aportados se han recopilado a lo largo del ejercicio 2023, de todos los centros de Fraternidad-Muprespa.

Los datos utilizados para el cálculo de las emisiones (t CO_2 eq) se corresponden con el consumo energético interno del ejercicio 2023.

Los factores de emisión o mix eléctrico (kg de dióxido de carbono por kWh – kg CO_2/kWh-) utilizados, son los publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD). Para el cálculo de las emisiones (GEI) del gas, gasóleo, pellets y gases refrigerantes, se han utilizado los factores de conversión recogidos en la calculadora del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y con respecto al papel, se utilizado la calculadora del Departamento de Medioambiente, Alimentación y Agricultura del Gobierno del Reino Unido (DEFRA del inglés Department for Environment, Food and Rural Affairs), y en el caso de los residuos biosanitarios se ha utilizado la calculadora de la Agencia francesa ADEME (Agencia de la Transición Ecológica francesa).

GRI 301. MATERIALES

301-1. Materiales utilizados por peso y volumen

Como material utilizado incluible en este indicador, se referencia el papel utilizado. Para ello, se han convertido en kilogramos las 1.896 cajas de papel (de 5 paquetes cada una con 500 folios tipo DIN A4) suministradas por el Departamento de Compras y Servicios.

Durante el ejercicio 2023 han disminuido los pedidos del papel (DIN A4) en 1.112 kg, lo que supone una disminución del 4,48 %.

	Papel suministrado		
	2021	2022	2023
Cantidad (cajas)	1.893	1.985	1.896
Cantidad (kg)	23.662,50	24.812,5	23.700

GRI 302. ENERGÍA

302-1. Consumo energético dentro de la organización

Durante el ejercicio 2023 ha disminuido el consumo de la energía eléctrica en un 5,92 % (disminución de 477.737 kWh); el consumo del gas para la calefacción de instalaciones ha disminuido un 14,99 % (ahorro de 33.739 m3); ha aumentado el consumo de gasóleo para la calefacción de instalaciones, en un 5,88 % (aumento de 722 litros); e igualmente ha aumentado el consumo del gasóleo para vehículos en un 125,19 % debido a que al reabrirse el centro de José Abascal (Madrid), el vehículo asociado al centro ha vuelto a utilizarse. El consumo de pellets ha para calefacción ha disminuido un 5,26 % (ahorro de 1.080 kg).

Evolución de consumo por tipo de energía y combustible no renovable

	Consumo energético		Evolución 2022/2023	
Tipo de energía/ combustible	2022	2023	Diferencia	Variación (%)
Energía eléctrica (kWh)	8.074.914	-	*	*
Gas instalaciones - Calefacción (m^3)	225.025	191.286	-33.739	-14,99
Gasóleo instalaciones - Calefacción (l)	12.273	12.995	722	5,88
Gasóleo vehículos (l)	88	198	110	125,19

Evolución de consumo por tipo de energía y combustible renovable

	Consumo energético		Evolución 2022/2023	
Tipo de energía/ combustible	2022	2023	Diferencia	Variación (%)
Energía eléctrica (kWh)	-	7.597.177	*	*
Pellets instalaciones - Calefacción (kg)	20.520	19.440	-1.080	-5,26%

El consumo eléctrico, independientemente de si las fuentes son o no renovables, se ha reducido en 511.724 kWh, es decir un 6,14 % menos.

Siguiendo las pautas marcadas en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad (GRI) referidas al consumo energético dentro de la organización, se han expresado los consumos (fuentes no renovables) en Julios; en concreto en megajulios (MJ). 1 MJ equivale a 10^6 Julios.

Evolución consumo energético (MJ) interno

	Consumo energético (MJ)		Evolución 2022/2023	
Tipo de energía/ combustible	2022	2023	Diferencia	Variación (%)
Energía eléctrica	29.069.690	27.349.837	-1.719.853	-5,92
Gas instalaciones	9.411.053	8.030.361	-1.380.692	-14,67
Gasóleo instalaciones	468.338	495.889	27.551	5,88
Gasóleo vehículos	3.347	7.562	4.215	125,93
Pellets instalaciones	1.516.795	1.436.963	-79.832	-5,26
Total	**40.469.222**	**37.320.613**	**-3.148.609**	**-7,78**

302-3. Intensidad energética

La intensidad energética expresa la cantidad de energía (MWh) que se requiere por unidad de actividad, producto o cualquier otra medida que la organización determine. La intensidad suele considerarse un dato normalizado de impacto ambiental.

