

Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2024

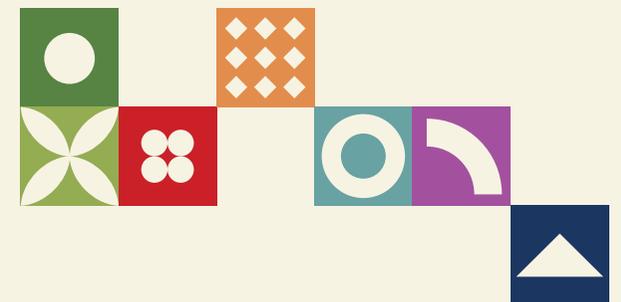




Fraternidad
Muprespa



**Bienvenida/o al
Informe Anual y Memoria de
Sostenibilidad 2024
de Fraternidad-Muprespa**



Las composiciones que ilustran el presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2024 combinan elementos antiguos, actuales y futuros, reflejando visualmente la evolución de Fraternidad-Muprespa a lo largo del tiempo.

Este estilo gráfico construye un relato donde pasado, presente y futuro conviven, simbolizando el compromiso de la entidad con sus raíces, su realidad y su vocación de mejora continua. Cada imagen ofrece una mirada integradora que pone en valor el camino recorrido, al tiempo que proyecta el horizonte que sigue construyendo.

Junto al informe se entrega una tarjeta fabricada en madera, que incorpora tecnología NFC y un código QR grabado. Un soporte sobrio y esencial –como los valores que han sostenido a la Mutua a lo largo de su trayectoria– que, al mismo tiempo, abre una vía directa hacia el presente digital del informe.

Acérquela a un dispositivo móvil con NFC activado o escanee el código QR impreso para acceder directamente a la versión digital. Esta permite una consulta más ágil e interactiva, con contenidos ampliados y enlaces útiles.

A lo largo de este informe encontrará códigos QR que permiten acceder fácilmente a información complementaria, así como enlaces a contenidos detallados y tablas ubicadas en el capítulo de Anexos, representados con los siguientes símbolos.

Los enlaces indicados en el documento cumplen su función de navegación únicamente cuando se consulta la versión digital; en formato impreso se ofrecen a efectos informativos y de referencia.



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 2024 en un 13,52 % 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 2024.

El año 2024 se ha caracterizado por la continuidad de los conflictos bélicos, las crisis humanitarias y la catástrofe de la DANA. La economía mundial creció en 2024 en un entorno de creciente incertidumbre y tensiones geopolíticas y comerciales, mientras que en España mostró un dinamismo y un incremento del PIB superior a lo esperado.

El PIB de España ha crecido un 3,2 % en 2024. La Seguridad Social ha aumentado el número medio de trabajadores afiliados en un 2,41 %. 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 2024 en un 13,52 % respecto a la recaudación del ejercicio anterior.

Asimismo, la Mutua ha protegido a 1.576.453 trabajadores en contingencia profesional (un 2,75 % más que en 2023), pertenecientes a 119.134 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 ha protegido a 1.283.173 trabajadores (un 2,49 % más).

Los ingresos correspondientes al Patrimonio de la Seguridad Social se han situado en 1.777.511.623 euros, lo cual ha supuesto un aumento del 11,09 %. De esta cifra, 1.711.712.726 euros han correspondido a ingresos por cuotas (926.396.716 euros de contingencias profesionales, 761.386.222 euros de contingencias comunes y 23.929.789 euros del cese de actividad de los trabajadores autónomos).

Los procesos de contingencias profesionales se han incrementado un 1 % hasta alcanzar los 84.822 casos, de los que 47.593 han tenido asociada una baja laboral, un 5,35 % más que en 2023. 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 29,19 %.

En estos accidentes lamentablemente se han producido 72 fallecimientos, 16 más que en 2023.

Los gastos asociados a la incapacidad temporal por contingencia profesional han crecido un 5,99 %, situándose en un importe de 168.714.419 euros.

Los gastos por contingencias comunes gestionadas por Fraternidad-Muprespa han aumentado un 18,59 %, hasta alcanzar los 912.122.093 euros.

Por su parte, la prestación por cese de actividad de trabajadores autónomos ha experimentado un aumento del 61,09 %, alcanzando un importe de 6.608.632 euros, frente a los 4.102.381 euros de 2023.

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. Desde 2023 el pago por parte de la Mutua de este tipo de cotizaciones (23.511.259 euros en 2024) se imputa a contingencia profesional o común, según corresponda.

La entidad ha presentado un resultado positivo de 9.720.380 euros, cuyo desglose es el siguiente: 199.492.131 euros corresponden a superávit en contingencias profesionales, 199.393.081 euros a déficit en contingencias comunes y 9.621.330 euros a superávit en cese de actividad de los trabajadores autónomos.

A 31 de diciembre de 2024, los fondos propios generados (patrimonio de la Seguridad Social) han ascendido a 356.436.349,29 euros y la provisión para contingencias en tramitación a 74.227.486,25 euros. La Reserva de Estabilización de Contingencia Profesional se encuentra dotada al 25,40 %.

El patrimonio neto del patrimonio privativo, a 31 de diciembre de 2024, ha ascendido a 6.161.969,45 de euros frente a los 5.903.560,90 de 2023, lo que ha supuesto un aumento del 4,37 % respecto al año anterior. Además, hay que considerar la circunstancia de que los fondos propios se encuentran infravalorados, ya que los inmuebles en que se materializa el activo están contabilizados a su valor de adquisición y no al valor de mercado.

Estos resultados se han logrado con una plantilla de 2.179 personas, a 31 de diciembre, con vocación de servicio hacia nuestros mutualistas y con una red de 115 centros distribuidos por todo el territorio nacional.

En marzo de 2024 se ha iniciado el V Plan Estratégico de Fraternidad-Muprespa, con una duración de dos años,

que podría ampliarse a un tercer año, con tres objetivos principales: desarrollar la relación con los Mutualistas, mantener el liderazgo en Contingencia Profesional y mejorar la Contingencia Común. Gracias al trabajo de todos, su grado de consecución ha alcanzado un 33 % al cierre de 2024.

Para finalizar, quiero agradecer nuevamente a los empleados de la Mutua su esfuerzo y profesionalidad, con la confianza de que en el ejercicio 2025 mantendrán 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.

Tras esta breve exposición de los principales datos del ejercicio, cuyo detalle encontrarán en el presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad de 2024, 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, 17 de julio de 2025

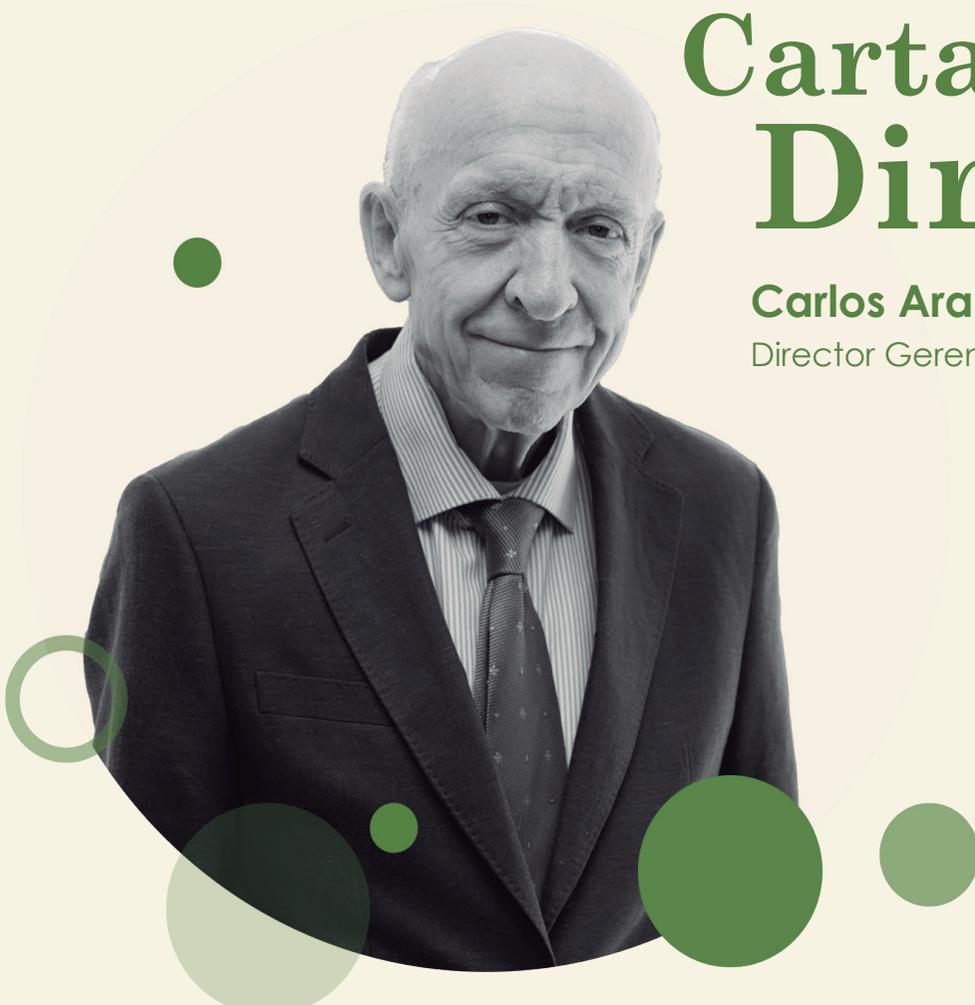
Carlos Espinosa de los Monteros y Bernaldo de Quirós

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 dedicación de todo el personal de la Mutua.



El ejercicio 2024 ha supuesto un reto extraordinario para nuestro sector debido al incremento continuado de los procesos de contingencias comunes, que han alcanzado máximos históricos tanto en volumen de expedientes como en coste, así como al esfuerzo adicional derivado de la revisión de las prestaciones extraordinarias por cese de actividad de los trabajadores autónomos, concedidas durante la COVID-19.

Una vez más, Fraternidad-Muprespa ha estado a la altura de las circunstancias, reafirmando su vocación de servicio a la sociedad y, en particular, con la gestión de las prestaciones ocasionadas por la DANA de Valencia. Quiero trasladar nuestro apoyo a las personas, familias y empresas que se han visto afectadas por esta terrible catástrofe.

En relación a la contingencia profesional, función para la que fueron creadas las mutuas, Fraternidad-Muprespa ha mantenido en 2024 una excelente gestión.

En esta labor destaca otro año más el papel del Hospital Habana, que ha incrementado de nuevo su actividad en consultas, pruebas diagnósticas e intervenciones quirúrgicas, realizando más de la mitad de todas las cirugías de la Mutua.

Fraternidad-Muprespa ha continuado trabajando en la apertura y renovación de sus centros con el objetivo de ofrecer la mejor atención posible a sus pacientes, a través de infraestructuras modernas y eficientes. Entre las actuaciones más relevantes figuran las de Barcelona; el traslado de centro en Alcorcón; las renovaciones de Abanto-Zierbena, Ibiza y Vélez-Málaga; y las reformas ya iniciadas en Cartagena y Manzanares. Estos centros optimizan la comodidad de los pacientes y la funcionalidad de las instalaciones, incluyendo mejoras de accesibilidad, distribución y confort.

Estas actuaciones reflejan, además, el compromiso de Fraternidad-Muprespa con la sostenibilidad, apostando por la eficiencia energética y el respeto al medioambiente, a través de la instalación de sistemas de energía renovable y la aplicación de medidas para reducir el impacto ambiental. A lo largo de 2025 se iniciarán obras importantes en Sevilla y Tomelloso.

En esta misma línea, gracias a la alianza +compromiso, Fraternidad-Muprespa ha reforzado su presencia en

Alicante con la apertura de un nuevo centro de atención en Benidorm, fruto de un acuerdo con Asepeyo.

Además, el trabajo conjunto de las tres mutuas ha dado como resultado un incremento de la colaboración estratégica de las redes asistenciales y hospitalarias; el desarrollo de protocolos de gestión sanitaria y de contratación, la gestión de la receta electrónica y la inteligencia artificial aplicada al ámbito sanitario; la organización de jornadas conjuntas; y se han analizado problemáticas comunes en la gestión de prestaciones.

Durante 2024 hemos puesto en marcha un nuevo Plan Estratégico que marca el camino para seguir siendo una mutua sostenible, consolidar o mejorar nuestra posición en el sector y fortalecer la relación con nuestros mutualistas ofreciendo el mejor servicio.

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 materializa, entre otros aspectos: aprobación del IV Plan de Igualdad y III Plan de Responsabilidad Social; ratificación de la adhesión a la Declaración de Luxemburgo sobre la promoción de la salud en el trabajo y la mejora continua del bienestar; compromiso con la Carta de la diversidad y la adhesión al Chárter del teletrabajo; convenio Inserta (ONCE); renovación de los certificados y acreditaciones de sistemas de información y del Esquema Nacional de Seguridad (ENS), calidad, medioambiente, quejas y reclamaciones, gestión de la seguridad y salud en el trabajo, satisfacción del paciente y huella de carbono. En materia de prevención se ha ampliado el alcance de la certificación a las actividades preventivas de la Seguridad Social, se han renovado el Rincón de la Salud y el Campus Prevención; y se han celebrado las Semanas de Prevención y de la Seguridad Vial Laboral y la X edición de los Premios Escolástico Zaldívar.

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

En 2024 han aumentado la recaudación y el número de trabajadores protegidos. El ejercicio se ha cerrado con un resultado en contingencia profesional similar al histórico

de 2023. No así en contingencia común, a pesar de los esfuerzos en el control y seguimiento de estos procesos.

En relación a las prestaciones especiales cabe destacar el crecimiento en el número e importe de las concedidas respecto a años anteriores.

Hemos cerrado el ejercicio 2024 con un resultado de 9,7 millones de euros, 12 millones de euros inferior al de 2023; con unas reservas de estabilización de contingencia profesional adecuadas, que no alcanzan el máximo pero que son esenciales para la sostenibilidad de la Mutua.

Fraternidad-Muprespa ha demostrado, un año más, su capacidad de superación gracias al esfuerzo y dedicación de todo su personal. Nuestros logros son fruto del trabajo en equipo, la optimización de procesos, la evolución digital y la apuesta por la mejora continua, para seguir construyendo una Mutua más sólida, eficiente y responsable con la sociedad.

Por último, quiero agradecer la confianza depositada en Fraternidad-Muprespa a todas las empresas asociadas, los trabajadores protegidos y adheridos, las asesorías, la Administración y la Junta Directiva. 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, 17 de julio de 2025

Carlos Aranda Martín
Director Gerente
de Fraternidad-Muprespa

01

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 2024
La Mutua del mañana



02

Gobierno corporativo

Pág. 48

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



03

Estrategia y creación de valor

Pág. 76

V Plan Estratégico Corporativo
Plan de Evolución Digital - Pioneros digitales -
Plan estratégico del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana
Modelo de innovación sanitaria
Grupos de interés
Cambios normativos
Calidad del servicio y satisfacción
Certificaciones
Reconocimientos y premios



04

Informe de gestión

Pág. 96

- 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



05

Un buen lugar de trabajo

Pág. 116

- 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. 132

Líneas directrices

- Compromiso con el progreso de la salud y el bienestar
- Compromiso con las personas
- Compromiso ambiental
- Compromiso con la transparencia y el buen gobierno corporativo



Anexos

Pág. 158

- 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 2024



“

La media de trabajadores protegidos por la Mutua en contingencias **profesionales en 2024 ha alcanzado la cifra de 1.576.453**, el más elevado de su historia.

Datos economicos (en millones de euros)

1.777,51 [▲]177,46 **9,72** [▼]12,04
Total ingresos de gestión Resultado económico

1.711,71 [▲]203,83 **60,90** [▼]26,77
Ingresos / cuotas Otros ingresos

276,92 [▼]0,72
Dotación de las reservas

Datos de la cartera

EMPRESAS MUTUALISTAS

119.134 [▲]713 **84.433** [▲]474
Contingencia profesional Contingencia común

AUTÓNOMOS

213.718 [▲]3.006 **212.836** [▲]3.058
Contingencia profesional Contingencia común

TRABAJADORES PROTEGIDOS (incluidos autónomos)

1.576.453 [▲]42.265 **1.283.173** [▲]31.135
Contingencia profesional Contingencia común

Comisión de prestaciones especiales

718.616,17 [▲]171.751,47 **657** [▲]154
Importe de las ayudas (en miles de euros) Número de ayudas

Calidad

> 5.500 **7,80** [▼]0,80
Encuestas a pacientes Valoración del servicio recibido (sobre 10)

Siniestralidad laboral

47.593 [▲]2.417 **37.229** [▼]1.575
Accidentes con baja Accidentes sin baja

1.204.325 [▲]61.211 **84.822** [▲]842
Asistencias sanitarias Pacientes

Recursos Humanos

1.136 [▲]32 **1.034** [▲]43 **55** [▼]3
Sanitario Gestión Prevención

2.179 [▲]26 **0,02 %** [▼]0,17 %
Total plantilla Personas afectadas por alguna discapacidad

Plan general de actividades preventivas

3.206 [▲]744
Empresas actuadas

Contingencias comunes

155.123 [▲]10.304 **308.740** [▲]13.814
Con cargo a la Mutua Ajenos a la Mutua

634.093 [▲]66.717 **188.597** [▲]11.688
Actuaciones sanitarias Control y seguimiento

Instalaciones

115 [▲]0 **104** [▲]2
Centros de Fraternidad-Muprespa De los cuales ofrecen atención sanitaria

2.018 [▼]65
Centros fruto de conciertos y acuerdos

Medioambiente

36.370.471 [▲]2,55 % **976,53** [▲]6,84 %
Consumo energético (MJ) Huella de carbono (t CO₂ eq)

Acompañando a la cifra de cada indicador para el año 2024 se incluye el aumento o decremento de esta respecto al ejercicio 2023.

01

Conocer la Mutua



Misión, visión y valores	16
Ámbito de actuación	17
Asistencia sanitaria	18
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	20
Actividad preventiva	24
Diálogo y servicio	27
Difusión de información	30
Infraestructuras e instalaciones	32
Sistemas de información	38
Logros 2024	40
La Mutua del mañana	44



Fraternidad-Muprespa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social número 275, ocupa la quinta posición del sector en cuanto a volumen de cuotas. Fundada en 1929, tiene su sede social en la plaza de Cánovas del Castillo, 3 (Madrid).

La entidad centra su actividad en el tratamiento integral de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ofrece atención sanitaria y servicios de rehabilitación, gestiona las prestaciones económicas, impulsa acciones preventivas y cubre todas las prestaciones legalmente atribuidas como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

Fraternidad-Muprespa ha puesto a disposición de trabajadores y empresas mutualistas, al cierre del ejercicio 2024, una red formada por 115 centros propios (104 de los cuales con atención sanitaria), 1.057 centros ajenos a través de conciertos autorizados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y 961 centros fruto de los acuerdos con otras mutuas. Su plantilla ha estado formada por 2.179 profesionales: 1.508 mujeres y 671 hombres.

Misión, visión y valores

Fraternidad-Muprespa tiene como misión

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

Asimismo, concibe su visión estratégica de futuro en torno al servicio que proporciona a sus clientes, para

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

La Mutua, plenamente 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, comprometido con los principios de las Naciones Unidas. Para ello, ha implementado sistemas de gestión, control y auditoría que refuerzan su gobierno corporativo.

Los valores que declara y guían 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

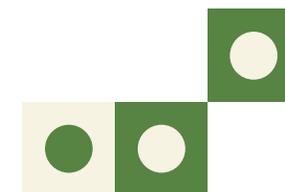
- » Transparencia y comunicación entre los empleados para alcanzar los objetivos de la entidad.
- » Trabajo en equipo con el fin de garantizar un mejor servicio y una mayor calidad del mismo.
- » Aportación, por parte de cada empleado, de su conocimiento con el fin de alcanzar una mayor eficiencia en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

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.

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 persigue un funcionamiento **impecable, honesto y riguroso**, comprometido con los principios de las Naciones Unidas.

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

Como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, Fraternidad-Muprespa lleva a cabo las siguientes actividades de gestión del sistema de la Seguridad Social para 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.

Durante el ejercicio 2024, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social continuaron activas en el plan de contingencia estatal frente a la COVID-19 y colaboraron en la respuesta a la DANA. Fraternidad-Muprespa gestionó ayudas económicas para autónomos afectados por las restricciones de actividad y avanzó en la revisión de

las prestaciones concedidas, proceso iniciado en 2023 y previsto hasta 2025.

Los recursos, herramientas y mecanismos de funcionamiento que se describen en el presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad, han sustentado la actividad de la Mutua durante el ejercicio 2024, dando lugar a los resultados detallados en el capítulo “Informe de gestión”.



Asistencia sanitaria

La red asistencial propia, formada por 104 centros de atención sanitaria, ha permitido a Fraternidad-Muprespa garantizar la asistencia de sus trabajadores protegidos durante el ejercicio 2024. Entre ellos destaca el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, un centro traumatológico con resonancia magnética (RMN) y tomografía axial computarizada (TAC), dotado de un equipo multidisciplinar especializado en patología traumatológica.

Asimismo, la Mutua incorpora dos hospitales intermutuales –Euskadi y Levante– compartidos con otras Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

En paralelo, se han dispuesto 1.057 centros concertados, que –junto a las instalaciones de otras mutuas colaboradoras– configuran una red exclusivas y singular en el sector de más de 2.100 puntos de atención sanitaria en todo el territorio, acercando el servicio al trabajador.



Distribución de los centros de atención sanitaria por comunidad autónoma

	Fraternidad-Muprespa	Conciertos	Otras mutuas	Total
Andalucía	24	234	128	386
Aragón	3	28	37	68
Asturias, Principado de	3	41	21	65
Baleares, Islas	3	22	25	50
Canarias	3	34	52	89
Cantabria	1	30	12	43
Castilla-La Mancha	9	76	43	128
Castilla y León	11	106	57	174
Cataluña	7	82	195	284
Ceuta, C. autónoma de	0	0	1	1
Extremadura	3	44	23	70
Galicia	10	118	52	180
La Rioja	1	9	12	22
Madrid, Comunidad de	10	72	86	168
Melilla, C. autónoma de	0	1	3	4
Murcia, Región de	4	41	20	65
Navarra, Com. foral de	2	19	19	40
País Vasco	5	16	50	71
Valenciana, Comunidad	5	84	125	214
Total	104	1.057	961	2.122

❗ 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 mediante procedimientos de licitación pública ha permitido tener adaptado a la Ley de Contratos del Sector Público el 89,37 % del gasto en asistencia sanitaria en 2024. Además, la incorporación de criterios de ejecución orientados a la reducción de tiempos muertos —como los compromisos del adjudicatario respecto a los plazos de citación, inicio de tratamientos, elaboración y envío de informes, entrega de pruebas, así como la integración automática de 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 de Fraternidad-Muprespa.

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: Asepeyo, Cesma, Egarsat, Ibermutua, MC Mutual, Mutua Intercomarcal, Mutua Montañesa, Mutua Universal, Mutualia, Umivale Activa, Unión de Mutuas, Fremap y Mutua Navarra.

En 2024, Fraternidad-Muprespa ha formalizado y comunicado al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones adendas a los convenios de colaboración con Fremap, Ibermutua y Mutua Intercomarcal, destinadas a la incorporación de nuevos centros para la asistencia recíproca de trabajadores. Además, han continuado vigentes los contratos de cesión suscritos con MC Mutual para el uso de espacios de consultas, sala de curas y sala de fisioterapia en el centro de Fraternidad-Muprespa en Alcalá de Guadaíra, así como de las consultas en los centros de Ávila, Avilés y Motril. Asimismo, ha permanecido en vigor la cesión de espacio a Asepeyo en Zamora, motivada por las obras de adecuación realizadas en su centro.

Fraternidad-Muprespa también ha formalizado con el Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos

un convenio de colaboración que unifica los acuerdos individuales con diferentes Colegios de Farmacia para la dispensación y facturación de medicamentos y productos prescritos por los facultativos de la Mutua a sus trabajadores protegidos. La aprobación de este convenio se ha producido en la Asamblea de Presidentes celebrada en diciembre de 2024, mejorando así la estructura de la prestación farmacéutica en todo el territorio.

Actividad Sanitaria

El detalle de la actividad sanitaria que la Mutua ha llevado a cabo durante 2024 queda reflejado en los apartados “Actividad en contingencia profesional”  y “Actividad en contingencia común”  del capítulo “Informe de gestión”.

Hospitales intermutuales

Los Hospitales Intermutuales de Euskadi y Levante, son centros sanitarios mancomunados de varias Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, entre ellas Fraternidad-Muprespa, cuyo objetivo es ofrecer asistencia sanitaria especializada a los trabajadores protegidos. Esta participación permite optimizar recursos, garantizar la calidad asistencial y ofrecer una respuesta rápida a las necesidades derivadas de accidentes laborales o enfermedades profesionales.

El Hospital Intermutual de Euskadi, ubicado en Bilbao, comenzó su actividad en octubre de 1996 tras la constitución de una Asociación Intermutual en 1995 formada por Fraternidad-Muprespa, Fremap, Asepeyo, MC Mutual y Mutua Universal. El hospital ofrece una amplia cartera de servicios, entre los que destacan urgencias 24 horas, cirugía, hospitalización, consultas ambulatorias en especialidades como traumatología, oftalmología, cirugía plástica, rehabilitación y psiquiatría, además de servicios de diagnóstico avanzado como resonancia magnética, ondas de choque y ecografía. Este hospital se ha convertido en un centro de referencia en traumatología para Vizcaya y provincias limítrofes.

El Hospital Intermutual de Levante, ubicado en San Antonio de Benagéber (Valencia), abrió sus puertas en 1972 bajo el nombre de Centro de Recuperación y Rehabilitación de Levante, fruto de la iniciativa de 22 mutuas patronales de la época. Actualmente, ofrece atención sanitaria especializada, destacando en cirugía plástica y reparadora, cirugía traumatológica y rehabilitación. El centro presta atención mayoritariamente a trabajadores protegidos de las provincias de la Comunidad Valenciana, Murcia, Albacete y Cuenca.

Fraternidad-Muprespa mantiene una participación activa y continuada en los órganos de gobierno y coordinación de los hospitales intermutuales en los que colabora.

En el Hospital Intermutual de Euskadi, la Mutua está presente en la Junta de Gobierno, de periodicidad mensual, donde se tratan temas de estrategia general y gestión del hospital. También participa en la Comisión Médica, de carácter trimestral, con la intervención de coordinadores asistenciales de contingencia profesional y el coordinador de secuelas. En este foro se revisan protocolos de actuación sanitaria y se analizan casos que presentan una evolución distinta a la esperada.

En el Hospital Intermutual de Levante, la Mutua está representada en la Junta de Gobierno, órgano de carácter mensual (excepto en junio y agosto), donde se abordan asuntos de estrategia y gestión general del hospital. Asimismo, participa en la Junta Facultativa, también de periodicidad mensual, centrada en temas sanitarios, con la presencia de un representante médico por cada mutua partícipe. Además, entre dos y tres veces al año, el jefe de servicio de Traumatología del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana se desplaza al Hospital Intermutual de Levante para revisar casos clínicos en tratamiento.

Hospital Fraternidad-Muprespa Habana

Desde su apertura al público el 11 de marzo de 2019 (tras concluir las obras en octubre de 2018), el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, ubicado en el paseo de La Habana 83-85 (Madrid), se ha consolidado como centro traumatológico de referencia. El Hospital está equipado con resonancia magnética y tomografía axial computarizada (TAC) de última generación, y cuenta con un equipo multidisciplinar especializado en patología traumatológica que ofrece una atención integral a los trabajadores protegidos en cualquier punto de la geografía nacional.

La visión del Hospital Habana se centra en el paciente: combina tecnología de vanguardia y los mejores cuidados, colocando al usuario en el eje de todas las decisiones para restablecer su salud con máxima garantía y agilidad. Asimismo, se ha diseñado la experiencia en el centro para que cada paciente comprenda con claridad su recorrido asistencial, entienda la solución a su problema y reciba un trato completamente personalizado y adaptado a sus necesidades.

Funcionamiento interno

Cuenta con un Comité de Dirección  y las siguientes comisiones de supervisión y coordinación que garantizan la alineación operativa y el seguimiento de cada área de actividad:

- » Comité de Expertos. 
- » Comisión de Docencia.
- » Comisión de Farmacia e infecciones.
- » Comisión de Seguridad e historias clínicas.
- » Comisión de Quirófano.
- » Comisión de Heridas.
- » Comisión de Calidad EFQM.

- » Comité de Seguridad y Salud
- » Comité de Empresa

Dotación

El edificio, con 14.000 m² repartidos en cuatro plantas sobre rasante y otras cuatro de sótano, se ha construido dando respuesta a las necesidades de logística y movilidad identificadas durante la fase de análisis, implementando 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 250 profesionales, entre facultativos, personal de enfermería y fisioterapia, administrativos y servicios generales, acogiendo a su vez:

- » Área de hospitalización:
 - 50 camas.
 - 35 camas ocupadas sobre las 50 disponibles.
 - 4 habitaciones de aislamiento.
- » Área quirúrgica:
 - 3 quirófanos integrados de última tecnología.
 - 1 unidad de recuperación postanestésica (URPA) con 6 camas.
 - 4 puestos de adaptación al medio.
 - 3 respiradores de ventilación mecánica invasiva.
 - 1 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.
- » 200 plazas de aparcamiento (incluidas plazas de ecoparking y de bicicletas).



Entorno plenamente digital

La infraestructura para el diagnóstico por imagen 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 retransmisión al exterior de cirugías 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 es 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, renovada en 2024, como centro con internamiento, corresponde a la categoría de Hospital Especializado (C.1.2), con código Autonómico de Autorización del Centro CH0113. Se trata de un centro sanitario destinado a la asistencia especializada y continuada de pacientes en régimen de internamiento, cuya finalidad principal es el diagnóstico o tratamiento de los enfermos ingresados, sin perjuicio de que también preste atención de forma ambulatoria. Su oferta asistencial abarca: Enfermería (U.2); 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); Cirugía ortopédica y traumatología (U.55); Rehabilitación (U.57); Fisioterapia (U.59); Cirugía mayor ambulatoria (U.63); Cirugía menos ambulatoria (U.64); 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); Otras unidades asistenciales (Psicología sanitaria) (U.900) de transfusión (U.82); Farmacia (U.83); Radiodiagnóstico (U.88); Implantación de tejidos (U.96); Otras unidades asistenciales (Psicología sanitaria) (U.900).

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.

Durante el ejercicio 2024, la instalación fotovoltaica ha aportado el 6,69 % de la energía eléctrica consumida, cifra que, pese a mostrar un descenso de 0,83 puntos porcentuales respecto a 2023 por el incremento del consumo general, mantiene una producción estable desde 2020. Asimismo, el consumo eléctrico se ha visto condicionado por las exigencias climatológicas de inviernos y veranos más duros.

“

La visión del Hospital Habana se centra en el paciente: **combina tecnología de vanguardia y los mejores cuidados, colocando al usuario en el eje de todas las decisiones para restablecer su salud con máxima garantía y agilidad.**

Actividad hospitalaria

Evolución de la actividad hospitalaria

	2023	2024
Hospitalización		
Camas en funcionamiento	35	35
Ingresos de pacientes	2.216	2.301
Estancias (días)	7.815	7.668
Ocupación media por día	21,41	21,00
Estancia media por ingreso	3,4	3,3
Índice de ocupación (%)	45,86	47,11
Actividad quirúrgica		
Cirugía de urgencia	22	23
Cirugía programada	2.344	2.416
Cirugía con ingreso	2.161	2.261
Cirugía ambulatoria	205	178
Cirugía en turno de mañana	1.836	1.901
Cirugía en turno de tarde	528	537
Cirugía en turno de noche	2	1
Traumatología	1.829	1.964
Tratamiento del dolor	329	278
Cirugía general	50	45
Cirugía vascular	1	1
Cirugía plástica	157	151
Total cirugías	2.366	2.439

	2023	2024
Consultas ambulatorias		
Consultas en urgencias	8.147	8.622
Consultas traumatológicas	18.054	18.334
Rehabilitación	2.245	1.619
Medicina interna	884	608
Pre-anestesia	2.221	2.406
Oftalmología	1.108	878
Cirugía general	327	291
Cirugía vascular	105	78
Cirugía plástica	914	1.063
Tratamiento del dolor	1.396	1.327
Neurología	416	418
Psicología	424	260
Pruebas diagnósticas		
RMN	3.344	4.553
Radiología convencional	13.092	14.061
Ecografía	3.656	4.039
EMG + Potenciales evocados	1.425	
TAC	2.176	2.432
Tratamiento rehabilitador		
Núm. pacientes	93	55
Núm. personas	295	179



Ingresos por territorio

Una muestra del servicio global que el Hospital ofrece a toda la red de atención de la Mutua es que el 62,6 % de los pacientes ingresados durante 2024 se han desplazado desde fuera de la Comunidad de Madrid (cifra ligeramente inferior a los 76,5 % registrados en 2023).

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	2023	2024
Núm. de pacientes		
Zona Madrid-Grandes Mutualistas	520	861
Zona Meseta Sur	538	591
Zona Noreste	396	129
Zona Noroeste	522	-
Zona Norte	119	-
Zona Sur	121	484
Total	2.216	2.301

1 En 2024 se ha producido una reestructuración territorial de la Mutua pasando de seis direcciones territoriales a cinco. La Dirección Territorial Centro-Grandes mutualistas, sustituye a la antigua Dirección Territorial de Madrid, integrando en su gestión a la comunidad de Castilla y León. La Dirección Territorial Norte asume la gestión de Galicia. La Dirección Territorial Noreste asume la gestión de La Rioja.

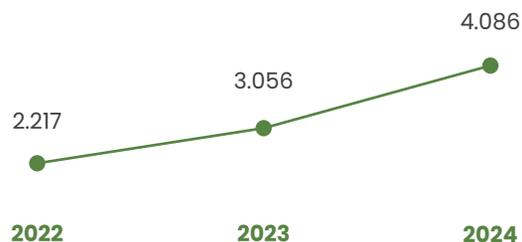
Teleconsulta

Fraternidad-Muprespa ha ampliado el uso de la teleconsulta a los especialistas de su red de atención durante el ejercicio 2024, después de validar en 2023 su eficacia en 3.000 sesiones que conectaron a los médicos de la red con los expertos del Hospital Habana para la revisión de procesos y la toma de decisiones clínicas. Este servicio ha cimentado un espacio colaborativo entre el Hospital, la red asistencial y los servicios centrales,

complementado con encuentros, formaciones, sesiones y un calendario de reuniones de seguimiento.

El crecimiento del servicio se refleja en un incremento sostenido de consultas mensuales: en octubre se prestaron 455 teleconsultas, un 35 % más que en el mismo mes de 2023. A modo de referencia, durante el último trimestre de 2024, la media diaria se situó en 24 en octubre, 23 en noviembre y 19 en diciembre, lo cual confirma la progresiva implantación y aceptación de este modelo de atención.

Evolución del número de teleconsultas



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 2024 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.

Formación

En 2024 se ha celebrado la VI Reunión interanual de Traumatología (5 de junio de 2024), en la que los médicos traumatólogos de la Mutua han compartido, actualizado y proyectado su práctica clínica. Esta jornada, alineada con el ODS 4, ha asegurado 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:

- » Curso sobre el papel del técnico en cuidados auxiliares de enfermería en la unidad de recuperación post-anestésica (URPA), dirigido a TCAE de urgencias, hospitalización y quirófano.
- » Curso de suturas dirigido al personal de nueva incorporación.
- » Talleres de reanimación cardiopulmonar (RCP) básica dirigidos a TSID, TCAE y celadores.
- » Formación en vendaje multicomponente, orientada a acelerar la cicatrización de heridas, dirigida a personal de enfermería.
- » Cursos de Director de Instalaciones de Rayos, en colaboración con empresa acreditada de protección radiológica.
- » Jornadas presenciales para profesionales de la red de atención, centradas en conocimientos técnicos, contenidos corporativos y habilidades personales, dirigidas a los colectivos de admisión y prestaciones.

El personal del Hospital Habana ha participado en 2024 en varios congresos de referencia, entre ellos:

- » XXIII Congreso SETLA - Sociedad Española de Traumatología Laboral (Sevilla).
- » XVII Congreso SEHC - Sociedad Española de Hombro y Codo (Valencia).
- » XI Congreso conjunto de AEA - Asociación Española de Artroscopia- y SEROD - Sociedad Española de la Rodilla (Barcelona).
- » Congreso Nacional de la AEA - Asociación Española de Artroscopia (Barcelona).
- » LXI Congreso SECOT - Sociedad Española de Cirugía Ortopédica y Traumatología (Granada).
- » VI Curso básico de Patología de la Columna Vertebral en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana (Madrid).

» VI Curso básico en Vías de Abordaje e Instrumentación en Cirugía de Columna, celebrado en la Universidad Complutense de Madrid.

Docencia

En su compromiso con la formación de futuros profesionales sanitarios, durante 2024, el Hospital ha acogido las rotaciones de 5 médicos internos residentes (MIR) procedentes de los hospitales universitarios Puerta del Mar (Cádiz), Toledo, Guadalajara y Príncipe de Asturias (Alcalá de Henares).

Además, ha acogido estudiantes de distintas titulaciones: 1º curso de enfermería de la Universidad San Pablo CEU (2 alumnos) y de 2º, 3º y 4º curso de la Universidad Nebrija (9 alumnos); TCAE (Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería) de la Escuela Javeriana (3 alumnos); TSID (Técnico Superior en Imagen para el Diagnóstico) de los institutos de formación profesional Claudio Galeno e ILERNA (3 alumnos); y Técnico en Farmacia del Colegio Tres Olivos (1 alumna).

Investigación científica e innovación

En noviembre de 2024, el Hospital ha retransmitido en directo al 4th Madrid Shoulder Course la intervención de aumentación con bíceps autólogo para el tratamiento de rotura del manguito rotador. Esta técnica, en la que la Mutua se ha consolidado como pionera internacional, fue seguida por más de 200 profesionales.

Publicaciones

Las contribuciones científicas del personal del Hospital Habana ponen de manifiesto su actividad investigadora y generación de conocimiento. Entre los trabajos más relevantes publicados figura: "Communicating artery between posterior circumflex humeral artery and deep brachial artery: case report, literature review and clinical implications. Surgical and Radiologic Anatomy."

P. Martínez-Collado; J. Casañas-Sintes; G. J. Tarnawski-Español; M. Llusá, M. R. Morro-Martí.

Actividad preventiva

La prevención de las contingencias profesionales es uno de los servicios que la Mutua presta a las empresas asociadas, con el objetivo de eliminar o reducir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante asesoramiento, investigación e innovación.

En el ejercicio 2024, se ha aplicado la Resolución de 12 de julio de 2023, de la Secretaria de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, que fijó la planificación general de actividades preventivas que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social debían incluir en sus respectivos planes de actuación para 2024.

Conforme al plan de acción establecido, a lo largo de 2024 la Mutua se ha dirigido a un total de 3.206 empresas (sin computar aquellas que han ido participando en el programa de investigación, desarrollo e innovación).



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

División por núm. de trabajadores	Núm. empresas			Evolución 2023/2024	
	2023	2024	Proporción sobre el total (%)	Diferencia	Variación (%)
Hasta 25 trabajadores	1.024	1.120	34,93	96	9,38
Entre 26-49 trabajadores	649	1.032	32,19	383	59,01
Más de 50 trabajadores	789	1.054	32,88	265	33,59
Total	2.462	3.206	100,00	744	30,22

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

Acciones para la reducción de siniestralidad

Las acciones destinadas a la reducción de la siniestralidad se han basado en el análisis de la evolución de la accidentalidad, el asesoramiento relacionado con accidentes, la sensibilización de mandos y la realización de talleres orientados a mejorar la comunicación en materia de seguridad. Estas actuaciones se han canalizado mediante 3.871 reuniones, de las cuales se han derivado 3.426 informes y 3.534 actas, centradas mayoritariamente en empresas con incremento de índices de siniestralidad o accidentes graves y mortales, así como de sectores con mayor siniestralidad.

En ambos grupos se ha desarrollado un programa de actuaciones fundamentado en la filosofía Vision Zero, que sostiene que todas las lesiones laborales son prevenibles y que ha sido incorporada a la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. Este programa ha contemplado la concienciación de los responsables de las empresas sobre su siniestralidad y las opciones de mejora, la revisión de la gestión y de las causas de los accidentes, la elaboración de informes de

análisis, costes y evolución para facilitar el control de la siniestralidad, así como acciones generales de educación y mejora de la cultura preventiva.



Evolución de las empresas actuadas por número de trabajadores

División por núm. de trabajadores	Núm. empresas		Evolución 2023/2024	
	2023	2024	Diferencia	Variación (%)
Hasta 25 trabajadores	1.024	898	-126	-12,30
Entre 26-49 trabajadores	649	821	172	26,50
Más de 50 trabajadores	789	867	78	9,89
Total	2.462	2.568	106	4,31

Informes de gestión

Se han emitido 747 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 2024, la Mutua ha consolidado su propuesta formativa en el espacio Campus Prevención, integrando en un único entorno todas las acciones de sensibilización preventiva: 10 cursos de cultura preventiva, 13 talleres técnicos presenciales, 2 semanas temáticas y 9 sesiones Fratertalks. Además, se han incorporado contenidos actualizados y nuevas temáticas como la gestión de conflictos, la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, o herramientas LEAN como el Reporte A3 y la Lección de un solo punto (LUP), orientado a la comunicación visual para facilitar la corrección de problemas o la mejora de procesos.

El resultado de estos cambios ha sido un crecimiento significativo en la actividad formativa: el número de cursos realizados ha aumentado un 70 %, mientras que el número de alumnos ha experimentado un incremento del 6 % respecto al año anterior.

Evolución del número de cursos, jornadas y alumnos/as

	2023	2024	Variación (%)
Cursos, jornadas en materia preventiva	315	534	70
Alumnos/as	3.305	3.504	6

Taller de seguridad vial con realidad virtual inmersiva

En 2024 se han consolidado las actividades de sensibilización en seguridad vial dirigidas a empresas mutualistas, mediante la realización de talleres presenciales que incorporan equipos de realidad virtual. A lo largo del ejercicio se han impartido 184 talleres en todo el territorio nacional, con la participación de 1.844 trabajadores.

VII Semana de la Seguridad Vial

Con el objetivo de seguir fomentando la seguridad vial, Fraternidad-Muprespa ha celebrado en 2024 la VII Semana de la Seguridad Vial Laboral, coincidiendo con el Día Mundial en Recuerdo de las Víctimas de Accidentes de Tráfico, entre los días 11 al 17 de noviembre, bajo el lema "Aparca las distracciones". Esta iniciativa anual tiene como propósito contribuir a la reducción de la siniestralidad vial en el ámbito laboral, incidiendo especialmente en los desplazamientos relacionados con la actividad profesional.

Alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 4 y 17, esta edición ha contado con la colaboración de la Dirección General de Tráfico, Aesleme, Fundación CNAE, Infova Automotion Champions for Safety, Movian, la perito experta Myriam Moya y el medallista paralímpico Dani Molina.

A lo largo de la semana se han desarrollado 18 jornadas centradas en la responsabilidad individual y colectiva en la seguridad vial, así como en el papel de las empresas en la gestión de una movilidad segura. Cabe destacar la participación de la Junta de Andalucía en cinco de estas jornadas, enmarcadas en su Plan de Choque contra la siniestralidad laboral.

Prevencion10.es

Fraternidad-Muprespa ha vuelto a celebrar a nivel nacional la sesión en línea "Prevención 10.es: Haz de la PRL tu gestión más rentable", incluida en la oferta del Campus Prevención. Impartida por los consultores de prevención de la Mutua y con la colaboración del INSST, la jornada ha explicado el servicio público Prevención 10.es, que facilita la gestión de riesgos laborales en empresas de hasta 25 trabajadores, asegura el cumplimiento de la coordinación de actividades empresariales e informa a los trabajadores autónomos sobre sus obligaciones y riesgos.

Aula Prevención

El Aula Prevención -área privada de formación digital integrada en el ecosistema de la Oficina Digital de Fraternidad-Muprespa- ha ampliado su catálogo de contenidos formativos con 8 nuevos cursos. Aunque el número de empresas participantes se ha reducido en un 13 % y los cursos realizados en un 1 %, el Aula ha registrado un incremento en el número de alumnos. Diseñada para la sensibilización y educación en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, permite personalizar un itinerario formativo para cada usuario.

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

	2023	2024	Diferencia	Variación (%)
Empresas	291	253	-38	-13,06
Alumnos/as	1.995	2.122	127	6,37
Cursos realizados	3.321	3.284	-37	-1,11



Previene y boletín Campus Prevención

Los canales de difusión de prevención de Fraternidad-Muprespa —el portal público Previene y el boletín digital Campus Prevención— han difundido 127 noticias sobre normativa, subvenciones, jornadas, publicaciones e información técnica, e incorporado 13 nuevos vídeos de la serie Visión Zero durante 2024. Además, se han renovado varias secciones del portal y optimizado la experiencia de navegación.

Durante el ejercicio, el portal Previene ha registrado un descenso del 48 % en usuarios respecto a 2023, rompiendo la tendencia de crecimiento de años anteriores.

Rincón de la Salud

La Mutua ha lanzado en 2024 la nueva versión del portal público Rincón de la Salud, espacio digital dedicado a difundir conocimientos sobre salud y bienestar, con una imagen renovada y una estructura de contenidos más intuitiva. Con esta actualización se han incorporado 103 nuevos elementos, entre vídeos, infografías y noticias, para enriquecer la experiencia del usuario.

Asimismo, el programa “Caminando hacia el Bienestar” para empresas ha seguido ampliando su base de usuarios, reforzando la apuesta por el bienestar organizacional.

Evolución del número de usuarios del itinerario Caminando hacia el Bienestar

	2023	2024	Variación (%)
Usuarios	143	344	140
Correos electrónicos enviados	2.006	3.525	76

Publicaciones

Durante el ejercicio 2024, se han producido 31 nuevos vídeos formativos sobre temáticas diversas: Visión Zero, seguridad vial, comunicación no violenta, objetivos, gas radón, selección de EPI, autoconocimiento, ictus, infarto y estrés, entre otros.

Sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales (Bonus)

El 31 de julio de 2024, Gobierno, organizaciones empresariales y sindicatos han acordado levantar la suspensión del incentivo Bonus, vigente desde 2019, y trabajar en un nuevo sistema de bonificación por reducción de la siniestralidad. Hasta la fecha, no se ha publicado la disposición legal que oficialice su activación.

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 y reclamaciones de pacientes, de pacientes, trabajadores protegidos, empresas, autónomos y asesores.

Atención a las reclamaciones y quejas

Durante el 2024, el Defensor del mutualista ha gestionado un total de 2.345 quejas y reclamaciones, con un tiempo medio de resolución de 12 días hábiles por expediente. De

ellas, 362 finalizaron con resolución favorable a los reclamantes, evidenciando el compromiso de la Mutua con la justicia y la equidad.