Para el cálculo de este indicador, como denominador de referencia, se ha utilizado el número total de personas trabajadoras durante el ejercicio 2023. En cuanto a la energía utilizada se ha contemplado el consumo interno de combustible (gas, gasóleo instalaciones, pellets y gasóleo vehículos) y electricidad; no hay datos del consumo energético externo. Como fuente de información se ha utilizado el consumo registrado en las facturas del ejercicio 2023 con sus factores de conversión correspondientes.

			Evolución 2022/2023	
	2022	2023	Diferencia	Variación (%)
Intensidad energética (MWh/persona y año)	4,69	4,25	-0,44	-9,45

302-4. Reducción del consumo energético (MJ)

Para el cálculo del indicador se ha adoptado como año base el ejercicio 2015, fecha a partir de la cual se ha efectuado un seguimiento contrastado del consumo energético de la entidad.

				Evolución 2015/2023	
	2015 (referencia)	2022	2023	Diferencia	Variación (%)
Reducción del consumo energético (MJ)	35.999.807	40.469.222	37.320.613	1.320.806	3,67

GRI. 303. AGUA Y EFLUENTES

303-1. Interacción con el agua como recurso compartido

Todos los centros de Fraternidad-Muprespa captan el agua de la red pública de los distintos servicios municipales o bien de otras entidades mancomunidades o empresas de carácter público/privado. El agua procede de diferentes fuentes (cuencas, ríos, pantanos), conducidas a estanques o reservorios. Los vertidos de la Mutua no generan ninguna incidencia o impacto en el medioambiente dado que son vertidos asimilables a "domésticos/urbanos"; para ello la entidad sigue y aplica con determinación las distintas normas municipales.

En este ámbito cabe destacar el sistema de recuperación de aguas grises, pluviales y drenaje de la cimentación para suministro de red de fluxores, con el que cuenta el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Se estima que hasta un 57 % del consumo de agua de sus inodoros queda cubierto con las aguas grises recuperadas.

303-2. Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua

Los vertidos de la entidad no generan ningún impacto en el medioambiente dado que son vertidos asimilables a "domésticos-urbanos".

303-3. Extracción de agua

No se realiza extracción directa de agua.

303-4. Vertidos de agua

No existen vertidos.

303-5. Consumo de agua

Todos los centros de la entidad captan el agua de la red pública de los distintos servicios municipales o bien de otras empresas de aguas. Durante el ejercicio 2023, el consumo de agua ha sido de 26 megalitros (Ml). El dato se ha obtenido agregando los consumos registrados en las facturas procedentes de los distintos ayuntamientos o empresas que gestionan el agua, contabilizadas por ejercicio y registradas en el sistema interno de la entidad.

Además para el presente ejercicio se incluye el consumo de agua de las botellas de las fuentes de agua.

			Evolución 2022/2023	
	2022	2023	Diferencia	Variación (%)
Agua (Ml)	23	26	3	13,04

GRI. 305 EMISIONES

305-1. Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)

A los efectos de este indicador se ha computado el consumo para calefacción (gas, gasóleo instalaciones y pellets), el gasóleo de vehículos, las fugas de gases refrigerantes y gases anestésicos y medicinales, según la información recogida en el indicador.

Emisiones directas de GEI (t CO_2eq)

			Evolución 2022/2023	
	2022	2023	Diferencia	Variación (%)
Gas instalaciones	476,95	406,98	-69,97	14,68
Gasóleo instalaciones	33,40	35,36	1,96	5,86
Pellets instalaciones	3,51	3,32	-0,19	-5,41
Gasóleo vehículos	0,21	0,49	0,28	133,3
Fugas gases refrigerantes (climatización)	27,88	58,95	31,07	111,44
Gases anestésicos y medicinales	140,29	48,93	-91,36	65,12
Total	**682,24**	**554,04**	**-128,2**	**-18,79**

305-2. Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2)

A los efectos de este apartado, se ha computado el consumo de electricidad, según datos recopilados en el indicador GRI 302-1.