El 96 % de las reclamaciones (2.255 casos) han procedido de trabajadores por cuenta ajena y el 4 % (180 casos) de trabajadores autónomos. Por tipología, el 64 % ha correspondido a contingencia profesional —1.524 por accidentes laborales y 34 por enfermedades profesionales— y el 33 % a contingencia común (792 expedientes). El 3 % restante (85) se ha distribuido entre riesgo por embarazo (48), lactancia (2), cuidado de menores (8) y cese de actividad de autónomos (27).

En cuanto a los canales de presentación, la vía presencial concentró 1.719 reclamaciones (frente a 1.568 en 2023), reflejando su oficialidad e inmediatez, mientras que los canales telemáticos también han experimentado un notable incremento, mostrando una mayor diversificación en el acceso al servicio.

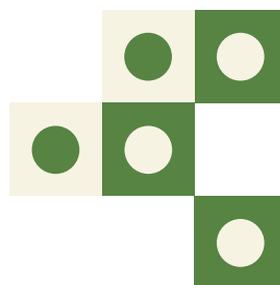
Canales de atención a distancia

Centro de contacto

En 2024, Fraternidad-Muprespa ha mantenido a disposición de todos sus grupos de interés un centro de contacto multicanal (telefónico, correo electrónico, chat y WhatsApp) que proporciona soporte técnico e información sobre sus servicios digitales de forma accesible, cercana y ágil. Este servicio puede utilizarse a través de los teléfonos 914 183 240 y 933 369 275, del correo electrónico emutua@fraternidad.com, y del canal de WhatsApp 660 060 261.

El número de comunicaciones telefónicas atendidas por el centro de contacto ha ascendido a 42.792, lo que representa un incremento del 2,4 % de llamadas recibidas respecto al 2023 (41.805 llamadas). Al igual que en el ejercicio anterior, desde el centro de contactos también se han atendido las llamadas dirigidas a la delegación principal de Barcelona.

Las temáticas tratadas de manera más habitual han sido: la obtención de información general relacionada con la fecha de cobro de la prestación económica y su cuantía; la confirmación de citas médicas; la revisión de prestaciones extraordinarias concedidas a autónomos durante la COVID-19; el uso de las herramientas digitales proporcionadas por la Mutua; los datos de localización y contacto de los centros de atención de la Mutua; y los trámites para la solicitud de las prestaciones.



Distribución del número de llamadas recibidas por temática

	2023	Proporción (%)	2024	Proporción (%)	Diferencia	Variación (%)
Información general	33.490	80,11	34.697	81,08	1.207	3,60
Oficina Digital	5.853	14,00	7.108	16,61	1.255	21,44
Delt@/AOC y e-Servicios	1.752	4,19	548	1,28	-1.204	-68,72
IRPF	566	1,35	358	0,84	-208	-36,75
Proveedores	144	0,34	81	0,19	-63	-43,75
Total	41.805		42.792		987	2,36

Por grupos de interés, el colectivo de trabajadores protegidos es el que más uso ha hecho del servicio de atención telefónica, suponiendo el 86,8 % de las llamadas.

Distribución del número de llamadas recibidas por grupo de interés

Grupo de interés	2023	Proporción (%)	2024	Proporción (%)	Diferencia	Variación (%)
Trabajadores	34.914	83,52	37.163	86,85	2.249	6,44
Empresas	4.668	11,17	3.672	8,58	-996	-21,34
Trabajadores autónomos	990	2,37	725	1,69	-265	-26,77
Asesores	1.231	2,94	1.232	2,88	1	0,08
Otros	2	-	0	0	-2	0

Servicio telefónico para emergencias sanitarias

Fraternidad-Muprespa pone a disposición de los trabajadores protegidos y empresas mutualistas un servicio telefónico gratuito de atención para emergencias sanitarias, operativo las 24 horas en el número 900 269 269. Quienes se encuentren en el extranjero pueden acceder al mismo llamando al +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.

A lo largo de 2024, Fraternidad-Muprespa ha contabilizado alrededor de 10.300 llamadas, se han comunicado 540 casos sanitarios, cifra que supone un incremento respec-

to a los 450 casos registrados en 2023, se ha realizado el seguimiento de 39 pacientes ingresados y se han gestionado 2 casos de accidentes en el extranjero que requirieron seguimiento y/o repatriación posterior.

Ventanilla digital, Contacte con nosotros

La ventanilla electrónica, accesible desde el portal web corporativo, permite a cualquier usuario enviar comunicaciones escritas que se dirigen automáticamente a las unidades responsables de la Mutua. Asimismo, se ofrecen Web Chat y WhatsApp como canales adicionales de atención en línea.

Durante el ejercicio 2024, se han recibido 1.567 comunicaciones, un 23,9 % menos que en 2023 (2.059), y el 96,8 % de ellas se ha gestionado en tiempo y forma.

Oficina digital

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.

En 2024, la Oficina Digital de Fraternidad-Muprespa ha seguido consolidándose como una herramienta estratégica para la prestación de servicios digitales, en línea con el Plan de Evolución Digital de la entidad. A lo largo del ejercicio, se han desplegado nuevos servicios orientados a digitalizar, optimizar y agilizar la solicitud de pago directo por incapacidad temporal y otras gestiones posteriores a la solicitud, inicialmente implantadas en fase piloto desde 2023. Asimismo, se ha habilitado la tramitación de nuevas prestaciones como el cese de actividad por fuerza mayor derivado de la DANA (RDL 6/2024).

La plataforma ha incorporado mejoras significativas en la experiencia de usuario para asesorías, empresas y trabajadores autónomos, con la implementación de filtros avanzados, automatismos y validaciones, junto a una ampliación de los datos económicos disponibles para su consulta. Se ha reforzado la seguridad mediante la incorporación del doble factor de autenticación (2FA), a través del envío de códigos de verificación de un solo uso (OTP) al teléfono móvil, junto con la mejora del ciclo de contraseñas y la generación de claves provisionales.

En el ámbito de los proveedores, se ha desarrollado una nueva solución digital para el envío de informes clínicos por parte de profesionales de psicoterapia, así como un nuevo servicio dirigido a proveedores de servicios de investigación (detectives), permitiendo la gestión de sus solicitudes y el envío de informes e informes de resultados a través de la plataforma. Además, se ha consolidado el canal de intercambio de resultados de pruebas diagnósticas, tanto con proveedores sanitarios como con otras mutuas colaboradoras usuarias de los servicios de diagnóstico por imagen de Fraternidad-Muprespa.

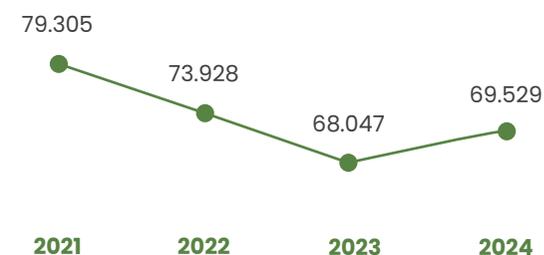
Adicionalmente, se ha incorporado un nuevo apartado de recomendaciones personalizadas dirigidas a pacientes, con contenidos adaptados sobre hábito tabáquico, ansiedad, actividad física, reducción del sedentarismo, consumo de alcohol, patología infecciosa y artrosis.



Distribución del número de usuarios por perfil

	Núm. usuarios	Proporción (%)
Trabajadores	165.861	61,97
Autonomos	50.173	19,74
Rincón del asesor	22.031	8,23
Aula prevención	12.823	4,79
Asesores	8.519	3,18
Empresas asociadas	7.651	2,86
Proveedores	580	0,22
Órganos de gobierno y participación	17	0,01
Médicos externos (INSS y otros)	12	0,00

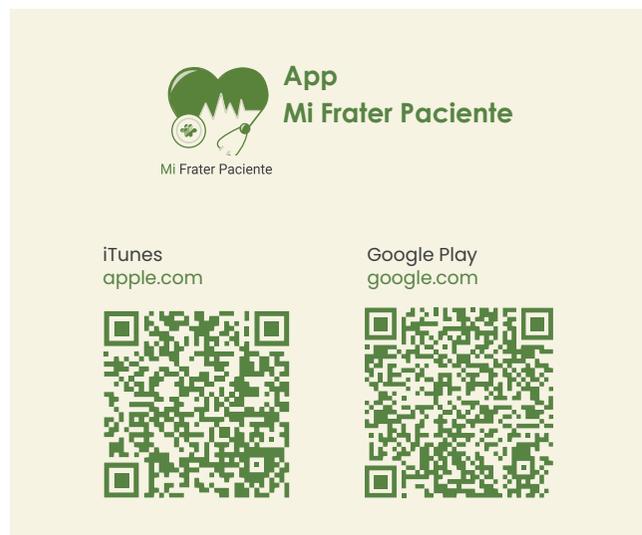
Evolución del número de usuarios con actividad en la Oficina Digital por año



Portal del paciente y App Mi Frater Paciente

En 2024, Fraternidad-Muprespa ha reforzado 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. Ambas plataformas permiten a los pacientes realizar trámites a distancia, consultar su historia clínica y acceder a contenidos personalizados de salud, promoviendo una gestión más proactiva de su proceso de recuperación.

Entre las novedades que se han introducido destacan el nuevo espacio "Recomendaciones", que ofrece contenidos personalizados en función de las patologías o hábitos del paciente, y la incorporación de nuevos criterios de visualización de pruebas diagnósticas, mejorando la seguridad en la interpretación de resultados. Asimismo, se ha actualizado la documentación de bienvenida y se han llevado a cabo mejoras técnicas para adaptar ambas aplicaciones a los nuevos requisitos de Google y Apple, cumpliendo con el Reglamento de Servicios Digitales de la Unión Europea.



App Mi Frater Paciente

Mi Frater Paciente

iTunes
apple.com

Google Play
google.com

Rincón del asesor

El portal Rincón del Asesor ofrece a los asesores de Fraternidad-Muprespa un espacio digital especializado en Seguridad Social, cuestiones laborales, resúmenes de nueva normativa, artículos de interés y análisis de sentencias para servir de referencia en litigios similares.

Durante el ejercicio 2024, las visitas al portal han aumentado un 6,4 %, pasando de 5.946 en 2023 a 6.326. Aunque el Foro de debate continúa siendo la sección más utilizada, sus accesos han descendido un 2,6 %, de 3.282 a 3.197 usuarios, quienes realizaron 118 publicaciones a lo largo del año.

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.

Jornadas informativas y divulgativas

En el ejercicio de sus funciones como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, Fraternidad-Muprespa ha organizado y participado durante 2024 en

61 jornadas informativas y divulgativas, 11 de ellas virtuales y 6 en formato mixto. A través de estas actividades, se ha procurado dar respuesta a las dudas y necesidades planteadas por mutualistas y asesorías, centradas principalmente en cuestiones relacionadas con la prevención, las prestaciones económicas y la asistencia sanitaria.

Comunicación por correo electrónico

Durante el ejercicio 2024, el correo electrónico ha seguido siendo un canal esencial para la difusión de información y el refuerzo de la imagen corporativa, mediante campañas como "La Mutua que cuida de ti", "Quiero ser Verde" y "Asesores F-M".

A lo largo del año, se han realizado 29 envíos a un total de 258.973 destinatarios y 46 envíos del boletín Actualidad Laboral, con una media de 53.908 destinatarios por envío. Cada boletín registró un promedio de 16.567 aperturas y 1.960 descargas semanales del documento adjunto, lo que ha generado un alcance estimado cercano a los 3.000.000 de destinatarios.

Portales web

Portal web corporativo

Durante 2024, el portal web corporativo de Fraternidad-Muprespa ha mantenido su evolución registrando un incremento del 5,4 % en el número de usuarios respecto al año anterior, alcanzando los 1.423.433, frente a los 1.350.031 usuarios de 2023. Además, se ha registrado un aumento del 15,4 % en las sesiones (1.701.005 frente a 1.474.411) y del 6,7 % en las visitas a páginas (1.868.996 frente a 1.750.867), según las métricas establecidas por el sistema Google Analytics 4 (GA4), que prioriza la interacción y los eventos del usuario frente al número total de visitas.



Los servicios más utilizados en el portal han sido la solicitud de botiquines, que ha registrado 70.092 visitas (un 2,06 % menos que en 2023); la consulta de la red de centros, con 91.975 visitas (un 2,05 % más que el año anterior); y los contenidos informativos dirigidos a mutualistas sobre el pago directo, con 64.271 visitas (lo que representa un incremento del 1,2 % respecto a 2023).

El portal continúa ofreciendo información pública y general sobre la Mutua y su operativa, al tiempo que ha optimizado sus desarrollos para reforzar la seguridad de la información, la usabilidad y el rendimiento de las herramientas digitales, garantizando así la accesibilidad desde cualquier dispositivo de acuerdo con los estándares del consorcio W3C.

Portal Emprendedores

En 2024, el portal Emprendedores ha mantenido su política de publicación periódica de información de actualidad, registrando crecimiento en todas sus métricas.

El número de usuarios creció un 32,5 %, pasando de 17.783 en 2023 a 23.465; las sesiones aumentaron un 31,8 %, de 19.725 a 25.871; y las páginas vistas se elevaron un 52 %, de 33.788 a 51.255.

Lanzado en 2016, este portal ofrece al colectivo emprendedor contenidos especializados, noticias de actualidad, entrevistas, artículos sobre pymes e informes comparativos de afiliación, concentrando en un único espacio toda la información necesaria



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

Portal	2023	Proporción (%)	2024	Proporción (%)	Diferencia	Variación (%)
Corporativo	1.588.188	82,91	1.423.433	86,37	-164.755	-10,37
Previene	134.709	7,03	70.573	4,28	-64.136	-47,61
Rincón de la salud	124.933	6,52	86.807	5,27	-38.126	-30,52
Hospital Habana	33.307	1,74	34.292	2,08	985	2,96
Emprendedores	21.083	1,1	23.465	1,42	2.382	11,30
Sala de prensa	9.948	0,52	6.382	0,39	-3.566	-35,85
Asesores	3.282	0,17	3.197	0,19	-85	-2,59
Total	1.915.450		1.648.149		-267.301	-13,95

i Google Analytics Universal ha sido reemplazado por Google Analytics 4, lo que ha modificado el algoritmo de análisis y la interpretación de los datos. Por esta razón, las métricas de 2024 no son directamente comparables con las de 2023.

Redes sociales

Fraternidad-Muprespa ha reforzado su presencia en redes sociales durante el ejercicio 2024 con campañas permanentes como "La Mutua que Cuida de Ti", "Quiero Ser Verde" y "Asesores F-M", complementadas por acciones puntuales enfocadas en fidelizar a empresas con más de 50 años de asociación, el lanzamiento de Fraterzen y la renovación de El Rincón de la Salud. Para maximizar su impacto profesional, ha activado además una red de embajadores de marca.

Las plataformas sociales corporativas han concentrado el 56 % de los casi 900.000 impactos generados a través de las cerca de 700 acciones de comunicación impulsadas por la Mutua, posicionándolas como un canal esencial de la estrategia de marca. De igual modo, en Google My Business se han recibido, gestionado y respondido 2.017 reseñas, reforzando la interacción directa y la atención a la experiencia de los usuarios.

	in	▶	X	f	📷
2024	13.519	4.100	3.321	3.159	1.246
	Seguidores	Suscriptores	Seguidores	Seguidores	Seguidores
2023	12.192	3.750	3.276	3.102	1.036

Gabinete de prensa

En 2024, Fraternidad-Muprespa ha remitido 62 notas de prensa, logrando 773 apariciones en 260 medios de comunicación. La mayor difusión se ha producido en medios digitales, destacando temas como la prevención de riesgos laborales y la Junta General.

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.

Cartelería virtual FMTV

Fraternidad-Muprespa opera 157 pantallas en salas de espera (146 en centros asistenciales y 11 en el Hospital Habana), que emiten de forma continua contenidos sobre salud laboral, prevención de riesgos, servicios, calidad, medioambiente y datos de interés.

Para el ejercicio 2024, se han añadido 39 contenidos de creación propia y la programación se ha distribuido en: 130 contenidos en la parrilla general de centros de atención; 152 contenidos en la parrilla específica del Hospital Habana; 249 contenidos extraordinarios durante la Semana de la Prevención; y 77 contenidos extraordinarios en la Semana de la Seguridad Vial. En conjunto, el archivo multimedia disponible alcanza los 396 elementos.

Presencia de marca

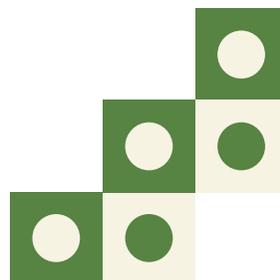
Durante el ejercicio 2024, Fraternidad-Muprespa ha producido 464 elementos de comunicación gráfica —vinilos, cartelería y señalética personalizada— para reforzar su presencia de marca en toda la red de centros, cumpliendo con los estándares de accesibilidad y alineándose con las campañas “La Mutua que Cuida de Ti” y “Quiero Ser Verde”.

Asimismo, ha actualizado el manual de identidad corporativa con los nuevos recursos desarrollados, facilitando documentación práctica y plantillas accesibles para su implementación. Estos elementos se han integrado en el nuevo centro de Alcorcón y en los centros reformados de Abanto, Barcelona, Ibiza, León, Manzanares y Vélez-Málaga.

Infraestructuras e instalaciones

Fraternidad-Muprespa ha llevado a cabo su actividad desde 115 centros propios (número registrado al cierre del ejercicio 2024) distribuidos por toda la geografía nacional, cuya superficie total es de 95.176 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, ubicados en Madrid, además del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, desde el que ofrece servicio quirúrgico a toda la red de atención.



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 2024, han sido autorizadas por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS), la ejecución de las siguientes inversiones y modificaciones:

- » Autorización para la adquisición, a favor del Patrimonio de la Seguridad Social, de dos locales que conforman el centro asistencial, administrativo y de control y seguimiento de la incapacidad temporal por contingencias comunes en Jerez de la Frontera, situados en la calle José Cádiz Salvatierra, 3, planta baja, locales 7 y 8, por un importe de 155.500 euros más impuestos, mediante oficio del 11 de marzo de 2024.
- » Autorización para el traslado del centro asistencial y para la adquisición de un inmueble a favor del Patrimonio de la Seguridad Social, así como la dotación y realización de obras en un local situado en la avenida Ansite, 9, de Las Palmas de Gran Canaria, por un importe de adquisición de 1.560.000 euros y una inversión total para la construcción y dotación del nuevo centro de 3.707.828,57 euros, IVA incluido, mediante oficio del 25 de junio de 2024.
- » Autorización para la adquisición, a favor del Patrimonio de la Seguridad Social, del inmueble situado en Logroño, en la calle General Espartero, 5, bajo, por un importe de 54.000 euros más impuestos, mediante oficio del 15 de julio de 2024.
- » Autorización para la modificación de las Resoluciones de 12 de enero de 2022 y de 9 de junio de 2023 relativas a la realización de inversiones, dotación, demolición y nueva construcción del centro asistencial de Tomelloso (Ciudad Real), situado en la calle Campo, 15, por una inversión total de 2.721.328,67 euros, IVA incluido, mediante oficio del 15 de julio de 2024.
- » Autorización de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones para la celebración del contrato de ejecución de las obras de nueva planta para el centro de Fraternidad-Muprespa situado en la parcela ubicada en la calle Campo, 15, de Tomelloso (Ciudad Real), por un importe de 2.138.863,37 euros, IVA incluido, comunicado mediante oficio de la

Subdirección General de Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social de fecha 14 de octubre de 2024.

- » Autorización para la modificación del centro asistencial que la Mutua gestiona en Cartagena, situado en la plaza Puertas de San José, 4, mediante la realización de obras de acondicionamiento de la zona de rehabilitación y consultas, mediante oficio del 29 de noviembre de 2024.

Durante el ejercicio, también se ha solicitado la autorización de ejecución para la creación de un centro asistencial, en el centro administrativo y de control de la incapacidad temporal por contingencias comunes que Fraternidad-Muprespa tiene en Pulpí (Almería), remitida a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS), el 17 de julio de 2024, autorizada en 2025.

Adecuación y mejora mediante actuaciones de ejecución directa

El desarrollo del 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 2024 se han iniciado las siguientes reformas:

- » Reforma parcial del centro de Almansa, situado en la avenida Carlos III, 2. Adecuación y adaptación de vestuarios, núcleos de aseos y gimnasio.
- » Reforma parcial del centro de Manzanares, situado en la calle Reyes Católicos, 17, bajo. Adecuación y adaptación de vestuarios, núcleos de aseos, gimnasio y creación de nueva consulta.
- » Reforma parcial del centro de Ibiza, situado en la avenida de España, 82. Reforma de revestimientos y distribuciones del centro y mejora de la accesibilidad.
- » Reforma parcial del centro de Cartagena, situado en la plaza Puertas de San José, 4. Reforma del saneamiento y adecuación del gimnasio, vestuarios, núcleos de aseos y consultas de la zona asistencial de accidentes de trabajo.

- » Reforma parcial del centro de Orense, situado en la avenida Manuel Quiroga, 20, bajo. Adecuación del gimnasio, vestuarios, núcleos de aseos, salas de espera, admisión y consultas.
- » Reforma parcial del centro de Madrid, situado en la calle San Agustín, 10. Rehabilitación e impermeabilización de la cubierta superior.
- » Reforma parcial del centro de San Sebastián de los Reyes, situado en la avenida Tenerife, 20. Adecuación de vestuarios del gimnasio, mejora de la accesibilidad exterior, sustitución del pavimento y pintura general del centro.

Además, durante 2024 se ha trabajado en los proyectos de adecuación y mejora de los siguientes centros, estando previsto el inicio de su ejecución en 2025:

- » Construcción del nuevo centro asistencial, administrativo y de control de la incapacidad temporal por contingencias comunes en Sevilla.
- » Construcción del nuevo centro asistencial, administrativo y de control de la incapacidad temporal por contingencias comunes en Tomelloso.
- » Reforma parcial del área de medicina asistencial de la planta baja, de la envolvente térmica y de la iluminación de todo el edificio del centro de Bilbao.
- » Ampliación del centro asistencial de Ibiza mediante el arrendamiento del local contiguo, incorporando una nueva unidad de rehabilitación y rayos X, y reforma del sistema de climatización.
- » Adecuación del centro de Pinto para la instalación de un nuevo equipo de resonancia magnética, ampliando su oferta asistencial.
- » Reforma parcial de la admisión, aseos, revestimientos y particiones de los centros de Badajoz, Gerona, Lleida y Burgos.
- » Reforma parcial de la admisión, consultas, aula de formación y eliminación de humedades del centro de Almansa.
- » Reforma parcial de las consultas, despachos y gimnasio del centro de Málaga.

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

- » Mejora de la accesibilidad a los centros en favor de las personas con movilidad reducida.
- » Adaptación de baños y vestuarios en favor de las personas con movilidad reducida.
- » Potenciación de la eficiencia energética de las instalaciones.
- » Sustitución de gases que contribuyen al efecto invernadero.
- » Reestructuración y modernización de los espacios a las necesidades actuales.
- » Actuaciones en gimnasios para la implementación del proyecto Recupera de la entidad.
- » Mejora de la imagen y visibilidad exterior de los centros.

Bajo estos criterios se ha actuado en los centros de Alcalá de Guadaíra, Alicante, Ávila, Logroño, Orense, Osuna, Pinto, Plasencia, Salamanca, San Agustín (Madrid), San Severo (Madrid), Santander, Tenerife, Tomelloso y Vigo.

Asimismo, durante 2024 Fraternidad-Muprespa ha llevado a cabo diversas mejoras en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, orientadas a reforzar la accesibilidad, la eficiencia y la calidad del servicio. Entre las principales actuaciones destacan la reforma parcial de la accesibilidad y de las protecciones de la cubierta, la sustitución del pavimento de los quirófanos, la mejora de la climatización en las salas de laboratorio y medicación, y la actualización del sistema BMS de control de instalaciones. Además, se han realizado mejoras en los climatizadores de quirófanos para reducir el nivel de ruido emitido al exterior.

A estas intervenciones se suman alrededor de 1.800 pequeñas actuaciones correctivas de mantenimiento, que han permitido mantener el estándar de servicio y correcto funcionamiento de las instalaciones.

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 medioambiente.

Eficiencia energética

A lo largo del 2024, 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, con el fin de optimizar el consumo energético ajustándolo a los horarios y niveles reales de ocupación; la sustitución de equipos de iluminación a tecnología led en aquellos centros donde las luminarias se han ido fundiendo, avanzando así hacia el objetivo de alcanzar un 100 % de iluminación led en todas las instalaciones; y cambio de sistemas de climatización obsoletos.

Asimismo, el contrato para el suministro de energía eléctrica, servicio de eficiencia energética y mantenimiento de equipos energéticos que Fraternidad-Muprespa adjudicó en 2023 a Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España S.A.U., por un periodo de 4 años, establece 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, especialmente en aquellos centros con telegestión.

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

Año	Consumo (kWh)
2022	8.131.454
2023	7.481.890
2024	7.366.093

A lo largo del ejercicio 2024, el consumo de energía de los centros ha disminuido un 1,7 %, alcanzando hasta el 27,44 % de ahorro en las 20 sedes con gestión energética, lo que supone un incremento de 1,4 puntos porcentuales respecto a 2023. En estos centros, tras la realización de auditorías energéticas iniciales, se han establecido medidas de ahorro para el periodo 2023-2027.



El consumo de energía ha disminuido un **1,7 %**, alcanzando hasta el **27,44 % de ahorro** en las **20 sedes** con gestión energética.



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

Medida de ahorro energético	Consumo (kWh)		Ahorro estimado	
	Real	Estimado	Cantidad (kWh)	Porcentaje (%)
Medida de ahorro energético	608.554	684.705	76.151	11,12
Led	220.532	316.848	96.316	30,40
Autotrafos	384.633	440.603	55.970	12,70
Telegestión y led	580.029	892.416	312.388	35,00
Telegestión, led y autotrafos	173.563	376.698	203.135	53,93
Total	1.967.311	2.711.271	743.960	27,44

Además, durante el ejercicio 2024, se ha mantenido el esfuerzo en la actualización de los Certificados de Eficiencia Energética (CEE) que caducaban, así como en la obtención de nuevos certificados para los centros de reciente apertura.

Producción de energía solar fotovoltaica

Desde 2019, Fraternidad-Muprespa ha orientado sus actuaciones hacia la sostenibilidad energética para hacer frente al creciente consumo de recursos finitos y contaminantes. En línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, durante 2024 ha seguido impulsado un plan de instalación de sistemas fotovoltaicos con el objetivo de cubrir parte de la demanda energética de sus centros, reduciendo la huella de carbono y los costes de explotación.

Centros de la Mutua con instalaciones fotovoltaicas en servicio en 2024:

- » Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. 370 paneles (0,27 kWp* unitaria). 99,99 kWp total.

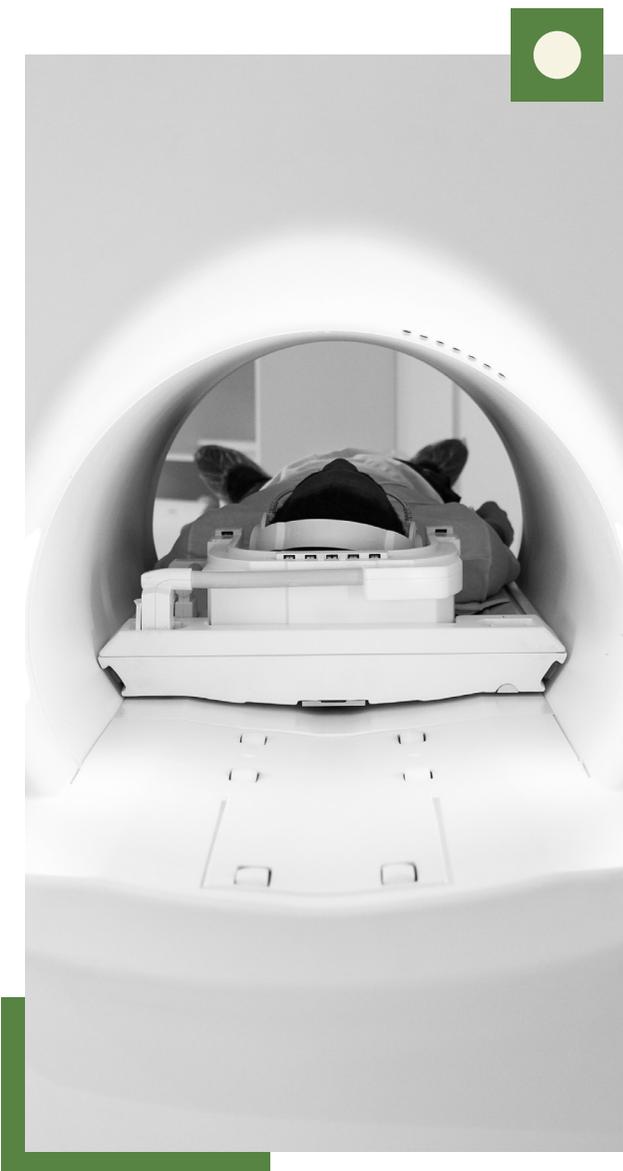
- » Almansa (Albacete). 34 paneles (0,46 kWp unitaria). 15,64 kWp total.
- » Málaga. 93 paneles (0,55 kWp unitaria). 51,15 kWp total
- » Osuna (Sevilla). 31 paneles (0,46 kWp unitaria). 14,26 kWp total.
- » Pinto (Madrid). 56 paneles (0,505 kWp unitaria). 28,28 kWp total.
- » Plasencia (Cáceres). 28 paneles (0,55 kWp unitaria). 15,40 kWp total.

Nuevas instalaciones añadidas en 2024:

- » Alcorcón (Madrid). 36 paneles (0,41 kWp unitaria). 14,76 kWp total.

La inversión en energía solar fotovoltaica no solo genera un impacto medioambiental positivo, sino que también resulta económicamente rentable, al contar con un plazo de amortización razonable para la entidad, tal y como reflejan los siguientes datos y estimaciones.

i kWp (kilovatios pico) es la medida estándar que indica la potencia máxima de energía que un panel solar o sistema fotovoltaico puede generar en condiciones ideales



Evolución del consumo de energía y producción fotovoltaica

Centro	Año	Producción energía fotovoltaica (kWh)			Consumo energía	
		Producción para consumo propio	Producción vertida a la red	Total producido	Porcentaje de energía autoproducida (%)	Energía consumida (kWh)
HFMH	2022	116.969,00	--	--	7,23	1.618.560,00
	2023	120.945,00	--	--	7,52	1.607.642,00
	2024	114.339,00	--	--	6,69	1.708.674,00
Alcorcón	2024	11.790,00	690,00	12.480,00	32,27	36.540,00
Almansa	2022 *	1.791,90	1,40	1.793,30	31,80	5.634,80
	2023 **	5.649,70	13,40	5.663,10	23,30	24.246,70
	2024	6.980,60	14,20	6.994,80	30,87	22.613,30
Málaga	2023 ***	32.225,29	11.678,99	43.904,28	39,74	81.091,89
	2024	50.794,79	25.909,79	76.704,58	38,06	133.452,43
Osuna	2022 *	387,60	1.110,00	1.497,60	57,49	674,23
	2023	10.835,31	12.888,77	23.724,08	45,82	23.647,87
	2024	10.435,81	9.854,44	20.290,25	41,42	25.194,92
Pinto	2023 *	535,00	601,00	1.136,00	3,19	16.772,40
	2024	27.257,10	3.009,10	30.266,20	37,01	73.653,60
Plasencia	2022 *	249,19	100,15	349,34	10,25	2.430,00
	2023 ****	274,84	397,48	672,32	58,74	467,89
	2024	10.703,63	11.960,17	22.663,80	41,92	25.531,25
Total		845.467,76	78.228,89	248.139,65		9.323.035,28

❶ * 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.

*** El dato está alterado por fallo en la contabilización del sistema.

**** Datos de agosto a diciembre por inicio de funcionamiento.

Confort climático

Dentro de las actuaciones llevadas a cabo en 2024 se han sustituido o mejorado los equipos de climatización en varios centros para optimizar la eficiencia energética y el confort climático:

- » Cádiz. Sustitución del equipo del gimnasio.
- » Cartagena. Sustitución del equipo de la sala de espera y despacho de fisioterapia.
- » Granada. Sustitución del equipo de la zona de admisión y espera.
- » León. Sustitución del equipo del gimnasio.
- » Mahón. Sustitución del equipo de la zona de recepción.
- » Palma de Mallorca. Refuerzo de la climatización de la zona administrativa y despachos de dirección.
- » Ponferrada. Sustitución del equipo de la sala de espera y despacho de dirección.
- » Puertollano. Sustitución de la unidad interior de la zona de consultas y despacho de dirección.
- » San Agustín (Madrid). Sustitución del equipo de la sala de juntas (cuarta planta).
- » Santander. Sustitución del equipo del gimnasio e instalación de dos splits adicionales en los pasillos.

Todos los equipos nuevos utilizan gas refrigerante ecológico y ofrecen un rendimiento estacional significativamente superior al de los anteriores, contribuyendo a mejorar la eficiencia energética de los centros.

Accesibilidad

Durante el ejercicio 2024, Fraternidad-Muprespa ha llevado a cabo las siguientes actuaciones para mejorar la accesibilidad y el confort de sus instalaciones:

- » Adaptación de los baños y vestuarios del gimnasio en el centro asistencial de León.
- » Sustitución de la puertas abatibles de acceso por puertas automáticas en los centros asistenciales de Salamanca y Tordera.



Estas iniciativas se sustentan en el trabajo previo desarrollado tras la auditoría integral realizada en 2017 en el 100 % de los centros, conforme al Distintivo de Grado de Accesibilidad (DIGA). Aquella evaluación identificó barreras arquitectónicas y funcionales, impulsando un plan progresivo de medidas correctoras para asegurar a los mutualistas un acceso en igualdad de condiciones.

Posteriormente, en 2019 se asumió la adaptación de los estándares DIGA al Accessibility Indicator System (AIS) de la Fundación para la Accesibilidad y Responsabilidad Social y a las especificaciones técnicas ET-IMQ-AIS del Instituto Italiano del Marchio di Qualità. Gracias a este marco normativo, la Mutua ha podido auditar y verificar de forma continua el grado de accesibilidad de las instalaciones existentes, además de emitir precalificaciones en fase de proyecto para nuevas construcciones, garantizando que todos los centros cumplan con los más exigentes criterios de accesibilidad y diseño inclusivo.



Sistemas de información

Durante el ejercicio 2024, la octava oleada del Plan de Evolución Digital ha servido de vehículo de ejecución del V Plan Estratégico Corporativo (2024-2025). Gracias a este impulso, destaca la implementación de soluciones de inteligencia artificial sobre una arquitectura interna de software libre, con agentes genéricos y especializados integrados en el back-office. La conexión de esta tecnología con FRAGUA -aplicativo de negocio-, permitirá en un futuro mejoras en la calidad de la historia clínica y en las propuestas de alta. Aunque la mayoría de los desarrollos técnicos se han completado en 2024, su despliegue se extenderá a lo largo de 2025, respaldado por un plan formativo para distintos perfiles.

A continuación, se exponen las principales novedades implementadas en los sistemas de información durante el ejercicio 2024 por ámbito de aplicación:

Atención sanitaria

- » Integración de la Receta Médica Electrónica (SREP y SREM) en FRAGUA, con despliegue en 2025.
- » Ampliación del uso de la firma digital en informes médicos de FRAGUA - Asistencial.
- » Extensión de teleconsultas entre profesionales con soporte traumatológico territorial.
- » Nuevo modelo obligatorio de informe de alta médica para contingencia profesional.
- » Solución para diagnóstico y tratamiento del síndrome de dolor regional complejo (SDRC).
- » Nuevo informe de alta hospitalaria de enfermería en planta.
- » Piloto de IA en interpretación de radiografías en urgencias integrada en FRAGUA.
- » Nueva herramienta de gestión de desplazamientos sanitarios no urgentes (NEXOS).
- » App piloto para la gestión de rehabilitación dentro del Proyecto Recupera (NEXOS).

- » Actualización de ORvital 4 (localización en tiempo real) en el HFMH.
- » Canal automatizado de recepción de imágenes diagnósticas con Ibermutua.
- » Integración de modalidad EMG en la historia clínica.

Prestaciones económicas

- » Adaptación de FRAGUA - Prestaciones al protocolo ATRIUM (comunicaciones con INSS).
- » Explotación de información del puesto de trabajo desde Sistema RED.
- » Nuevo algoritmo de priorización de tareas en IT por contingencia común.
- » Actualizaciones para revisión de prestaciones extraordinarias de cese de actividad COVID (POECATA, PECANE, PETECATA).
- » Envío automático por burofax de comunicaciones sobre revisiones CATA COVID.
- » Gestión del cese de actividad por DANA (Art. 24 RDL 6/2024).
- » Nuevas versiones de los protocolos SIGIT, Tarjeta Social Digital y CRETA II.
- » Comunicación anual a TGSS sobre prestaciones de autónomos para regularización de cuotas.
- » Automatización del envío de encuestas electrónicas a pacientes post-alta.
- » Rediseño de e-Notificaciones y eDerivación, eliminando datos personales en correos.

Gestión de empresas y mutualistas

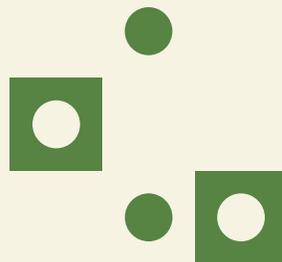
- » Nuevo espacio en la Oficina Digital para ofrecer a los asesores, empresas y autónomos la información de contacto de su interlocutor de Fraternidad-Muprespa.

Gestión de personal e intranet

- » Implantación de interfaz del sistema de nómina Gesper con el nuevo servicio en línea de la AEAT de cálculo del porcentaje de retención por IRPF 2025 en tiempo real.
- » Creación del expediente documental del empleado en la Gestión Documental corporativa para recoger todos los documentos en soporte digital asociados a este en los procesos de recursos humanos.
- » Implantación de una nueva aplicación de gestión del incentivo general (IGRD), sustituyendo la aplicación homónima de FraterNet, sobre la nueva plataforma tecnológica NEXOS.
- » Nuevo portal de ámbito interno Siempre Responsables relativo a la Responsabilidad Social.

Gestión económica, contabilidad y presupuestos

- » Implantación de aplicativo de soporte al trabajo administrativo interno del Departamento de Contratación, en su labor de gestión de expedientes de licitación. El aplicativo se ha construido sobre las nuevas herramientas tipo low code del entorno Microsoft Power Apps.
- » Solución para la realización de pedidos de suministro a domicilio de material de parafarmacia para pacientes crónicos.
- » Solución de firma con certificado digital de la Orden médica de adquisición de medicamentos por parte del personal facultativo, y en particular de los pedidos de medicamentos psicótopos.



Prevención y desarrollo de la cultura de la salud

- » Migración del histórico de acciones e informes de actividades técnicas registrados en la antigua aplicación FRAGUA a Remo - Prevención, incorporando toda la información previa al registro integral de actuaciones de atención desde cualquier ámbitos de atención de la Mutua.
- » Nueva solución de integración B2B con empresas mutualistas que, dentro de sus planes de formación de empleados en materia de prevención de riesgos laborales, incluyen los cursos y talleres del Aula Prevención.
- » Nuevos seminarios en línea incorporados al catálogo de cursos del Aula Prevención.

Arquitectura

- » Migración de la arquitectura Refrán a la versión de su framework de desarrollo Microsoft .NET 4.8.
- » Implantación de una solución de autenticación Open SAML en las comunicaciones con sistemas externos.
- » Implantación de una solución para el uso del servicio de validación de titularidad de cuentas bancarias en tiempo real en las distintas aplicaciones de gestión.
- » Continuidad en el proceso de ampliación de recursos y capacidades de la nueva arquitectura NEXOS para dar soporte a las necesidades de las distintas aplicaciones en desarrollo sobre esta plataforma (nuevos controles, generación de documentación, gestión documental, navegación, seguridad, entre otros).
- » Migración de la arquitectura NEXOS desde su versión inicial, desarrollada sobre el framework Microsoft .NET MVC 5, a la versión más reciente del framework Microsoft .NET 8, disponible para su despliegue con la puesta en producción de las primeras aplicaciones a partir de 2025.
- » Implantación de un Sistema de Agentes IA con distintos prototipos de agentes especialistas.

Relación con otras mutuas

- » En el marco de los acuerdos de colaboración establecidos, para optimizar la gestión de los casos de trabajadores protegidos por las tres entidades, y facilitar la transferencia de información relevante (admisión, consultas, pruebas médicas, asistencias sanitarias, historia clínica completa en formato PDF y documentación adicional) de manera eficiente y segura.



Logros 2024

Fraternidad-Muprespa ha afrontado el año con un enfoque proactivo y capaz de responder tanto a los retos imprevistos como a las oportunidades de innovación y mejora continua. Bajo esta premisa, durante 2024 la Mutua ha alcanzado varios logros clave que han reforzado su capacidad de servicio, su resiliencia interna y su posición de vanguardia en el sector.



Gestión ágil de la tramitación de las prestaciones CATA-DANA

En octubre de 2024, una Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) ha provocado lluvias torrenciales e inundaciones en la Comunidad Valenciana, Murcia y Andalucía, con más de 200 fallecidos y cuantiosos daños materiales. Con el Real Decreto-ley 6/2024 se han establecido prestaciones extraordinarias para los trabajadores autónomos, las cuales la Mutua ha gestionado con la mayor agilidad posible para ayudar a los afectados. De otra parte, también ha tenido que activar sus protocolos internos para velar por la seguridad del personal propio en las zonas impactadas, sin dejar de prestar servicio a los pacientes.

Desarrollo de soluciones de inteligencia artificial

Ante el avance global de la IA como herramienta para optimizar diagnósticos y procesos clínicos, en 2024 la Mutua ha impulsado varios proyectos estratégicos integrados en sus sistemas, entre los que destacan:

- » El piloto de interpretación automática de radiografías en urgencias, que acelera el diagnóstico inicial y la toma de decisiones clínicas.
- » La puesta en marcha de agentes conversacionales entrenados con decálogos, guías y protocolos internos, capaces de responder en lenguaje natural a consultas médicas.
- » La evaluación de herramientas de transcripción automatizada de audio de consulta, que generan resúmenes estructurados directamente incorporados a la historia clínica.

V Plan Estratégico Corporativo y avance en el Plan de Evolución Digital

Tras finalizar en 2023 con un 85 % de grado de cumplimiento el IV Plan Estratégico Corporativo, en febrero de 2024 la Mutua ha aprobado el V Plan Estratégico (2024-2025), orientado a reforzar la relación con los mutualistas, mantener el liderazgo en contingencia profesional y mejorar la gestión de la contingencia común. Paralelamente, ha completado la mayor parte de los trabajos de la octava oleada del Plan de Evolución Digital de la entidad.



A continuación, se detallan los restantes logros destacados que la Mutua ha alcanzado durante el ejercicio 2024, organizados según el grupo de interés que más se ha beneficiado de cada iniciativa:

Trabajador protegido

- » Revisión y actualización de la gestión en contingencias profesionales (CP) y contingencias comunes (CC), incluyendo procedimientos, protocolos e instrucciones operativas, así como actuaciones excepcionales en enfermería, además de la revisión de las guías rápidas de soporte sanitario, adaptándolas al nuevo marco operativo y normativo. Destacan el procedimiento para el manejo del traumatismo craneoencefálico, el procedimiento integrado de consulta telefónica y presencial de enfermería en ITCC, protocolos de continuidad de cuidados entre el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana (en adelante Hospital Habana) y la red asistencial, y decálogos dirigidos a homogeneizar actuaciones clínicas en pruebas complementarias y procesos de alta laboral.
- » Desarrollo de proyectos y análisis de mejora asistencial, entre los que sobresalen la implantación del informe médico de alta en CP, auditorías de historias clínicas en CC para la evaluación de la calidad de las actuaciones registradas, e introducción en FRAGUA de herramientas de ayuda para el cumplimiento de las recomendaciones recogidas en las guías rápidas de CC.
- » Elaboración de nuevos protocolos derivados de cambios normativos, aplicables a materias como enfermedades profesionales, trabajadores autónomos y riesgo durante el embarazo, entre otros.
- » Implantación del nuevo modelo de rehabilitación, Recupera, en cuatro provincias (Asturias, Baleares, Córdoba y Valencia), realizando el seguimiento para la aplicación de mejoras en la plataforma informática, ajustando los pliegos de licitación, supervisando la evolución de indicadores, y ejecutando el plan necesario para la modernización de los gimnasios.
- » Desarrollo del papel de enfermería en los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes (ITCC), mediante la creación de nuevos modelos de consulta telefónica y presencial, y definición de criterios específicos de atención para patologías de especial seguimiento, fortaleciendo su rol en la toma de decisiones clínicas durante el seguimiento asistencial.
- » Realización de más de 9.600 revisiones de expedientes de procesos de contingencia común, en tres oleadas de control, con reuniones semanales en 14 provincias, con el fin de identificar puntos de mejora e implementar acciones correctoras.
- » Avance en el proyecto de mejora de la gestión de las ineficiencias en los procesos asistenciales: conformando grupos multidisciplinares que han definido procedimientos estandarizados, protocolos críticos, herramientas informáticas de automatización y acciones formativas orientadas a la eficiencia operativa.
- » Constitución de un equipo especializado en la revisión de prestaciones extraordinarias, con desarrollo de procedimientos operativos, elaboración de manuales y formación específica para los profesionales implicados.
- » Contratación, configuración e integración de la herramienta de videoconsulta para la realización de consultas a distancia con pacientes. Lanzamiento de piloto en Canarias previo al su despliegue en toda la red.
- » Evaluación de herramientas de transcripción automatizada capaces de capturar el audio de la consulta sanitario-paciente, generar un resumen estructurado conforme a los requisitos de la Mutua y trasladarlo automáticamente a la historia clínica.
- » Análisis de la calidad de la historia clínica mediante modelos de lenguaje de gran tamaño (LLMs), utilizando agentes conversacionales especializados que permiten acceder al conocimiento clínico incluido en las anotaciones.
- » Mejora de la App Mi Frater Paciente con la incorporación de contenidos personalizados tras la primera consulta, inclusión de documentos firmados por el paciente y materiales de apoyo terapéutico y educativo.
- » Finalización de la construcción, traslado y puesta en funcionamiento del nuevo centro de Alcorcón, ubicado en la calle Roma, con 1.800 m² de superficie, dotado de gimnasio de 200 m², seis consultas, aula de formación y producción fotovoltaica capaz de cubrir hasta el 80 % del consumo instantáneo.
- » Reforma integral y puesta en servicio del centro de Abanto, con actuaciones en la admisión, sala de espera, aseos y la incorporación de una nueva sala con equipo de radiología.
- » Reforma parcial del centro de Barcelona Tetuán, incluyendo rehabilitación, vestuarios, consultas de AT, dos nuevos puntos de admisión y la zona administrativa.
- » Reforma integral del centro de Vélez-Málaga, mejorado con nueva sala y equipo de radiología.
- » Modernización de la red de atención con la autorización del traslado y adquisición de dos inmuebles (Jerez de la Frontera, Las Palmas y Logroño).
- » Medición de la satisfacción de los pacientes mediante 5.582 encuestas realizadas, con obtención de una puntuación de 8,19 en contingencias profesional y de 6,27 en contingencia común.
- » Medición de la satisfacción de los pacientes del Hospital Habana que alcanza un 95,44 %.
- » Realización de auditoría en el Hospital Habana sobre la gestión del consentimiento informado.
- » Aumento del número de teleconsultas realizadas entre médicos de la red y médicos del Hospital Habana, alcanzando un récord de 455 consultas en octubre (+35 % vs. 2023), y cumplimiento del objetivo de mantener la consulta telefónica antes del tercer día tras la solicitud de la prueba diagnóstica para explicar los resultados y evitar traslados innecesarios.
- » Disminución de los casos de incapacidad permanente, muerte y supervivencia (IMS) de pacientes intervenidos en el Hospital Habana en comparación con cirugías realizadas fuera.
- » Creación de la figura de la enfermera de experiencia del paciente en el Hospital Habana, orientada a

mejorar la calidad percibida por parte de pacientes y acompañantes, optimizar tiempos de espera y detectar áreas de mejora en la experiencia hospitalaria.