	Emisiones (t CO_2 eq)	
	2022	**2023**
Energía eléctrica	2.204,16	35,78*

i En 2023, el cambio en el factor de emisión de la energía eléctrica, resultado del logro de un mix eléctrico 0 por parte de TSOL, ha reducido drásticamente las emisiones asociadas a este consumo.

305-3. Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance3)

Se han considerado las emisiones asociadas a la fabricación del papel (papel DIN-A4). En concreto refiere a los pedidos realizados y recibidos en cada uno de los centros. La cantidad está expresada en kilogramos, de acuerdo al número de pedidos realizados (cajas) a lo largo de 2023 por una cantidad equivalente de 12,5 kg por caja.

	2022	**2023**
Papel blanco (kg)	24.810	23.700
Emisiones (t CO_2eq)	22,81	21,58

Se incluyen los datos de los kg generados de residuos de papel y cartón. No se dispone de estos datos para todos los centros debido a que no en todos se realiza la retirada a través del gestor corporativo, por lo que en estos casos se usan los kg de papel consumidos como dato orientativo.

	2022	**2023**
Residuo papel y cartón (kg)	25.940	23.754
Emisiones (t CO_2eq)	0,55	3,80

Se han considerado las emisiones asociadas al consumo de agua. El dato se ha obtenido agregando los consumos registrados en las facturas procedentes de los distintos ayuntamientos o empresas que gestionan el agua, contabilizadas por ejercicio.

	2022	**2023**
Agua (m^3)	22.920	25.935
Emisiones (t CO_2eq)	9,65	9,80

En el caso de los residuos biosanitarios los datos corresponden a los facilitados por los gestores de residuos al retirarlos de los centros.

	2022	**2023**
Residuos biosanitarios (kg)	12.060	13.958
Emisiones (t CO_2eq)	10,18	0,54

Al igual que en los residuos biosanitarios, en las pilas, la cantidad en kilogramos viene facilitada al ser retirada por parte de los gestores de residuos.

	2022	**2023**
Residuo de pilas (kg)	370	745
Emisiones (t CO_2eq)	0,01	0,02

El cálculo de la huella de carbono para el año 2023 ha ampliado su alcance 3 respecto a años anteriores, incluyendo las emisiones generadas por los desplazamientos fruto de la actividad empresa (tren, avión y vehículos).

Tipo de desplazamiento	Distancia recorrida (Km)	Emisiones (t CO_2eq)
Tren	653.729,80	2,61
Avión	568.195,99	76,53
Vehículo	1.213.676	209,31
Total	**2.435.601,79**	**288,45**

El total de otras emisiones de indirectas de GEI ha sido el siguiente:

	2022	**2023**
Otras emisiones (t CO_2eq)	43,11	324,19

De acuerdo a los datos registrados, han disminuido de manera significativa las emisiones totales (alcances 1, 2 y 3). Esto ha sido debido, principalmente, a que en 2023 se han conseguido garantías de origen para la mayoría de los consumos eléctricos de la entidad.

Desglose de la evolución de las emisiones por tipo de energía (Alcances 1, 2 y 3)

	Emisiones (t CO_2eq)		Evolución 2022/2023	
Tipo de energía/ combustible	**2022***	**2023**	**Diferencia**	**Variación (%)**
Energía eléctrica	2.204,162	35,778**	-2.168,384	-98,38
Gas instalaciones	476,952	406,975	-69,977	-14,67
Gasóleo instalaciones	33,395	35,359	1,964	5,88
Gases anestésicos y medicinales	140,290	48,934	-91,356	-65,12
Pellets instalaciones	3,509	3,324	-0,185	-5,26
Gasóleo vehículos	0,210	0,487	0,277	132,24
Fugas gases HCF	27,883	58,954	31,072	111,44
Consumo papel	22,813	21,578	-1,234	-5,41
Consumo agua	9,650	9,804	0,154	1,59
Residuos papel y cartón	0,550	3,798**	3,248	590,48
Residuos biosanitarios	10,180	0,538**	-9,642	-94,72
Residuos pilas	0,010	0,016	0,006	58,58
Desplazamientos empleados	--	288,454	--	--
Total	**2.929,604**	**914,010**	**-2.015,605**	**-68,80**

i * Datos obtenidos a septiembre de 2023, tras la verificación de la huella de carbono.