- » Puesta en marcha de la Comisión de heridas del Hospital Habana.
- » Lanzamiento de proyecto de revisión de casos de síndrome de dolor regional complejo (SDRC), con el objetivo de disminuir el número de derivaciones a la Unidad del Dolor del Hospital Habana, conforme a los criterios de Budapest.
- » Retransmisión de cirugías a nivel internacional con finalidad docente desde el Hospital Habana.
- » Liderazgo del proyecto de investigación internacional "Utilización de la porción larga del bíceps como autoinjerto".
- » Participación en el estudio de investigación multicéntrico "Adverse Events in Outpatient Services within Spain's Occupational Health Insurance Sector".
- » Puesta en marcha de FraterZen, nueva plataforma de bienestar y salud para pacientes y trabajadores en salas de espera y áreas de fisioterapia de los centros asistenciales.
- » Publicación continuada de información web vinculada a las campañas de revisión de prestaciones de cese de actividad (POECATA y PECANE).

Empresas mutualistas

- » Programa de acción preventiva en 3.206 empresas (+30,22 %), reforzando su cultura de prevención de riesgos laborales, derivado de la implantación progresiva de objetivos técnicos específicos.
- » Liderazgo en el sector en la promoción del modelo Visión Zero, como eje del Plan de Actividades Preventivas 2024 orientado a reducir la siniestralidad en las empresas mutualistas.
- » Aumento del número de alumnos en Aula Prevención y ampliación de la oferta formativa en Campus Prevención, con nuevos contenidos sobre gestión de conflictos y perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- » Celebración de más de 280 acciones dirigidas a empresas, asesorías y otros grupos de interés, en

línea con los objetivos informativos de la Mutua, y participación en 60 foros, congresos, eventos digitales y colaboraciones con centros de prevención autonómicos.

- » Participación activa en foros, eventos digitales, congresos y colaboraciones con centros de prevención autonómicos.
- » Entrega de facsímiles conmemorativos de los documentos de asociación a empresas mutualistas con más de 50 años de permanencia, como reconocimiento a su fidelidad.
- » Lanzamiento de la newsletter informativa Actualidad Laboral, con novedades y contenidos de interés jurídico y legislativo dirigidos a asesores y mutualistas.

Administración pública

- » Revisión de los 143.748 expedientes de prestaciones extraordinarias por cese de actividad, correspondientes a los Reales Decretos-ley 24/2020, 30/2020 y 2/2021.
- » Automatización del proceso de reclamación de deuda en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).
- » Regularización, conforme a la Ley de Contratos del Sector Público, del servicio de transporte no sanitario para trabajadores protegidos en el 86 % de las provincias.
- » Integración de las notificaciones de la Xunta de Galicia en el portal DEHú (Dirección Electrónica Habilitada Única).

Otras mutuas y entidades

- » Revisión del proceso de determinación del presupuesto base de licitación dentro de la alianza +compromiso. Se han compartido los procesos internos de cada una de las tres mutuas, se han analizado las principales dificultades detectadas y se han identificado aspectos de mejora a partir de la experiencia aportada por cada entidad, con el objetivo de optimizar dicho proceso.

» Ampliación del intercambio telemático de información sanitaria y administrativa, facilitando la transferencia de información relevante, de manera eficiente y segura.

Sociedad

- » Aprobación por la gerencia del III Plan de Responsabilidad Social, consolidando el compromiso institucional con la sostenibilidad y el buen gobierno.
- » Acogida de alumnos de 4.º de ESO en el programa 4º ESO+Empresa, favoreciendo su orientación profesional y acercándoles la realidad laboral.
- » Lanzamiento del nuevo Rincón de la Salud con 103 contenidos y el itinerario "Caminando hacia el Bienestar" (+140 % usuarios: de 143 a 344), con una presentación mejorada y navegación más intuitiva.
- » Organización y participación en campañas sociales como: donación de sangre en Hospital Habana y servicios centrales con Cruz Roja; recogida de tapones con Fundación SEUR; recogida de 232 kg de textil con fines sociales con Humana; y concienciación sobre la ELA en el I Cross urbano de Burgos (7 abr) con ELACyL.

Medioambiente

- » Reducción del 1,7 % en el consumo energético y 27,44 % de ahorro en 20 sedes con gestión energética, gracias a auditorías energéticas y medidas como telegestión, uso de iluminación led y autotransformadores, las 20 sedes bajo gestión energética alcanzaron un ahorro total de 743.960 kWh en 2024.
- » Verificación, por octavo año consecutivo, de la huella de carbono según los requisitos de la norma de referencia GHG Protocol.
- » Continuación del plan de implantación de medidas de ahorro energético y autoconsumo en los centros de la Mutua.
- » Certificación de 75 centros en ISO 14001:2015.
- » Renovación de la certificación LEED Healthcare Platino para el Hospital Habana por su eficiencia energética, gestión del agua y calidad del ambiente.



- » Divulgación de acciones medioambientales acorde a la línea 5 de la Estrategia de Calidad y al lema permanente de la Mutua “Quiero ser verde”.

Asesorías

- » Medición de la satisfacción del colectivo de asesores, con obtención de una valoración de 9,27 en satisfacción global con interlocutor y de 8,82 con Oficina digital.

La Mutua

- » Aprobación de la IV Estrategia de Calidad (2024-2026).
- » Obtención del certificado de calidad UNE EN ISO 9001:2015 en 101 centros, incluyendo el proceso de Gestión de las Actividades Preventivas de la Seguridad Social.
- » Obtención del certificado ISO 45001:2018 de Seguridad y Salud en el Trabajo Prevención y Calidad de la Salud.
- » Realización de más de 33 auditorías internas con medios propios, requisito de los sistemas de gestión ISO 9001:2015 y 14001:2015, en los centros de la Mutua.
- » 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.
- » Realización de auditoría interna con medios propios, requisito del sistema de gestión ISO 10002:2015, en los centros de la Mutua.
- » Mantenimiento del Reconocimiento QH** de Excelencia en Calidad Asistencial de nivel dos estrellas.
- » Mantenimiento de grupos de trabajo interdisciplinarios (asesoría y servicios jurídicos y prestaciones económicas) para unificar criterios en la gestión de prestaciones y procedimientos jurídicos de CUME, tráfico responsabilidad empresarial (altas, cuotas e infracotización).

- » Análisis integral de riesgos en los procesos de contratación de servicios, suministros y obras, que incorpora un mapa con los riesgos en cada fase del proceso, desde la detección de la necesidad hasta la ejecución y finalización del contrato, cataloga los controles asociados a los riesgos y verifica la aplicación mediante la revisión de una muestra de contratos.
- » Creación grupo CATA-COVID para coordinar la defensa jurídica ante las revisiones de resoluciones provisionales de prestaciones por cese de actividad derivadas de la pandemia, conforme a los Reales Decretos-Leyes que las regulan.
- » 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.
- » Lanzamiento de la estrategia de comunicación externa que integra el Plan de Comunicación, el Plan de Relaciones Institucionales y el primer Plan de Medios Sociales, junto con las campañas y acciones 2024-2025, el plan de comunicación externa del Hospital Habana y las pautas procedimentales facilitadoras para la organización (imagen corporativa, comunicaciones masivas, celebración de eventos y normativa óptica).
- » Participación de profesionales de alto nivel en las sesiones formativas online, como Toni Nadal (Rafa Nadal Academy), Beatriz Diego (INSST), Néstor A. Fraile Díaz-Calderay (DG de Relaciones Institucionales y Asistencia Técnica), Marta Vadillo (Contexto) y Oriol López (Prevencontrol), entre otros.
- » Publicación de la tercera edición de la revista Hoy entrevistamos, que incluye nuevas entrevistas a Joaquín Merchán Bermejo (Presidente del Consejo General de Colegios de Graduados Sociales de España), a los presidentes de los colegios de Aragón, Baleares y Castellón, y a los asesores Efrén Díaz (Asesoría Mas y Clavet) y Mario Saura (Asesoría J. Saura).
- » Consolidación de las Semanas de Prevención, con la celebración de la IX Semana de la Prevención “Trabajo seguro tu primer objetivo” y la VII Semana

- de la Seguridad Vial, en colaboración con el Plan de choque de la Junta de Andalucía.
- » Optimización de los procesos de selección, mediante herramientas tecnológicas y el uso de videoconferencias, incrementando su agilidad, precisión y capacidad de gestión.
- » Inicio de la migración del entorno de robotización hacia un modelo con orquestador que facilita la operación de los procesos automatizados y permite optimizar los recursos disponibles.
- » Celebración de 2.436 juicios, 582 demandas propias realizadas y 2.926 juicios resueltos, en los que las demandas propias con resultado favorable se han situado en el 36,43 % y las demandas ajenas con resultado favorable en un 75,08 %.
- » Elaboración del libro blanco de la entidad, como referencia técnica para futuras obras y reformas, con criterios comunes de eficiencia, sostenibilidad y atención a las necesidades asistenciales.
- » Avance en la estandarización de la imagen corporativa de los centros asistenciales, extendiendo las actuaciones tanto al interior como a las fachadas exteriores.

Plantilla

- » Ratificación de adhesión a la Declaración de Luxemburgo.
- » Refuerzo de las políticas de inclusión y diversidad, con un aumento significativo de la representación femenina en puestos directivos.
- » Revisión, actualización y ampliación de la descripción de puestos de trabajo de la Mutua, alineada con el diccionario de competencias corporativo, e incorporación de la automatización de publicaciones en la plataforma Selección y Desarrollo.
- » Actualización del sistema de valoración de puestos de trabajo.
- » Elaboración de nuevas guías de desarrollo competencial para apoyar la formación y crecimiento profesional del equipo humano.
- » Ejecución de la V Encuesta de Clima Laboral, proporcionando información clave para la mejora

continua del entorno de trabajo y la alineación con los valores organizacionales.

- » Incremento del 20,32 % en la cobertura de vacantes respecto al ejercicio anterior, junto con una reducción del 3,01 % en los tiempos medios de cobertura.
- » Realización de las pruebas de promoción interna para los niveles 4 y 5, fomentando el desarrollo profesional dentro de la plantilla.
- » Finalización de la II Edición del Proyecto Releva, que ha permitido cubrir con éxito ocho puestos clave a corto plazo, asegurando la continuidad operativa y el impulso del talento interno.
- » Consolidación del sistema de formación online, facilitando el acceso de los empleados a programas de desarrollo profesional continuo.
- » Formación del personal de nueva incorporación en el Código Ético y de Código Ético y de Conducta y en el modelo de de Prevención Penal.
- » Impulso de la formación técnica al personal de personal de admisión y prestaciones de las direcciones provinciales, mediante la realización de jornadas presenciales adaptadas a cada categoría profesional.
- » Culminación del programa de desarrollo directivo asociado al plan de sucesión, con implantación de planes específicos para las candidaturas seleccionadas.
- » Implementación de un programa de mentoría dirigido a los coordinadores territoriales asistenciales, orientado al desarrollo de competencias, el intercambio de conocimiento y el acompañamiento de perfiles de reciente incorporación.



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 2025, se ha propuesto alcanzar, entre otros, los siguientes hitos:

- » Desarrollar e implementar los proyectos del V Plan Estratégico Corporativo (PEC), continuar con el seguimiento del plan e iniciar la elaboración del VI PEC en caso de no prorrogarse el vigente.
- » Desarrollo e implantación de medidas para reducir ineficiencias y tiempos muertos asistenciales en contingencia profesional (CP) y contingencia común (CC), a partir del trabajo de los grupos multidisciplinares del PEC.
- » Establecimiento de indicadores de evaluación de efectividad de las medidas aplicadas y realización de evaluaciones periódicas para asegurar su sostenibilidad.
- » Implantación de pautas específicas para la optimización de procesos en CC: homogeneización de tareas telefónicas, seguimiento de plazos internos y de proveedores, rediseño de la cadencia de seguimiento y difusión de nuevas pautas de actuación.
- » Desarrollo del Mapa de incapacidad temporal por contingencia profesional (ITCP), con el objetivo de identificar patrones, causas, costes y estrategias de mejora.
- » Participación de enfermería en el diseño de triaje para CC, que permita asignar modalidades de seguimiento adecuadas a cada proceso.
- » Análisis del impacto de la rehabilitación en los procesos de CC, para optimizar su uso en patologías de especial seguimiento.
- » Revisión y mejora del protocolo del síndrome de dolor regional complejo (SDRC), en colaboración con la unidad del dolor (UDO) del HFMH.



- » Extensión del Proyecto Recupera a nivel nacional mediante la implantación de la nueva aplicación NEXOS.
- » Implantación nacional del servicio de telerrehabilitación tras la finalización del proceso de licitación.
- » Puesta en marcha del piloto de consulta presencial de enfermería en incapacidad temporal de contingencia común (ITCC) en Alcorcón, con implantación nacional prevista tras su evaluación.
- » Continuación del desarrollo de NEXOS - Enfermería para su despliegue en la red asistencial.
- » Ejecución del piloto de videoconsultas en las Islas Canarias para profesionales médicos, de enfermería y fisioterapeutas.
- » Licitación e implantación del sistema de inteligencia artificial aplicada a RX en toda la red asistencial, tras el éxito del piloto.
- » Finalización de la configuración y validación del asistente virtual de conocimiento sanitario para profesionales, basado en lenguaje natural.
- » Integración de la herramienta de evaluación de calidad de historia clínica en FRAGUA para seguimientos SOAP e informes de alta médica.
- » Continuación del estudio y pruebas piloto de herramientas de transcripción y resumen automático de consultas sanitarias.
- » Inclusión de nuevos contenidos formativos y recomendaciones personalizadas en el Portal del Paciente y Mi Frater Paciente.
- » Promoción del uso del Cuestionario de Salud como apoyo a la toma de decisiones clínicas.
- » Continuidad del Comité Científico Asistencial para la valoración de estudios propuestos por el personal sanitario.
- » Mantenimiento del Comité de Innovación Sanitaria para el seguimiento de iniciativas internas.
- » Refuerzo de los canales de comunicación con el personal sanitario a través de boletines, noticias en FraterNet y espacios colaborativos (Ágoras).
- » Continuación de las mejoras del circuito de traslados para reducir demoras en la atención y evitar visitas sin valor.
- » Refuerzo de la colaboración con la red asistencial mediante acciones formativas ajustadas a sus necesidades, incluyendo decálogos, vídeos y programas de mentorización para facultativos.
- » Desarrollo de iniciativas para mejorar el conocimiento del Hospital Habana y sus profesionales, y puesta en marcha de un sistema de recogida de incidencias.
- » Impulso de la cultura de seguridad clínica, con el objetivo de aumentar en un 10 % las notificaciones al Comité de Seguridad.
- » Progresos orientados a la obtención de la primera acreditación en el modelo de excelencia EFQM para el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, como herramienta para evaluar la gestión integral y detectar oportunidades de mejora.
- » Avances en la definición documental de los procesos hospitalarios, integrándolos dentro del mapa de procesos de la organización.
- » Mantenimiento del nivel de actividad investigadora en los servicios médicos, e impulso de la investigación en enfermería y fisioterapia, promoviendo al menos un estudio anual por cada disciplina.
- » Puesta en marcha del laboratorio de simulación quirúrgica e investigación, así como del proyecto de impresión 3D de modelos quirúrgicos propios.
- » Apoyo a grandes empresas mediante análisis epidemiológicos y asesoramiento en estrategias de prevención.
- » Impulso de una nueva estrategia en prevención de riesgos laborales y cultura de la salud, posicionando a Fraternidad-Muprespa como agente de cambio en la cultura preventiva de las PYMES mutualistas.
- » Refuerzo de la ePrevención con una imagen renovada, más moderna, clara y atractiva en los contenidos, informes y entornos digitales PREVIENE y El Rincón de la Salud.
- » Difusión e implantación continua de la filosofía Visión Zero, en coherencia con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.
- » Lanzamiento de la campaña "Cero Accidentes", iniciativa destinada a reconocer y fidelizar a más de 6.000 empresas mutualistas que han mantenido una siniestralidad nula durante 15, 10 o 5 años consecutivos.
- » Consolidación e incremento de alianzas con centros de prevención autonómicos, incorporando en colaboración el enfoque de género en seguridad y salud laboral a través del taller "Género y Prevención".
- » Sensibilización frente a riesgos de ergonomía y seguridad vial mediante experiencias inmersivas de realidad virtual.
- » Finalización de las revisiones extraordinarias de expedientes de cese de actividad relacionados con la COVID-19, correspondientes a 18.825 prestaciones abonadas conforme a los últimos reales decretos, y seguimiento del cobro de todas las reclamaciones iniciadas en los dos últimos años.
- » Implementación de mejoras en la tramitación de los expedientes de invalidez, muerte y supervivencia, con la elaboración de un nuevo procedimiento específico.
- » Ampliación del catálogo de prestaciones económicas, incluyendo la nueva situación especial de incapacidad temporal por donación de órganos, conforme a lo establecido en la Ley 6/2024.
- » Apertura de los centros reformados de San Sebastián de los Reyes, Burgos, Almansa, Badajoz, Lérida, Girona y Málaga, con actuaciones de mejora centradas en la accesibilidad, zonas asistenciales, vestuarios, salas de espera, aulas de formación y adaptación a los requerimientos del proyecto Recupera.
- » Inicio de las obras de adecuación del centro de Pinto para la instalación de un nuevo equipo de resonancia magnética, ampliando la capacidad diagnóstica y la oferta asistencial de la Mutua.
- » Estudio de nivel de recobro de las facturas duplicadas detectadas. Diseño de informe sobre facturas duplicadas que incorpore datos sobre los importes recuperados, en caso de existir.
- » Compromiso con la excelencia en la atención de quejas y reclamaciones, mediante un modelo eficaz, transparente y accesible, fortaleciendo la confianza y satisfacción de mutualistas y posicionando a la entidad como una organización centrada en las personas, la mejora continua y el valor social.

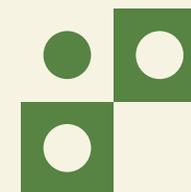
- » Aumento de la participación en encuestas de satisfacción y experiencia de paciente en el Hospital Habana,, alcanzando el 50 % de los encuestados. Implantación de nuevas encuestas en áreas de consultas y diagnóstico por imagen, basadas en las metodologías NPS y PREMS-PROMS.
- » Avance en la medición de la satisfacción de los principales grupos de interés, mediante encuestas específicas dirigidas a empresas mutualistas y asesorías colaboradoras.
- » Mejorar la atención a los grupos de interés en los canales telefónico y correo electrónico, con un mayor seguimiento de la atención telefónica y con herramienta de gestión de tickets para garantizar la respuesta a los correos electrónicos con un adecuado nivel de servicio.
- » Evolución de los proyectos de satisfacción del cliente relativos a los servicios prestados por la red de proveedores concertados.
- » Mantenimiento de certificaciones de los centros asistenciales conforme a las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 10002:2018, y extensión de la certificación conforme a la norma ISO 45001:2018.
- » Verificación anual de la huella de carbono conforme al GHG Protocol, con continuidad en el registro en el registro de huella de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, con el objetivo de optar al sello "Calculo, Reduzco y Compenso".
- » Implantación de sistemas fotovoltaicos en los centros de Murcia y Toledo, en línea con los objetivos de sostenibilidad energética de la entidad.
- » Desarrollo del proceso de obtención de la certificación EFQM (European Foundation for Quality Management) en el Hospital Habana.
- » Revisión y clasificación de los controles del Sistema de Gestión de Cumplimiento Ético y Penal en colaboración con las unidades con competencias de control.
- » Avance en la automatización y robotización de procesos, con especial incidencia en tareas contables, implantación del nuevo modelo de orquestador, control de incidencias del departamento de Obras, verificación de la facturación del proveedor

encargado de reparaciones en los centros y gestión de notificaciones a través del portal DEHU (Dirección Electrónica Habilitada Única).

- » Avanzar en la eficiencia en la gestión de la contratación pública mediante el uso de herramientas tecnológicas específicas.
- » Continuar la implementación de una herramienta para la gestión de los expedientes de contratación que facilite su tramitación, así como la extracción y explotación de datos asociados a los expedientes de contratación.
- » Creación del espacio QuidArte en el portal El Rincón de la Salud, destinado a la reflexión y promoción del bienestar, que amplía el catálogo de contenidos sobre vida saludable disponible en este entorno digital.
- » Implantación del proyecto "¡Vinilízate YA!", iniciativa pionera en la Mutua consistente en la instalación de vinilos fotográficos de alta calidad en centros asistenciales, en el marco de la campaña "Quiero Ser Verde".
- » Renovación integral del portal web del Hospital Habana, mejorando su diseño, navegación y experiencia de usuario.
- » Continuación del proyecto embajadores de Marca, enfocado en potenciar el uso profesional de LinkedIn por parte del personal de la Mutua como herramienta de comunicación e influencia.
- » Renovación del portal de emprendimiento SuMutua.com, reforzando su posicionamiento como espacio de apoyo y orientación para autónomos y emprendedores.
- » Optimización del proceso de selección de talento mediante la incorporación de una nueva plataforma automatizada de test psicotécnicos con análisis predictivo, adaptada a las competencias requeridas para cada perfil profesional. Esta solución permite una evaluación más ágil, precisa y personalizada de candidaturas internas y externas, alineando cada selección con las necesidades estratégicas de la Mutua.
- » Lanzamiento de la nueva edición del Proyecto Releva 2025-2026, ampliando su alcance para incluir puestos clave de Servicios Centrales, tanto de

perfiles directivos como de mandos intermedios, con el objetivo de seguir promoviendo el talento interno y asegurar la continuidad estratégica de posiciones críticas.

- » Impulso a la formación continua del conjunto de empleados, a través de un modelo de aprendizaje autodirigido y flexible, orientado a cubrir necesidades individuales y potenciar el desarrollo competencial en el puesto de trabajo.
- » Desarrollo e implementación de un programa de gestión del talento dirigido a directivos, centrado en fortalecer sus capacidades para la toma de decisiones estratégicas y el liderazgo colaborativo dentro de sus equipos.
- » Ejecución de un programa de formación en habilidades directivas y liderazgo destinado a los directores de la red asistencial.
- » Continuación de las jornadas de formación sobre prueba pericial médica, dirigidas al personal de todas las direcciones provinciales.
- » Inicio de la formación a nivel nacional sobre el procedimiento de gestión del cumplimiento de sentencias.
- » Impulso a la sensibilización en calidad y medioambiente, a través de acciones formativas, espacios de relación y campañas en los distintos canales de comunicación de la Mutua.



“

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.



Gobierno Corporativo 02



65%

50%

45%

75%

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 régimen jurídico se encuentra regulado, 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 sobre Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

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”.

Fraternidad-Muprespa desarrolla su actividad en todo el territorio del Estado y tiene como objeto la realización de las funciones previstas 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, dentro del ámbito de la protección de las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como las actividades preventivas vinculadas a dichas contingencias.
- » 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 de actividad de los trabajadores autónomos, conforme a lo previsto en el Título V de la Ley General de la Seguridad Social.
- » La gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- » Aquellas otras actividades que legalmente les sean atribuidas 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 las funciones que desarrolla y de los recursos económicos que gestiona, 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 2014/23/UE y 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, que configura a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social como poder adjudicador que no tiene 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 que le son asignadas, los rendimientos, beneficios, contraprestaciones y compensaciones obtenidos tanto de la inversión de dichos 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 derivado del ejercicio de la colaboración o del empleo de los medios propios de la entidad.

La actividad de Fraternidad-Muprespa está sometida a las auditorías anuales de la Intervención General de la Seguridad Social y 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.

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 2023

La Junta General de Fraternidad-Muprespa correspondiente al ejercicio 2023, se ha celebrado en Madrid el 18 de julio de 2024 (jueves), en los salones del Hotel Villa Real, a las 12:30 horas en primera convocatoria y a las 13:00 horas del mismo día en segunda convocatoria. La convocatoria, realizada conforme a lo establecido en el artículo 24 de los Estatutos sociales, fue publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 6 de junio de 2025, bajo el número de anuncio BOE-B-2025-21056.

A la sesión han asistido un total de 1.922 mutualistas, de los cuales 14 lo han hecho de forma presencial y 1.908 han estado representados, todos con derecho a voto. Asimismo, se han anulado 177 cédulas de asistencia con delegación de voto debido a la ausencia del representante correspondiente.

Cédula electrónica
Junta General
fraternidad.com



Celebración de la Junta General Ordinaria 2024

La Junta General de Fraternidad-Muprespa correspondiente al ejercicio 2024 ha sido convocada en Madrid el 17 de julio de 2025 (jueves), en los salones del Hotel Villa Real, a las 12:30 horas en primera convocatoria y a las 13:00 horas del mismo día en segunda convocatoria. La convocatoria, realizada conforme a lo establecido en el artículo 24 de los Estatutos sociales, fue publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 6 de junio de 2025, bajo el número de anuncio BOE-B-2025-21056.

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 incurso 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 en seis ocasiones en 2024: 22 de febrero, 21 de marzo, 23 de mayo, 18 de julio (con motivo de la Junta General), 17 de octubre y 12 de diciembre, para tratar los principales asuntos de cada momento.

Durante 2024, en el marco de los órganos de seguimiento y planificación, se ha aprobado el V Plan Estratégico Corporativo de Fraternidad-Muprespa, al tiempo que se ha efectuado un análisis del impacto de la Orden de Cotización para el ejercicio en curso y del proyecto previsto para 2025. También se han revisado las medidas adoptadas ante la DANA, así como la evolución de la financiación de la contingencia común y el incremento del absentismo, tanto en volumen de procesos como en el gasto derivado de las prestaciones económicas.

Se han tratado igualmente los datos asistenciales y económicos más relevantes, junto con los avances alcanzados en la coordinación entre los Servicios Públicos de Salud y las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social. En el ámbito ambiental, se ha informado sobre la octava verificación de la huella de carbono y las próximas instalaciones fotovoltaicas previstas en centros de la red asistencial. En el plano social, se ha compartido la actividad desarrollada por el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, con especial atención a sus proyectos sanitarios e innovadores, así como a la renovación de certificaciones en materia de calidad, satisfacción y seguridad.

Asimismo, se ha revisado el informe de actividad de la Comisión Permanente, que recoge datos económicos y relativos a la gestión de prestaciones, con un seguimiento específico de la siniestralidad y el absentismo. Por último, se ha constatado la finalización del IV Plan Estratégico Corporativo, el inicio de la implantación del V, los avances derivados de la alianza +compromiso y las actuaciones ejecutadas en materia de renovación y mejora de los centros propios de la red de atención.

Al cierre del ejercicio 2024, la Junta Directiva ha estado compuesta por 18 empresas asociadas, además de un representante de los trabajadores de Fraternidad-

Muprespa, con una composición paritaria del 50 % hombres (9) y el 50 % mujeres (9). 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 93.778 trabajadores, lo que equivale al 6,69 % 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 2024 han sido:

PRESIDENCIA

MERCEDES-BENZ ESPAÑA, S.A. (Abril 1999) ¹

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)

VOCALÍAS

BODEGAS FARIÑA, S.L. (Enero 2021)

María Trinidad Cuesta Fernández (Enero 2021)

CALIDAD PASCUAL, S.A.U. (Abril 1999)

Marta Bárbara Corroero Molero (Octubre 2023)

CEMEX ESPAÑA, S.A. (Enero 2003)

Joyce Vargas Peña (Marzo 2024)

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)

Patricia Pardo Correas (Abril 2024)

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)

TELFÓNICA 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

Noelia García-Baltasar Sánchez (Abril 2024)

¹ 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 2024, 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) ¹

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)

¹ 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 2024, 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.

De los 10 miembros que integran la Comisión, el 50 % son hombres (5) y el 50 % son mujeres (5) 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 2024, siendo su composición a 31 de diciembre de 2024:

PRESIDENCIA

MERCEDES-BENZ ESPAÑA, S.A. (Junio 1999) ¹

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-MUPRESA (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)

Estrella Soriano Cuervo (Marzo 2024)

CC.OO. (Junio 1999)

Ana Belén Casado Peñas (Febrero 2022)

Ángel Cítores Gil (Noviembre 2021)

María José López Garrido (Febrero 2024)

UGT (Junio 1999)

José Alberto Fernández Jiménez (Junio 2014)

Francisco Casado Galán (Julio 2004)

¹ 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.

“

Durante 2024, en el marco de los órganos de seguimiento y planificación, se ha aprobado el V Plan Estratégico Corporativo de Fraternidad-Muprespa, al tiempo que se ha efectuado un análisis del impacto de la Orden de Cotización para el ejercicio en curso y del proyecto previsto para 2025.





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 un máximo de 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 y 5 miembros suplentes.

Está compuesta por 13 miembros, siendo 5 mujeres y 8 hombres, todos ellos titulares, además de los 5 miembros suplentes, 3 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 2024.

Los miembros que han conformado la Comisión de Prestaciones Especiales al cierre del año 2024 han sido:



PRESIDENCIA

IBERIA L.A.E. OPERADORA S.A.U.

María Teresa García Menéndez (Febrero 2013) ¹

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)

PLATAFORMA CABANILLAS, S.A.

Sergio López Pérez – CC.OO. (Febrero 2024)

REPSOL BUTANO, S.A.

Ángel David Moreno Quílez – UGT (Enero 2017)

SOUTH EUROPE GROUND SERVICES, S.L

Luz María Urbán Suárez – CC.OO. (Diciembre 2013)

Israel Quirós García – UGT (Diciembre 2022)

TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

Valentín Enrique Martín Jiménez – UGT (Diciembre 2022)

SUPLENTES DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

AXA GROUP OPERATIONS SPAIN, S.A.

Victoria Núñez Grafía – UGT (Diciembre 2022)

BERSHKA LOGÍSTICA, S.A.

María del Mar Domínguez González – CC.OO. (Febrero 2024)

CEMEX ESPAÑA OPERACIONES, S.L.

Mario Martínez Pérez – UGT (Julio 2019)

CC.OO. INDUSTRIA

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

MINISTERIO DE TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE

Salvador Sánchez Sevillano – UGT (Septiembre 2017)

¹ El nombre del representante va acompañado de la fecha en que se incorporó la Comisión de Prestaciones Especiales.

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 2024, este órgano ha estado compuesto por 13 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 2024 ha sido:

PRESIDENCIA

BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA (Diciembre 2002)ⁱ
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

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

AENA S.M.E., S.A. (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)

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

ⁱ 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
 - » Asesoría y servicios jurídicos
 - » Dirección médica
 - » Financiero contable
 - » Recursos humanos y RSC
- Hospital Fraternidad-Muprespa Habana
- Departamentos

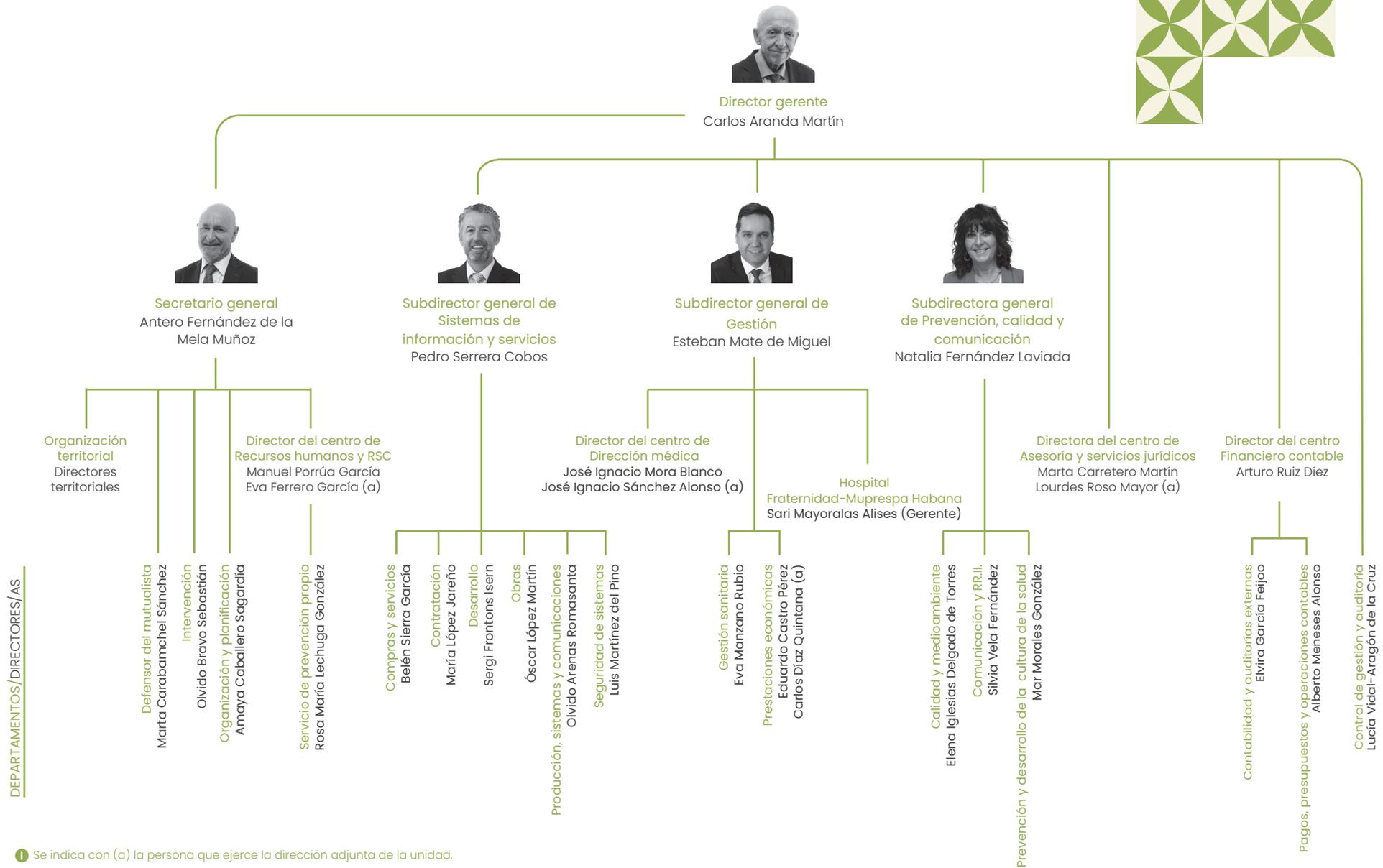
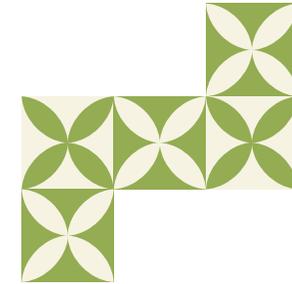
» Red territorial

- Direcciones territoriales
- Direcciones provinciales
- Delegaciones





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





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

El centro de trabajo sito 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 sita 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

El centro de trabajo sito 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 5 zonas o direcciones territoriales (6 zonas hasta el 31 de octubre de 2024) 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 2024, la composición de las zonas, sus sedes y sus responsables han sido los siguientes:

- » Dirección territorial Centro – Grandes mutualistas: Comunidad de Madrid, Castilla y León. Sede en Madrid.
 - Carmen Rueda Hernández
- » Dirección territorial Noreste: Cataluña, Aragón, Islas Baleares y La Rioja. Sede en Barcelona.
 - Jordi Batalla Canyelles
- » Dirección territorial Sur: Andalucía, Ceuta, Melilla y Canarias. Sede en Málaga.
 - Sonia Medrano Pascual
- » Dirección territorial Meseta sur: Castilla-La Mancha, Extremadura, Comunidad Valenciana y Región de Murcia. Sede en Guadalajara.
 - Eduardo Sanz Murillo
- » Dirección territorial Norte: País Vasco, Navarra, Cantabria, Asturias y Galicia. Sede en Pamplona.
 - José Ignacio Díaz Lucas

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 2024 ha sido el siguiente:



Hospital Fraternidad-Muprespa Habana

La organización del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana se ha compuesto de las siguientes unidades y responsables al cierre de 2024:

GERENCIA

Sari Mayoralas Alises

DIRECCIÓN DEL SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA

Álvaro José Minuesa Asensio



UNIDAD DE COLUMNA

Félix Tomé Bermejo

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

ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES

Mercedes Heras Lozano

Cambios organizativos

Durante el 2024, se han producido los siguientes cambios en la estructura de funcionamiento de la Mutua:

- » El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana ha pasado a estar adscrito directamente a la subdirección general de Gestión, en lugar del Centro de Dirección médica.
- » Se ha producido una reestructuración de la distribución territorial de la Mutua pasando de seis direcciones territoriales a cinco.
 - Dirección territorial Centro-Grandes mutualistas, sustituye a la antigua Dirección territorial de Madrid, integrando en su gestión a la comunidad de Castilla y León.
 - Dirección territorial Norte asume la gestión de Galicia.
 - Dirección territorial Noreste asume la gestión de La Rioja.

Las direcciones territoriales Meseta sur y Sur no se ven afectadas por la reorganización.

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

- » Gerente del Hospital Habana: Sari Mayoralas Alises ha sido nombrada nueva directora gerente, ocupando el lugar dejado por José Francisco Fabregat Sancho. Asimismo, Félix Tomé Bermejo ha sustituido a Fernando Ordoñez Pascual como jefe de la unidad de columna.
- » Centro de Asesoría y servicios jurídicos:
 - Marta Carretero Martín ha sido nombrada directora del centro, ocupando el lugar dejado por Jesús Más Mayoral.
 - Lourdes Roso Mayor ha sido nombrada directora del centro adjunta, ocupando el lugar dejado por Marta Carretero Martín.
- » Director territorial Noreste: Jordi Batalla Canyelles ha sido nombrado nuevo director territorial, ocupando el lugar dejado por Carlos Luis Sáez de Juan.
- » Departamento del Servicio de prevención propio: Rosa María Lechuga González ha sido nombrada nueva directora de departamento, ocupando el lugar dejado por Antonio de Cos Blanco.

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, Asesoría y servicios jurídicos, y 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 12 ocasiones durante el año 2024 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.
- » Evolución de las principales ratios económicas, de afiliación, de movimientos asociativos y de gestión.
- » Incremento de los procesos de contingencia común y la financiación de las prestaciones económicas correspondientes
- » Revisión de las prestaciones económicas extraordinarias concedidas a los trabajadores autónomos (PECATA).
- » Convenios con el INSS y los SPS.
- » Inicio de la implantación del V Plan Estratégico Corporativo.
- » Cambios organizativos como consecuencia de la reestructuración territorial.
- » Inteligencia artificial.
- » Responsabilidad social corporativa.



Comité del Plan Estratégico Corporativo (COPEC)

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

Este comité ha estado compuesto durante 2024 por el subdirector general de Sistemas de información y servicios, 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 seis ocasiones durante el 2024, dando supervisión a tres mediciones realizadas sobre el grado de ejecución del plan.

A lo largo del ejercicio se ha realizado una campaña de presentación y difusión interna, poniendo el foco de atención en los proyectos más relevantes del PEC y su grado de avance.

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, la directora gerente del Hospital, el director del centro de Dirección médica y la directora territorial de Centro-Grandes Mutualistas.

En 2024, el comité se ha reunido en 5 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 2024 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).
- » Grupo de Innovación sanitaria.
- » Grupo de Responsabilidad social.
- » Comisión de Seguridad e Historias Clínicas.
- » Comité de Seguridad Técnica.



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 dieciocho-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 2024, la Junta de Gobierno de AMAT se ha reunido en diez ocasiones: 31 de enero, 27 de febrero, 24 de marzo, 24 de abril, 29 de mayo, 26 de junio, 18 de septiembre, 30 de octubre, 27 de noviembre y 11 de diciembre. Los principales temas tratados han sido las reuniones con diversos organismos e instituciones (DGOSS, IGSS, INSS, CEOE, etc.), las actuaciones de las mutuas tras la DANA, la revisión de las 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 catálogo de prestaciones especiales, el impacto de los cambios normativos —incluidas las órdenes de cotización y la financiación de la contingencia común—, así como la evolución de las principales ratios del sector y las previsiones de cierre.

Alianza +compromiso

El 26 de marzo de 2019 nació +compromiso alianza de mutuas. Cinco 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: 5.306.109.
Empresas asociadas - régimen general: 548.339.
Población protegida - régimen autónomo: 987.523.
- » Red de centros: 351 centros asistenciales propios.
- » Hospitales: 5 hospitales y 1 hospital de día propios.
- » Equipo humano: 7.382 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, las 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 por el Grupo de Contratación de un documento sobre el análisis de la casuística del presupuesto base de licitación y el desglose económico en las contrataciones.
- » Organización de dos jornadas conjuntas: “Prevención de adicciones en el trabajo”, celebrada en octubre en el Auditorio de CaixaForum de Madrid; y otra dedicada a la dermatosis profesional, desarrollada en formato en línea en noviembre.

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 climáti-

co a través de una economía sostenible y baja en carbono. La Mutua es miembro de este grupo desde 2016.

En 2024, Fraternidad-Muprespa ha asistido a la Asamblea General Ordinaria, en la que se ha analizado el conjunto de las actividades principales del grupo y se han establecido las siguientes líneas de actuación, así como el encuentro anual de socios.

Empresas #PorElClima

Fraternidad-Muprespa forma parte de la Comunidad Empresas#PorElClima, una iniciativa pionera que agrupa a personas, empresas, organizaciones y Administraciones Públicas con el objetivo común de luchar contra el cambio climático. En este marco, la Mutua ha asumido el compromiso de impulsar un plan de acción orientado a la reducción de sus emisiones de gases de efecto invernadero.



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



Sanidad #PorElClima

Desde 2023, Fraternidad-Muprespa forma parte de Sanidad #PorElClima, una sección específica dirigida al sector sanitario en la que las organizaciones se comprometen a desarrollar sistemas de salud resilientes frente al cambio climático y con bajas emisiones de carbono. Esta plataforma sirve además como espacio de comunicación para compartir propuestas, difundir buenas prácticas y promover acciones positivas entre las entidades participantes.

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.

Durante el ejercicio 2024, se han celebrado 9 juntas y 3 asambleas en las que se han abordado diversas cuestiones relevantes en materia de prevención de riesgos laborales. Entre los temas tratados destacan la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales;

el inicio de acuerdos de colaboración con la sección preventiva de Energía, Gas, Electricidad y Agua de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS); el funcionamiento e investigación del grupo de trabajo de riesgos psicosociales y salud mental, así como de accidentes laborales. Asimismo, se ha participado con diferentes organismos y organizaciones especializadas en prevención, como el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST), el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), fundaciones y congresos, siempre con temáticas relacionadas con asuntos de actualidad en prevención de riesgos laborales.

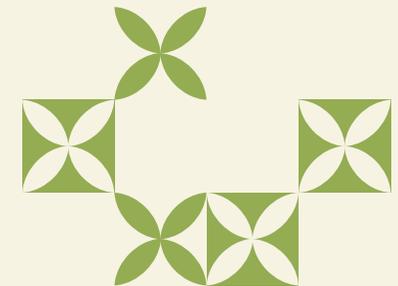
Diversidad en los órganos de gobierno, participación y consulta

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 gobierno y participación de dichas entidades.

Al cierre del ejercicio 2024, el porcentaje de mujeres en la Junta Directiva ha aumentado respecto a 2023, pasando del 44,44 % al 50 % alcanzando la paridad.

Asimismo, la Comisión de Control y Seguimiento ha incrementado la presencia femenina respecto al ejercicio anterior, logrando también el equilibrio de género.

Por su parte, la Comisión Permanente y la Junta Asesora Nacional han mantenido inalterada su composición durante 2024, conservando los mismos miembros. Mientras que la Comisión de Prestaciones Especiales se ha alejado de la paridad en 7,69 puntos porcentuales con respecto al ejercicio 2023.



	2024			2023		Mejora hacia la paridad (%)		
	Núm. de miembros			Proporción (%)				
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Junta Directiva	9	9	18	50,00	50,00	55,56	44,44	5,56
Comisión Permanente	4	0	4	100	0	100	0	0
Comisión de Control y Seguimiento	5	5	10	50,00	50,00	70	30	20
Comisión de Prestaciones Especiales	8	5	13	61,54	38,46	53,85	46,15	-7,69
Junta Asesora Nacional	7	6	13	53,85	46,15	53,85	46,15	0



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 2024, 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.

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: Organización sanitaria (02/035); Contratación de conciertos sanitario (02/055); Actuaciones en procesos de baja por contingencias comunes (02/059); Procedimiento PLARSO (02/051).

Nuevas instrucciones y modificaciones

En noviembre de 2024 se ha actualizado la instrucción de gerencia sobre la organización de la Mutua (01/091), contemplando la reestructuración de los ámbitos geográficos de la red.

En junio de 2024 se ha revisado la instrucción operativa relativa a los procesos de baja por contingencia común, como consecuencia de la evolución del modelo de gestión de la entidad, introduciendo modificaciones en la autorización de pruebas diagnósticas, la lista de procesos de especial seguimiento o en los gastos de desplazamiento.

Y, como cada año, se han actualizado las tarifas sanitarias del anexo de la instrucción operativa 02/045, 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 las personas trabajadoras, y aseguran la consistencia en la toma de decisiones en toda la organización.

Al cierre de 2024, el número de políticas vigentes ha sido de 48 (45 al cierre del 2023), destacado la nueva política de uso de sistemas de inteligencia artificial.

Políticas de
Fraternidad-Muprespa
fraternidad.com



Cumplimiento ético y penal

El régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas fue establecido por la Ley Orgánica 5/2010, que introdujo la posibilidad de que las empresas respondan penalmente por los delitos cometidos por sus empleados, representantes o administradores, siempre que estos actúen en nombre de la entidad y esta obtenga un beneficio directo o indirecto. Posteriormente, la Ley Orgánica 1/2015 ha concretado este régimen, fijando los requisitos que deben cumplir los modelos de organización y gestión para acreditar la diligencia debida en la prevención y detección de delitos.

En línea con el contexto normativo y con el propósito de reforzar las prácticas de buen gobierno corporativo, la Junta Directiva de Fraternidad-Muprespa aprobó el 18 de diciembre de 2012 un Código de Conducta (hoy Código Ético y de Conducta) como herramienta para prevenir la comisión de actos delictivos y acreditar el ejercicio de un control diligente 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.