** Cambio del factor de emisión con respecto al año 2022.

305-4. Intensidad de las emisiones

Este indicador expresa la cantidad de emisiones por unidad de actividad, producto o cualquier otra medida que la organización determine. Se han contemplado los datos (Alcances 1, 2 y 3) reflejados en los indicadores 305-1, 305-2 y 305-3. Como denominador se ha utilizado el número de personas (2.441), incluyendo el personal tanto interno como externo, durante el ejercicio de referencia.

	2022	2023
Intensidad de las emisiones de GEI (t CO_2eq/persona y año)	1,22	0,37

305-5 Reducción emisiones de GEI

Los gases que se han incluido en el cálculo de este indicador son: CO_2, CH_4, NO_2, SF_6, PFC y HFC; y el año base o punto de referencia ha sido el ejercicio 2015. Para los cálculos se han utilizado los distintos factores de conversión según la tipología de combustible (gas, gasóleo de instalación y vehículos y pellets), las emisiones fugitivas, los gases anestésicos y medicinales, así como el mix eléctrico para la comercializadora según consumo eléctrico, además de consumo de papel, agua y residuos de papel y cartón, biosanitarios y pilas.

Variación en la reducción de las emisiones con respecto al ejercicio de referencia (2015)

Reducción de las emisiones (t CO_2eq) de GEI	-1.956,34	0,37

GRI. 306. EFLUENTES Y RESIDUOS

306-1. Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos

Los desechos generados pueden tener dos orígenes: la actividad administrativa y la sanitaria. Además, la mala gestión de estos residuos puede dar lugar a la contaminación de suelos, aguas superficiales y/o subterráneas, y la reducción de recursos naturales.

Clasificación de residuos según actividad e impacto

Impacto	Actividad sanitaria	Actividad administrativa
Contaminación de suelos, aguas superficiales y/o subterráneas	Residuos sanitarios tipo III Residuos sanitarios asimilables a urbanos Medicamentos caducados Parafina Envases contaminados	Tóner Pilas Fluorescentes Plásticos RAEEs

306-2. Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos

En la contratación de los gestores de residuos de la Mutua se valoran criterios ambientales considerados relevantes como, por ejemplo, que se realice tratamiento de valoración de los residuos.

Se realiza un exhaustivo seguimiento del cumplimiento de los contratos con proveedores que gestionan los residuos, recopilando y analizando mensualmente la documentación generada en el traslado de residuos. Además la entidad cuenta con un responsable de residuos, con la correspondiente formación, en cada uno de los centros.

Residuo	Acciones para disminuir la generación de residuos e impactos asociados
Residuos sanitarios tipo III	Medidas de concienciación al personal sanitario para mejorar la segregación de residuos e implementación, en caso de detectar incidencias, de un lista de comprobación de revisión trimestral para una correcta segregación.
Medicamentos caducados	Gestión del stock de fármacos aplicando reglas de gestión FIFO para evitar su caducidad.
Pilas	Contenedor de pilas en varios centros, a disposición tanto del personal como de los pacientes, para asegurar una correcta gestión de este residuo.
Fluorescentes	Sustitución de los fluorescentes por lámparas led con una mayor vida útil.
Papel y cartón	Se incide en la reducción del consumo para influir directamente sobre la generación del residuo, mediante concienciación, además se incluyen criterios ambientales en las licitaciones de suministros.
RAEES	Se ha incidido en la retirada de impresoras individuales, instalación de multifunción e implantación de tabletas con firma electrónica, además de la inclusión de criterios ambientales en las licitaciones de suministros y en las de adquisición de equipos informáticos para la oficina.

306-3. Residuos generados

El indicador incluye el peso total (kg) de los residuos peligrosos (RP) y no peligrosos (RNP). Resulta importante apuntar que el método de tratamiento, así como los procedimientos utilizados para la eliminación o reciclado de los residuos generados en los centros de la entidad viene determinado a tenor del contrato firmado con el contratista y el gestor de residuos, así como la planta de tratamiento de destino final en función de las características de cada residuo.