En 2023, entró 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 revisó la Política de Cumplimiento Penal y adaptó el Canal de Conducta, creando el Portal de Cumplimiento 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 fue 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 ventana de contacto para el ámbito específico de cumplimiento penal, y el 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.



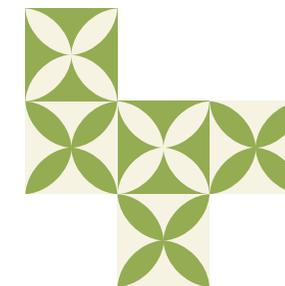
Política de cumplimiento penal
fraternidad.com



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. Las auditorías internas realizadas hasta el momento han 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 2024, el Órgano de Cumplimiento Penal ha estado integrado por la dirección del centro de Asesoría y servicios jurídicos, que ejerce la presidencia; la dirección del departamento de Organización y planificación, encargada de la secretaría; y las direcciones del centro de Recursos humanos y RSC, del departamento de Control de gestión y auditoría, y del departamento de Intervención.

Actividad durante el ejercicio

Durante 2024, el Órgano de Cumplimiento Penal de Fraternidad-Muprespa se ha reunido en tres 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 2024 a:

- » Revisión, análisis y formulación de conclusiones sobre las respuestas a la encuesta realizada para la supervisión de los controles de los riesgos penales. Su finalidad ha sido la de concienciar, evaluar y detectar las debilidades y mejoras.
- » 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.
- » Medición de los indicadores del Sistema de Gestión de Cumplimiento Ético y Penal.
- » Formación general a la plantilla sobre el Código Ético y de Conducta y el Modelo de prevención penal.
- » Finalización del trabajo sobre los riesgos en la contratación, que comprende la elaboración de un mapa con la identificación de los riesgos en el proceso de la contratación de servicios, suministros u obras, desde la detección de la necesidad hasta la ejecución y finalización del contrato, así como la catalogación los controles asociados a los riesgos y la verificación de la realización de estos controles sobre una muestra de contratos.

A lo largo del año 2024, 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 2024, 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:

- » Los miembros de los órganos de gobierno y participación firman anualmente una declaración en la que afirman no estar incurso en causas de incompatibilidad y conocen las prohibiciones del artículo 91.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- » Los miembros del Órgano de Asistencia a la Contratación firman una declaración confirmando que no tienen 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 podrían retrotraer algunas actuaciones ya realizadas.
- » El Órgano de Cumplimiento Penal realiza un seguimiento periódico del cumplimiento del Código Ético y de Conducta, destinado a los trabajadores de la entidad, que describe los posibles conflictos de interés y cómo actuar ante ellos.



» Los proveedores contratados aceptan como condición de ejecución y cumplimiento del contrato la obligación de respetar estrictamente la legalidad, de establecer medidas de vigilancia y control, de prevenir y detectar delitos y de aceptar y adherirse al Código Ético y de Conducta de Fraternidad-Muprespa, comprometiéndose además a difundirlo entre el personal adscrito que preste servicios para la entidad.

A lo largo de 2024, 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 a todo el personal de nueva incorporación (434 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 y 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 2024, responde al cumplimiento del citado precepto legal.

Ley de transparencia

En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, Fraternidad-Muprespa publica en su portal web corporativo, bajo el apartado "Ley de transparencia", información relativa a su funcionamiento, sus actuaciones y su actividad.

Esta publicación responde, por una parte, a la obligación de difundir de manera permanente la información exigida por la ley, con el fin de garantizar la transparencia de su actividad -la llamada publicidad activa- y, por otra, el derecho de los ciudadanos al acceso a esa información -la publicidad pasiva-.

“

A lo largo de 2024, 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 a todo el personal de nueva incorporación.



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.



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 cuatro ocasiones: entre los años 2021 y 2024. En la primera evaluación realizada en 2021, se encontró que su índice de cumplimiento era del 47,9 %, lo que generó 17 reco-

mendaciones para mejorar. En la siguiente evaluación en 2022, se aplicaron 5 de estas recomendaciones, con un impacto limitado en el índice de cumplimiento. En la tercera evaluación, realizada en 2023, dicho índice alcanzó el 59,6 %, y en 2024 ha aumentado hasta el 66,9 %.

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 subselección 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.



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 2024, Fraternidad-Muprespa ha recibido 1 petición de información a través del apartado de transparencia de su portal web corporativo, sobre el transporte de pacientes, la cual ha sido respondida en tiempo y forma conforme a los principios de transparencia y buen gobierno que rigen la actuación de la Mutua.

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 2024, 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.

Todos los proveedores de Fraternidad-Muprespa han sido seleccionados, en estricto cumplimiento de lo establecido en la Ley de Contratos del Sector Público, mediante filtros con contenido social; asimismo, en los procedimientos de adjudicación se han incorporado condiciones especiales



de ejecución de obligado cumplimiento, directamente vinculadas al compromiso social.



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 fundamenta en valores esenciales como la prevención de desperdicios y la obsolescencia de los bienes, el mantenimiento de niveles de calidad, el estricto cumplimiento normativo, la reducción de costes y la garantía de la competitividad.

Con el fin de materializar estos principios, durante 2024 la Mutua ha mantenido la incorporación en todos los pliegos de contratación de criterios energéticos, medioambientales y sociales, incluyendo siempre al menos una condición especial de ejecución. Unos criterios que, según el caso, se han incorporado como especificaciones técnicas de cumplimiento obligatorio o como parámetros de adjudicación, promoviendo así prácticas energéticas y medioambientales sostenibles, y el fomento de la igualdad de género y la sensibilidad social.

Algunos ejemplo de los criterios que se han aplicado en 2024 son:

- » Gestión Energética
 - Diseño del datacenter conforme a criterios de eficiencia energética.
 - 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.
 - Diseño de contenedores normalizados que combinan ergonomía, facilidad de manipulación y almacenamiento, resistencia y durabilidad, y que incorporan materiales reciclados, fomentan la reutilización y optimizan volumen y peso para el transporte.

» 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 garantizando la trazabilidad y la eficiencia del suministro, 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 informática de Gestión del Suministro de Botiquines a empresas asociadas permite asegurar que los productos entregados se ajusten a los adjudicados, que

las empresas solicitantes cumplan con los requisitos establecidos para beneficiarse del servicio, y que exista una correspondencia entre los importes facturados y los importes de adjudicación.

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 ha mantenido en 2024 su compromiso con la seguridad integral de sus instalaciones, sistemas y datos, reforzando de forma significativa tanto la seguridad física como la lógica. En este marco, la Mutua ha actualizado su política de contraseñas, estableciendo criterios más estrictos de robustez y reduciendo su periodo de vigencia. Asimismo, ha implantado el doble factor de autenticación (2FA) para el acceso a la red privada corporativa (VPN), reforzando la protección frente a accesos no autorizados.

Asimismo, ha definido una nueva política interna sobre el uso responsable y seguro de sistemas de inteligencia artificial, conforme al Reglamento (UE) 2024/1689, adaptando su operativa a los requisitos establecidos por la normativa europea. En el ámbito de la ciberseguridad, se han desplegado nuevas capacidades, entre las que destacan la mejora de los sistemas de detección y bloqueo de correos maliciosos, la realización de simulaciones de ataques cibernéticos para evaluar la postura de seguridad de la entidad, la redefinición del procedimiento de gestión de vulnerabilidades priorizadas y la limitación del uso de puertos USB para prevenir la exfiltración o infección de dispositivos.

Adicionalmente, se han probado herramientas orientadas a securizar las comunicaciones y el intercambio de ficheros con terceros, así como soluciones de inteligencia cibernética capaces de detectar amenazas en la deep web y dark web. Todas estas actuaciones refuerzan la posición preventiva de Fraternidad-Muprespa frente a

riesgos tecnológicos y contribuyen al cumplimiento normativo y la protección de la información corporativa.

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

Durante el primer semestre de 2024, Fraternidad-Muprespa ha completado la adaptación de su sistema de gestión de seguridad de la información a la nueva versión del Esquema Nacional de Seguridad (ENS), conforme al Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo.

Tras superar satisfactoriamente la auditoría interna realizada por AGE2 y el proceso de certificación llevado a cabo por AENOR, la entidad ha obtenido el correspondiente certificado de conformidad con el ENS

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 2024, 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.

Durante el año 2024, se han tramitado un total de 96 solicitudes de ejercicio de derechos en materia de protección de datos personales. Estas solicitudes se distribuyen de la siguiente manera: 14 corresponden al derecho de acceso, 43 al de rectificación, 37 al de

supresión y 2 al de oposición. Esta actividad refleja el compromiso continuo de la entidad con la protección y gestión adecuada de los datos personales de sus usuarios.

Servicio integral centralizado de seguridad electrónica

Fraternidad-Muprespa cuenta con un servicio integral de seguridad en todos sus centros de trabajo, gestionado de forma centralizada para garantizar la vigilancia remota de los sistemas de alarma y la protección contra incendios. Las empresas adjudicatarias son Securitas Seguridad España, S.A., encargada de los sistemas de seguridad electrónica, el control remoto de alarmas y el servicio de acuda y custodia de llaves; y Sabico Seguridad, S.A., responsable de los sistemas de protección contra incendios.

Durante 2024, el contrato ha cubierto la instalación, mantenimiento y operación de los sistemas de seguridad electrónica (antintrusión, videovigilancia y control de accesos), así como de los sistemas de detección y alarma contra incendios. También ha incluido el control remoto de alarmas, la ejecución de los protocolos de seguridad y el servicio de acuda. En este período se han gestionado 522 incidencias, 97 salidas de acuda, el alta y baja de dos centros y el seguimiento continuado del contrato a través de reuniones trimestrales, control mensual de facturación y revisión presupuestaria. El contrato, cuya tutela ha sido asumida progresivamente por el departamento de Obras, ha vencido el 12 de diciembre de 2024 y su gestión futura recaerá íntegramente en dicho departamento.

Actividad de seguridad durante el ejercicio

En 2024, Fraternidad-Muprespa ha mantenido una gestión activa y estructurada del Sistema de Gestión Integrado (SGI), desarrollando diversas actividades de seguimiento, control y mejora.

En el ámbito de la gestión y control documental, se ha procedido a la revisión de documentación ya existente dentro del SGI, asegurando su actualización y adecuación a los requerimientos vigentes.

En cuanto a la gestión de no conformidades, reclamaciones y acciones preventivas, el departamento de Seguridad de los sistemas de información ha sido responsable de la apertura, seguimiento y cierre de estos procesos, colaborando con las unidades implicadas para definir las correcciones y acciones correctivas necesarias. En total, se han gestionado 16 “no conformidades” y 2 “acciones de mejora”.

Respecto a la definición y seguimiento de objetivos y metas, se han aprobado cinco objetivos dentro del SGI: cuatro relativos al Sistema de Seguridad de la Información y uno al de Calidad. Su seguimiento semestral se ha llevado a cabo evaluando el estado de los trabajos, el porcentaje de avance y la alineación con las metas establecidas.

En lo relativo a los indicadores de control de procesos, se han definido 35 indicadores clave, con el objetivo de medir la eficacia de los distintos procesos del SGI. Su seguimiento se ha realizado de forma mensual, permitiendo identificar desviaciones y determinar las acciones correctivas pertinentes en cada caso.

Durante el ejercicio, se han detectado y gestionado dos incidentes de seguridad de la información y se ha efectuado la revisión y actualización del análisis de riesgos, incluyendo la evaluación de activos, amenazas y riesgos.

Asimismo, se ha establecido un Plan de tratamiento de riesgos para 2024, compuesto por ocho medidas de seguridad, cuyo seguimiento se ha realizado de manera periódica en las reuniones del Comité de Seguridad Técnica. En este marco, se han celebrado dos reuniones, en las que el departamento responsable de la seguridad ha participado como miembro y ha ejercido además las funciones de secretaría, encargándose de la convocatoria y de la redacción de las actas correspondientes.

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 auditoría.

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

- Auditoría 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 14001:2015).
- Verificación de la huella de carbono de acuerdo a los requisitos del GHG Protocol.

» 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 (ISO 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.
- 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 (9001:2015).
- Certificación Entornos Laborables Saludables, AUDELCO.
- Certificación de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 14001:2015) para tres centros.
- Certificado de Gestión de la calidad. Satisfacción del cliente. UNE-ISO 10002:2015.
- Certificación de la Oficina Digital en el Esquema Nacional de Seguridad (ENS), en la norma RD3/2010.
- Certificación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (UNE-EN ISO/IEC 27001:2017).
- Certificación para la prestación de servicios de gestión de infraestructuras informáticas y de telecomunicaciones. Diseño, desarrollo y puesta en producción de aplicaciones informáticas en tecnologías de la información y centro de atención a usuarios que se realizan en el centro de José Abascal. (ISO 9001:2015).
- Mantenimiento del reconocimiento QH** Excelencia en calidad asistencial.





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 2024, la Mutua ha recibido y gestionado informes de auditoría relacionados con las cuentas anuales de ejercicios anteriores.

En el marco de las auditorías realizadas por la Intervención General de la Seguridad Social (IGSS), durante el ejercicio 2024 se han producido diversos avances respecto a ejercicios anteriores. Para el ejercicio 2021, la auditoría se ha formalizado mediante la Resolución de dicha Secretaría, emitida el 25 de septiembre de 2024. Respecto al ejercicio 2022, la IGSS ha emitido el 3 de octubre de 2024 el Informe Provisional de Auditoría de Cumplimiento —adicional al de cuentas anuales—, cuyas alegaciones fueron presentadas por la Mutua el 4 de noviembre de 2024.

A la fecha de cierre de este informe, se encuentra pendiente la recepción del informe definitivo. Por su parte, en relación con el ejercicio 2023, está pendiente la emisión del Informe Provisional de Auditoría de Cumplimiento.

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 2024 han sido:

- » Anteproyecto de declaración sobre la Cuenta General del Estado del ejercicio 2022. El 12 de abril de 2024, Fraternidad-Muprespa ha recibido el oficio de la Intervención General de la Seguridad Social, acompañado del Anteproyecto relativo a los resultados del examen y comprobación de la Cuenta General del Estado del ejercicio 2022, elaborado por el Tribunal de Cuentas. Tras su análisis, la Mutua ha comunicado a la Intervención General que no estimaba oportuno formular alegaciones.
- » Fiscalización de las cuentas del ejercicio 2023. En 2024 se han llevado a cabo los trabajos correspondientes al examen y comprobación de la Cuenta General del Estado del ejercicio 2023, en la que se integran las cuentas de Fraternidad-Muprespa como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 275. Esta fiscalización se encuentra incluida en el Programa de Fiscalizaciones del Tribunal de Cuentas para el ejercicio 2024, aprobado por su Pleno en sesión de 20 de diciembre de 2023.
- » Fiscalización sobre la gestión y control de la prestación extraordinaria por cese de actividad. El 12 de enero de 2024, el Tribunal de Cuentas ha emitido el Informe de Fiscalización sobre la gestión y control de la prestación extraordinaria por cese de actividad de los trabajadores autónomos afectados por la declaración del estado de alarma con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19.
- » Fiscalización del control y supervisión de la subcontratación en contratos de obras. En relación con la fiscalización con enfoque evaluador del control y supervisión de la subcontratación en los contratos de obras vinculados al Área de Gasto 2, Actuaciones de protección y promoción social de los Presupuestos Generales del Estado, correspondientes al ejercicio 2022 y primer semestre de 2023, Fraternidad-Muprespa ha remitido la documentación solicitada el 14 de marzo de 2024.



Auditoría interna

La Mutua cuenta con una unidad interna de Control de gestión y auditoría responsable de realizar auditorías tanto a los centros de atención como a las unidades de servicios centrales, velar por el cumplimiento de los procesos, instrucciones y normativa vigentes, y emitir informes periódicos sobre las incidencias de mayor relevancia e impacto detectadas.

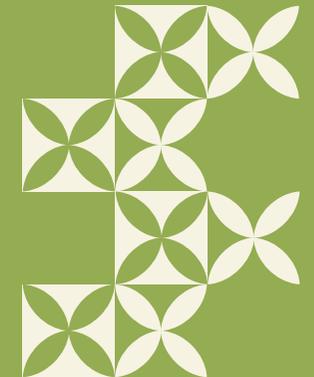
Durante el 2024 se han llevado a cabo auditorías en todas las direcciones provinciales, en las que se ha comprobado la concordancia entre el inventario físico y contable y se ha verificado in situ la situación del inventario de farmacia. Paralelamente, se han celebrado reuniones con los departamentos de Prestaciones económicas, Prevención y cultura de la salud, y el centro de Dirección médica para sentar las bases de futuras revisiones; asimismo, se ha comunicado a las unidades responsables las recomendaciones de mejora en instrucciones y procedimientos, con el objetivo de optimizar el funcionamiento interno de la organización.

En la reunión de cierre de cada auditoría se han establecido objetivos y metas de mejora específicos para cada dirección provincial, contribuyendo así a la mejora continua de la entidad.

Incumplimientos

Fraternidad-Muprespa no tiene conocimiento de ningún incumplimiento 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 2024 que pudiera resultar en un riesgo penal para la entidad.

La Mutua ha abonado varias sanciones administrativas por diversos conceptos, con origen en la Agencia Tributaria (4.094 euros por regularizaciones en retenciones IRPF), juzgados (una sanción de 500 euros), el Ayuntamiento de Madrid (7 sanciones que suman 635 euros consecuencia de errores en la comunicación de entrada al aparcamiento, zona de bajas emisiones) y una sanción de 75 euros por no disponer en un centro de Castilla-La Mancha del modelo oficial de hoja de reclamaciones.





“

Fraternidad-Muprespa, como entidad del sector público, **rinde sus cuentas anuales ante el Tribunal de Cuentas**, estando además sometida a su función fiscalizadora.

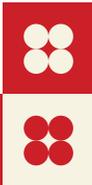




03

Estrategia y creación de valor

V Plan Estratégico Corporativo	78
Plan de Evolución Digital - Pioneros digitales-	80
Plan estratégico del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	81
Modelo de innovación sanitaria	83
Grupos de interés	86
Cambios normativos	88
Calidad del servicio y satisfacción	91
Certificaciones	92
Reconocimientos y premios	94



Fraternidad-Muprespa cuenta con un marco de reflexión sistemático y flexible que le permite proyectarse con el objetivo de dar respuesta a su misión, alineándose con su visión estratégica de futuro. Este marco se concreta en la elaboración periódica de un Plan Estratégico Corporativo, que define la agenda operativa de la Mutua para la generación estructurada de valor, integrando a los distintos niveles de la organización.

No obstante, la planificación estratégica a medio y largo plazo puede requerir ajustes ante desviaciones puntuales respecto a los resultados previstos, el incumplimiento de los niveles de calidad establecidos o la aparición de factores externos de carácter incierto. Para responder a estas situaciones, la entidad ha implantado mecanismos de medición, seguimiento y ajuste de su estrategia y modelo de creación de valor.

En este contexto, situaciones externas de carácter impredecible —como fenómenos naturales adversos, entre ellos la DANA, así como conflictos bélicos o crisis económicas— siguen poniendo a prueba y poniendo en valor la capacidad de adaptación de Fraternidad-Muprespa.

V Plan Estratégico Corporativo

Una vez concluido el IV Plan Estratégico Corporativo (PEC), que abarcó el periodo 2021-2023 y alcanzó un grado de cumplimiento del 85 %, Fraternidad-Muprespa ha aprobado y puesto en marcha en 2024 su V PEC, con una vigencia inicial de dos años (2024-2025) y la posibilidad de ampliarse un tercer año, hasta 2026.

Ante el incremento continuado del absentismo derivado de la contingencia común, la sostenibilidad y el mantenimiento —o mejora— de la posición relativa en el sector continúan siendo prioridades para la Mutua. En este marco, el nuevo plan se han fijado los siguientes objetivos estratégicos:



Desarrollar la relación con los Mutualistas



Mantener liderazgo en CP



Mejorar la CC

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

En cuanto a su operativa, el Plan cuenta con el Comité del Plan Estratégico Corporativo, un grupo de trabajo específico encargado de analizar, controlar y realizar el seguimiento de su ejecución, así como de elaborar propuestas relacionadas con su desarrollo.

Principales hitos alcanzados

El grado de avance global del V Plan Estratégico Corporativo en 2024 ha alcanzado el 38 %. Entre los principales proyectos que se han materializado durante su ejecución se encuentran los siguientes:

Desarrollar la relación con los mutualistas

Mantenimiento

Se ha trabajado en la homogeneización del servicio prestado a empresas mutualistas, asesores y trabajadores autónomos, con el objetivo de asegurar estándares de calidad y fomentar la fidelización. En este contexto, se ha realizado un estudio específico para mejorar la atención a los asesores, cuyas conclusiones se han contrastado con la experiencia práctica en distintas provincias. Paralelamente, se está actualizando la base de datos de contactos de correo electrónico, con el fin de optimizar la eficiencia en la comunicación con estos colectivos.

Atención e información

Se han impulsado mejoras en la atención global a los distintos grupos de interés y en la consolidación de la figura del interlocutor único. En este marco, se ha iniciado un análisis del servicio de atención telefónica, con el fin de optimizar este canal de comunicación. Asimismo, los usuarios de la Oficina Digital —pertenecientes a los perfiles de asesoría y empresa— ya pueden identificar



de forma clara a su interlocutor asignado dentro de la Mutua.

Digitalización

Se ha trabajado en la optimización de los trámites dirigidos a los grupos de interés a través de la Oficina Digital, mediante la implementación de un procedimiento que permite a asesorías, trabajadores autónomos, empresas y personas trabajadoras solicitar el pago directo de forma ágil y eficiente. Este servicio incorpora funcionalidades como la precarga de datos, la consulta de solicitudes realizadas, la posibilidad de adjuntar documentación adicional y la opción de modificar información, como el cambio de cuenta bancaria. Cada solicitud genera automáticamente una tarea interna para su revisión y tramitación.

Asimismo, se han renovado los contenidos preventivos disponibles en el canal digital Campus Prevención y se ha completado el módulo formativo en la aplicación Remo Prevención, reforzando la oferta en materia de prevención de riesgos laborales.

Mantener el liderazgo en Contingencia Profesional y Mejorar la Contingencia Común

Inteligencia Artificial aplicada a la Historia Clínica

Se ha comenzado a implantar soluciones tecnológicas orientadas a facilitar la toma de decisiones clínicas en tiempo real. En esta línea, se ha empezado a utilizar una herramienta de inteligencia artificial que ayuda al personal médico a interpretar estudios radiológicos. Paralelamente, se ha desarrollado la infraestructura tecnológica necesaria para el despliegue de sistemas de IA y se ha aprobado la Política de Uso de Sistemas de Inteligencia Artificial, que establece un marco de actuación seguro, ético y alineado con los objetivos estratégicos de la entidad.

Asimismo, se han definido casos de uso clave para la aplicación de la IA en el ámbito de la historia clínica que

apoye al sanitario en la toma de decisiones, mejore la precisión, eficiencia y calidad de la información clínica y se optimice la atención al paciente.

Lean Health. Gestión de ineficiencias y personalización de productos y servicios

Se ha avanzado en la revisión de procesos asistenciales con el objetivo de minimizar ineficiencias en las contingencias profesional y común, y reducir la duración de los periodos de incapacidad temporal. En este marco, se han analizado y evaluado los procedimientos en ambos ámbitos, identificando áreas de mejora y estableciendo un plan específico para su corrección.