	Cantidad (kg)				Evolución 2022/2023	
	2022		2023		Variación (%)	
Tipo de residuo	RNP*	RP*	RNP	RP	RNP	RP
Biosanitarios	626,00	13.230,00**	1.698,00	13.958,46	171,25	5,51
Medicamentos caducados o restos de medicamentos	294,05	--	804,55	--	173,61	--
Pilas	52,20	442,65	270,60	745,20	418,39	68,35
Parafina	--	1.051,50	--	1.090,32		3,69
Tóner	859,70	--	118,30	19,10	-86,24	--
Fluorescentes	--	123,90	--	115,90		-6,46
Papel y cartón	22.994,40	--	23.754,61	--	3,31	--
Plásticos	487,00	51,50	8,91	--	-98,17	--
Residuos de aparatos eléctricos (RAEE)	1.298,45	6.012,70	1.069,90	2.514,73	-17,60	-58,18
Total	**26.611,80**	**20.474,70**	**27.724,87**	**18.443,71**	**4,18**	**-9,92**

*La variación de los datos de 2022 se debe a una corrección en el redondeo de datos al pasar los datos de toneladas a kg.

** Datos obtenidos a mayo del 2023, tras la verificación de la huella de carbono.

306-4. Residuos no destinados a eliminación

La valorización es el proceso mediante el cual los residuos son tratados para otorgarles un propósito útil. El 67,88 % de los residuos totales generados por la actividad de la Mutua tienen una finalidad útil.

	Cantidad (kg)				Evolución 2022/2023	
	2022		2023		Variación (%)	
Tipo de residuo	**RNP***	**RP***	**RNP**	**RP**	**RNP**	**RP**
Biosanitarios	458,00	1166,00	81,10	1489,77	-82,27	27,77
Medicamentos caducados o restos de medicamentos	228,45	--	285,00	--	24,75	--
Pilas	52,20	442,65	270,60	745,20	418,39	68,35
Parafina	0	870,50	--	865,07		-0,62
Tóner	859,70	--	118,30	19,10	-86,24	--
Fluorescentes	--	123,90		115,90		-6,46
Papel y cartón	22.994,40	--	23.754,61	--	3,31	--
Plásticos	487,00	51,50	8,91	--	-98,17	--
Residuos de aparatos eléctricos (RAEE)	1.298,45	6.012,70	1.069,90	2.514,73	-17,60	-58,18
Total	**2.6378,20**	**8.667,25**	**25.588,42**	**5.749,77**	**-2,99**	**-3,66**

*La variación de los datos de 2022 se debe a una corrección en el redondeo de datos al pasar los datos de toneladas a kg.

306-5. Residuos destinados a eliminación

El total de residuos que se ha eliminado representa un 32,12 % de los residuos generados por la actividad de la entidad.

	Cantidad (kg)				Evolución 2022/2023	
	2022		2023		Variación (%)	
Tipo de residuo	**RNP**	**RP**	**RNP**	**RP**	**RNP**	**RP**
Biosanitarios	170	12.060	1.620	13.380	853	10,95
Medicamentos caducados o restos de medicamentos	70	0	520	0	643	0,00
Parafina	0	180	0	230	0	27,78
Total	**240**	**12.240**	**2.140**	**13.610**	**1.900**	**38,72**

GRI. 308. EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES

308-1. Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales

La entidad no puede calcular un indicador sobre los nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación de acuerdo a criterios ambientales, porque a día de hoy no se dispone de datos precisos. No obstante, una de las condiciones de ejecución de los contratos para nuevos proveedores es de carácter medioambiental. Por lo general, la Mutua requiere que los proveedores tengan adscrito al menos un vehículo ecológico o que hayan adoptado medidas para reducir sus emisiones. De otra parte, en cualquier licitación que implique retirada y destrucción de equipos se exigen certificaciones del transportista y gestor autorizado; y en las licitaciones de limpieza se valora el uso de productos ecológicos.

308-2. Impactos ambientales negativos en la cadena de suministros y medidas tomadas

No se tienen datos objetivos. Se entiende que los impactos negativos que pudieran generar los proveedores en el desempeño de su servicio, vienen reducidos a través de los criterios ambientales que se aplican en el proceso de contratación.

INNOVACIÓN SANITARIA

Tiene a su disposición la versión digital del presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad en:
fraternidad.com/memoria2023

FRATERNIDAD-MUPRESPA

MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL, Nº 275

CIF: G-82287228

Plaza de Cánovas del Castillo, 3
28014 Madrid, España