Modelo participativo

La definición del V Plan Estratégico Corporativo se ha basado en un modelo participativo, fundamentado en la colaboración entre los servicios centrales, los directores territoriales y los miembros del Comité del Plan Estratégico Corporativo (COPEC). Tras su revisión por el Comité de Dirección y el director gerente, el plan ha sido aprobado por la Junta Directiva el 21 de marzo de 2024.

Con el objetivo de adaptarlo a las necesidades cambiantes de los últimos años, se han impulsado nuevos mecanismos de actualización y flexibilidad. Asimismo, se ha recabado la opinión de personas pertenecientes a las áreas afectadas sobre los resultados de determinados proyectos, favoreciendo una mayor alineación entre la estrategia y la práctica operativa.



El grado de avance global del V Plan Estratégico Corporativo en 2024 ha alcanzado el 38 %.





Plan de Evolución Digital - Pioneros digitales

El Plan de Evolución Digital forma parte estructural del despliegue estratégico de Fraternidad-Muprespa y contribuye a la transformación progresiva de su modelo operativo. Su orientación responde a una lógica de integración tecnológica aplicada a las funciones asistenciales, la relación con los grupos de interés y los sistemas internos de gestión. A lo largo de 2024, su ejecución se ha alineado con los objetivos definidos en el V Plan Estratégico Corporativo, actuando como palanca para la mejora de procesos, el desarrollo de nuevos servicios digitales y la articulación de soluciones innovadoras con impacto directo en la actividad diaria.

Origen y grado de avance

El Plan de Evolución Digital, iniciado en 2018, constituye en la actualidad una herramienta consolidada, que da soporte a la ejecución de la estrategia corporativa y actúa como dinamizador de proyectos e iniciativas transformadoras. Desde su puesta en marcha, ha sido clave en la revisión de procedimientos, políticas y prácticas, impulsando el uso de la tecnología para mejorar la eficiencia de los procesos internos y aumentar el valor aportado por las personas, ya sea a través del desarrollo de capacidades digitales o de la incorporación de herramientas adecuadas.

Hace más de veinte años, Fraternidad-Muprespa apostó por la digitalización y la tecnología como vía para alcanzar una gestión más eficaz, orientada a la mejora del servicio y a la excelencia asistencial. Ese inicio precoz de transformación digital ha permitido consolidar una trayectoria reconocida dentro de la propia organización como Pioneros Digitales, denominación que simboliza el carácter anticipado y vanguardista de esta estrategia en el conjunto del sector.

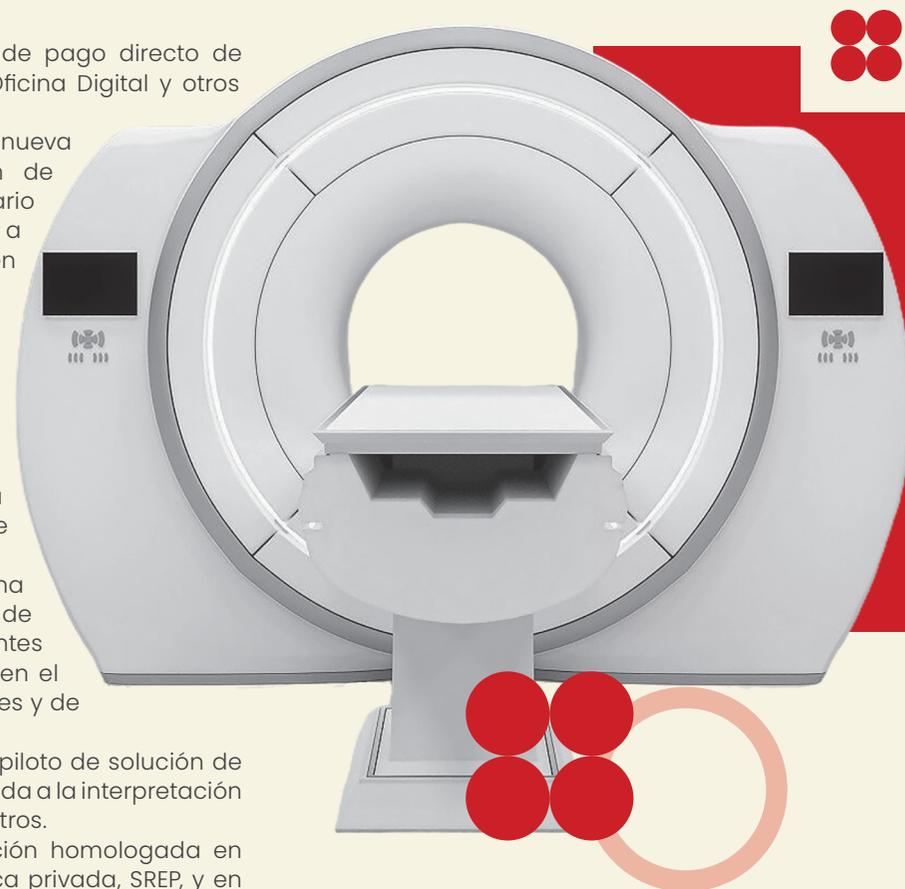
Durante 2024, Fraternidad-Muprespa ha ampliado el alcance del Plan de Evolución Digital, impulsando iniciativas clave como la telerrehabilitación, la videoconsulta y la receta electrónica, además de optimizar la relación digital con proveedores de transporte y mejorar diversos procesos internos de gestión. Estas actuaciones han sido supervisadas semestralmente por la dirección, que encomienda su desarrollo a equipos multidisciplinares apoyados y coordinados por la Oficina de Evolución Digital, en su papel de oficina técnica de proyectos.

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

- » Nuevos servicios de solicitud de pago directo de incapacidad temporal en la Oficina Digital y otros trámites relacionados.
- » La implantación de una nueva herramienta para la gestión de solicitudes de transporte sanitario no urgente de pacientes a proveedores de transporte en taxi/VTC para dar soporte a la ejecución de los contratos.
- » La extensión del uso de la firma con certificado digital en el ámbito asistencial a más informes médicos generados en el sistema de información clínica, y en el ámbito laboral a documentación contractual de los empleados.
- » La implantación de una solución para la realización de videoconsultas con pacientes desde su domicilio, integrada en el sistema de gestión de citas y de información clínica.
- » El lanzamiento de una prueba piloto de solución de Inteligencia Artificial para la ayuda a la interpretación de radiografías en algunos centros.
- » La implantación de una solución homologada en el sistema de receta electrónica privada, SREP, y en el sistema de receta electrónica de mutualidades,

SREM, con la que se desplegará la receta electrónica en la Mutua en el marco del convenio suscrito entre el Consejo General de Colegios de Farmacia y Fraternidad-Muprespa a finales de 2024.

- » La implantación de un nuevo informe de alta hospitalaria de enfermería para los pacientes intervenidos en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.





Plan Estratégico del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana

La apertura del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana en marzo de 2019 representó un hito destacado para la Mutua, resultado de la convergencia de numerosos proyectos enmarcados en un plan de trabajo integral. A este plan de puesta en marcha le siguió el I Plan Estratégico del Hospital (2019-2021), cuyo objetivo principal fue orientar la actividad del centro para dar respuesta a las necesidades de la organización en sus distintos ámbitos, especialmente en la atención a pacientes derivados desde la red asistencial.

Como parte del plan, se definieron su misión, visión y valores:

Misión

Recuperar la salud de los pacientes desde la excelencia sanitaria, la sostenibilidad, la integración en la red asistencial y el trabajo en equipo

Visión

Ser el centro de referencia traumatológica del sector de las Mutuas desde la excelencia, la sostenibilidad y la innovación tecnológica y de las personas

Valores

Los valores son los pilares que sustentan la identidad, la forma de actuar y de relacionarse con el paciente, la red y el entorno. Las directrices que conducirán con éxito la consecución de la visión



Orientación al paciente

El paciente como centro de la asistencia



Integración con la red asistencial

Gestión integral del paciente



Centro sanitario de referencia



Eficiencia y responsabilidad con el entorno

Desde su apertura, el Hospital se ha consolidado como un centro de referencia en traumatología, sostenibilidad y aplicación tecnológica al entorno sanitario. En 2021, concentró el 42 % del total de cirugías realizadas por la Mutua, y en 2024 ha superado el 50 %. Este incremento ha contribuido a reducir la dependencia de medios concertados, racionalizar el gasto sanitario y disminuir el IMS asociado a procedimientos realizados fuera del centro.

II Plan estratégico del Hospital Habana

Fraternidad-Muprespa ha definido cuatro líneas estratégicas para el II Plan Estratégico del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, correspondiente al periodo 2023-2025. Estas líneas articulan los objetivos prioritarios que orientan la evolución del centro hospitalario, con el propósito de consolidar su modelo asistencial, reforzar su posicionamiento como referente en traumatología, impulsar la innovación tecnológica y fortalecer su compromiso con la sostenibilidad y la excelencia en la atención sanitaria.

El plan se estructura en torno a cuatro líneas estratégicas, cada una de ellas vinculada a objetivos específicos e iniciativas prioritarias:

- » Clientes: Mejorar la experiencia de los distintos grupos de interés—pacientes y sus acompañantes, red asistencial, empresas y asesorías— mediante una oferta diferenciada que responda a sus expectativas y minimice las situaciones de disconformidad.
- » Excelencia sanitaria: Asegurar una atención centrada en las necesidades del paciente, garantizando resultados clínicos excelentes y los más altos estándares de calidad y seguridad.
- » Cultura y sostenibilidad: Promover una cultura organizativa que fomente el compromiso colectivo con la misión asistencial del hospital, el respeto al entorno y la eficiencia en el uso de los recursos.
- » Innovación: Fomentar un entorno innovador en el que puedan surgir y desarrollarse nuevas ideas que aporten valor a la atención sanitaria y contribuyan directamente a la recuperación del paciente.





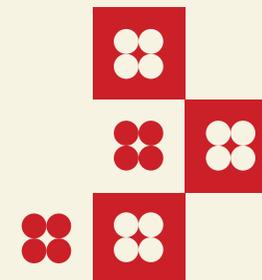
Logros alcanzados e iniciativas en curso

A lo largo de 2024, el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana ha continuado avanzando en la ejecución de su II Plan Estratégico, alcanzando un grado de cumplimiento global del 74 %, en línea con los plazos establecidos. Este progreso se traduce en la consolidación de seis iniciativas estratégicas completadas y en el desarrollo activo de otras seis, con niveles de avance que oscilan entre el 50 % y el 80 %. A continuación se detallan los principales hitos alcanzados y las actuaciones en curso, organizadas por línea estratégica:

- » Clientes: Se ha implantado un sistema de recogida sistemática de opinión dirigido a empresas y asesorías, a través de encuestas y eventos, lo que ha permitido identificar necesidades concretas y presentar informes trimestrales en las reuniones de Gobernanza. Además, se han desarrollado espacios colaborativos entre el hospital y la red asistencial mediante sesiones clínicas, encuentros formativos, teleconsultas y reuniones periódicas de coordinación con los servicios centrales.
- » En cuanto a las iniciativas en curso:
 - Se ha alcanzado un avance del 70 % en el Plan de mejora de la atención integral al paciente, que incluye la definición del protocolo de derivaciones y atención en viaje de vuelta, a expensas de su implementación final.
 - Se han introducido mejoras operativas como la adecuación de agendas, la instalación de taquillas para equipaje y la incorporación de la figura de la enfermera de atención al paciente.
 - Se ha identificado como reto principal la sincronización entre los tiempos de transporte y la atención médica.
 - El proyecto para conocer las necesidades de la red asistencial presenta un 70 % de ejecución, a partir de una encuesta inicial que ha dado lugar a mejoras como la ampliación de citas, el ajuste de horarios y la optimización de la coordinación entre profesionales.
- Se ha reforzado la comunicación con la red asistencial y se ha iniciado un proyecto de extensión a todas las delegaciones.
- Se encuentra en elaboración un argumentario sobre el valor en salud del hospital, con previsión de realizar una nueva encuesta en el próximo ejercicio.
- » Excelencia sanitaria: Se ha optimizado el proceso de adquisición de bienes y servicios mediante la creación de una Comisión de Compras con reuniones bimensuales, lo que ha mejorado la eficiencia y la transparencia en la gestión.
- » En paralelo, se han desarrollado las siguientes iniciativas:
 - Revisión del procedimiento de traslados, con un cumplimiento del 80 %, tras la detección de incidencias y la elaboración de propuestas de mejora, actualmente en fase de publicación.
 - Análisis del mapa de procesos, con identificación de procesos clave y un nivel de ejecución del 75 %, en fase de documentación.
 - Desarrollo del plan de seguridad del paciente, que alcanza un 50 % de avance, condicionado a la finalización previa del mapa de procesos para poder avanzar en el correspondiente mapa de riesgos.
- » Cultura y sostenibilidad: El plan de comunicación externa ha sido aprobado e implantado, con reuniones bimensuales de seguimiento. La mejora del sitio web del hospital ha sido la primera actuación destacada en este marco. Asimismo, se ha lanzado un plan de sostenibilidad con actuaciones como la implantación de un programa de reciclaje en quirófano, acciones formativas dirigidas a estudiantes y el seguimiento de la huella de carbono.
- » Entre las iniciativas en curso destacan:
 - Avance del 50 % en el plan de personas, centrado en la definición de medidas estratégicas como el plan de contingencia ante ausencias.
 - Continuación de las acciones para la reducción de la huella de carbono y la mejora de la gestión de residuos.

- Está prevista la puesta en marcha de un proyecto específico de reciclaje en el quirófano durante el próximo ejercicio.
- » Innovación: Se ha aprobado un Plan de Innovación y se ha constituido un comité específico encargado de evaluar proyectos e impulsar la incorporación de nuevas soluciones en materia de calidad asistencial.

De cara a 2025, el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana tiene previstas varias actuaciones clave, entre ellas la valoración de la implementación de un TAC intraoperatorio y una ecografía portátil en las consultas externas de traumatología. Asimismo, se priorizará la publicación del procedimiento de traslados y la finalización del mapa de procesos, pasos esenciales para avanzar en el desarrollo del plan de seguridad del paciente.





Modelo de innovación sanitaria

La innovación se ha consolidado como un eje transversal esencial para el progreso organizativo, especialmente en el ámbito sanitario. Fraternidad-Muprespa, consciente de esta realidad, la incorporó como uno de los pilares estratégicos en su IV Plan Estratégico Corporativo (2021-2023), alineándola con su objetivo de mejorar la satisfacción de sus grupos de interés. Desde entonces, la innovación sanitaria forma parte de manera estable de su proyección estratégica.

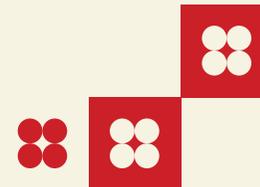
El modelo de innovación sanitaria tiene como finalidad garantizar la excelencia en el servicio, incrementar la competitividad y facilitar la adaptación a los cambios sociales y laborales. Para ello, se ha establecido una estructura sistematizada orientada a aportar valor real en el ámbito de la salud laboral, optimizar la gestión del absentismo y la incapacidad temporal, y promover transformaciones organizativas, procedimentales y tecnológicas.

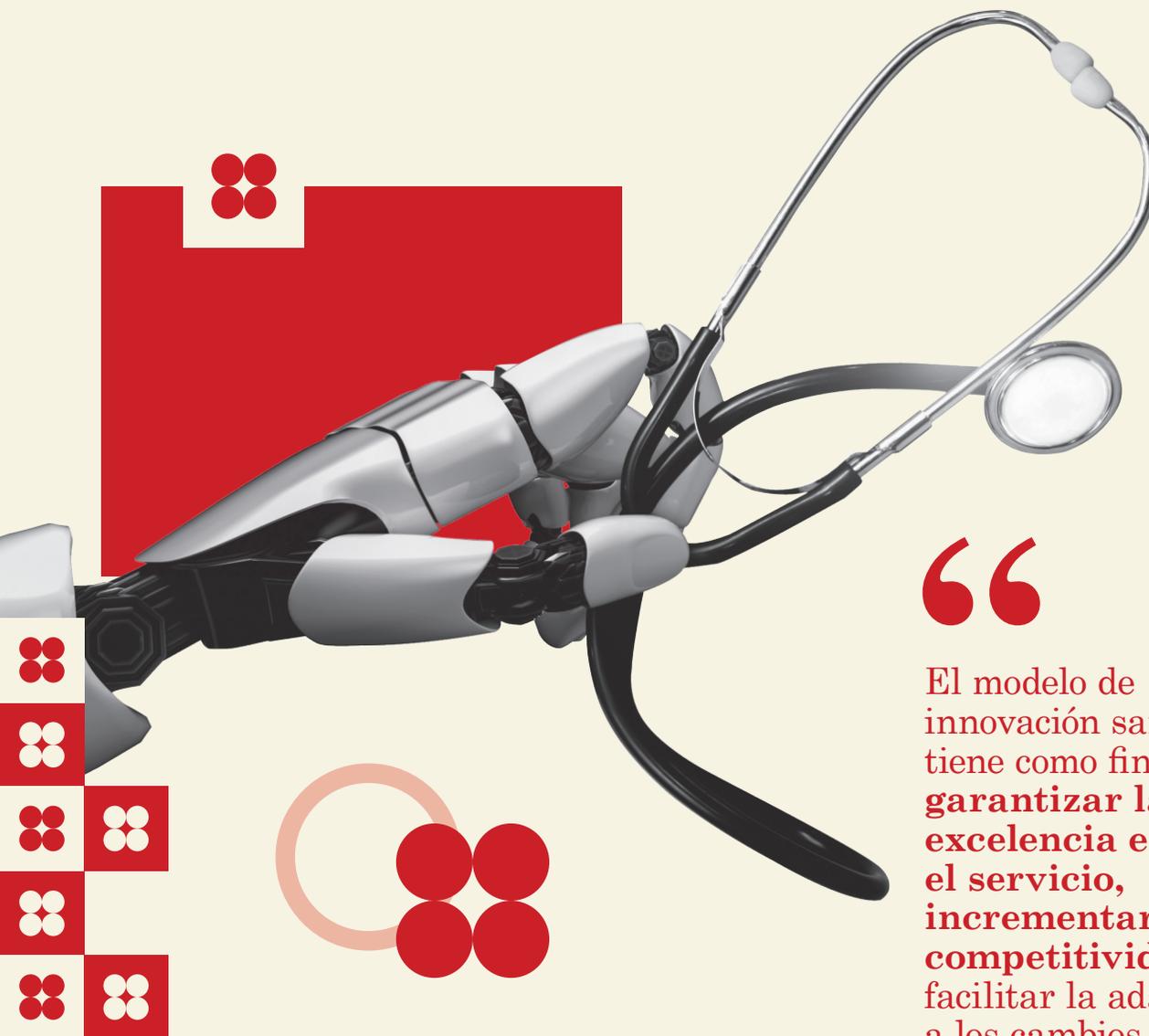
Este enfoque se apoya en una doble fuente de conocimiento:

- » Ciencia e investigación externa: mediante la incorporación de evidencias científicas, tecnologías emergentes y experiencias contrastadas del sector sanitario.
- » Conocimiento interno: capitalizando la experiencia y creatividad de los profesionales de Fraternidad-Muprespa, cuya cercanía a los procesos asistenciales y organizativos les permite identificar necesidades reales y proponer soluciones de alto impacto.

Este modelo de gestión de la innovación sanitaria se articula en torno a tres líneas de actuación complementarias:

- » Cultura de innovación interna: La primera línea busca fomentar una cultura de innovación sanitaria dentro de la organización, estimulando la creatividad y promoviendo el surgimiento de ideas, procesos y productos que aporten valor. Para ello, se ha constituido un grupo de trabajo específico, de carácter multidisciplinar, encargado de identificar, recoger y analizar propuestas tanto internas como externas, y de estudiar su viabilidad para su posible desarrollo.
- » Referencia científica especializada: La segunda línea se concreta en la labor del Comité de Expertos, órgano de referencia científica de la Mutua en el ámbito de la traumatología coordinado desde el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Este comité se encarga de estudiar, analizar y evaluar la utilidad de las propuestas relacionadas con su especialidad, trasladadas por el Grupo de Innovación Sanitaria.
- » Proyectos de innovación de alto impacto: La tercera línea se orienta al diseño, desarrollo e implantación de proyectos de innovación sanitaria de mayor alcance, que implican de manera transversal a distintas unidades relacionadas, directa o indirectamente, con el ámbito sanitario de la organización. Un ejemplo representativo es el proyecto Recupera, actualmente en marcha, cuyo objetivo es transformar el modelo de rehabilitación en la Mutua.





“

El modelo de innovación sanitaria tiene como finalidad **garantizar la excelencia en el servicio, incrementar la competitividad y facilitar la adaptación a los cambios sociales y laborales.**

Grupo de Innovación Sanitaria

Constituido en 2023, el Grupo de Innovación Sanitaria ha consolidado en 2024 su estructura y dinámica de trabajo, posicionándose como un espacio activo de identificación, análisis y priorización de propuestas con potencial transformador en el ámbito asistencial. En sus reuniones periódicas se han debatido iniciativas orientadas a mejorar la atención sanitaria, integrar nuevas tecnologías y optimizar el uso de recursos, con el foco puesto en la aplicabilidad real y el impacto directo en los procesos asistenciales.

Entre las propuestas impulsadas durante el ejercicio destacan:

- » Proyectos en el ámbito de la telemedicina.
- » Incorporación de tecnologías terapéuticas innovadoras, como el uso de láser en el tratamiento de heridas traumatológicas y la aplicación de plasma frío.
- » Implementación de herramientas de lenguaje multimodal, como el convertidor de voz a texto en consulta.

Estas actuaciones han contribuido tanto a la mejora de la experiencia del paciente como a la eficiencia operativa, y han actuado como palanca de motivación para los equipos implicados.

Las iniciativas promovidas a lo largo de 2024 refuerzan la visión de la innovación sanitaria como un componente esencial del modelo de atención de Fraternidad-Muprespa, y subrayan la necesidad de continuar desarrollando soluciones que garanticen la sostenibilidad y el liderazgo de la entidad en un entorno sanitario en constante transformación.

Comité de Expertos

El Comité de Expertos está compuesto por un equipo multidisciplinar de especialistas sanitarios de Fraternidad-Muprespa, entre los que se encuentran el jefe de Servicio de Traumatología y los jefes de unidad del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, así como



dos traumatólogos de la red asistencial. Este órgano consultivo desempeña un papel clave en la evaluación técnica de las propuestas de innovación traumatológica, garantizando que su implantación responda a criterios de seguridad, eficacia y sostenibilidad.

En el marco del modelo de innovación sanitaria, el comité reforzó en 2023 su misión principal: analizar la utilidad y viabilidad de nuevas técnicas y productos propuestos por el Grupo de Innovación Sanitaria, así como otras iniciativas planteadas por sus propios integrantes. Su labor se orienta a incorporar mejoras que contribuyan a la calidad asistencial y a la actualización continua del modelo de atención en el ámbito traumatológico.

El Comité de Expertos desarrolla sus funciones en torno a seis ámbitos clave que refuerzan su papel como órgano técnico consultivo en materia de innovación sanitaria:

- » **Fomento de la innovación y la investigación.** Identifica oportunidades de mejora en procesos asistenciales, tecnologías y organización hospitalaria, y fomenta su análisis para valorar su posible implantación. Además, promueve líneas de investigación orientadas a mejorar los resultados clínicos y la seguridad del paciente.
- » **Garantizar la seguridad en la implementación de nuevas actuaciones.** Analiza el impacto clínico y operativo de nuevas tecnologías, tratamientos o procedimientos antes de su incorporación, aplicando metodologías de gestión del riesgo y validando los protocolos correspondientes según normativa y buenas prácticas.
- » **Valoración de eficiencia y resultados de las innovaciones implementada.** Supervisa indicadores de calidad, eficiencia y seguridad asociados a las innovaciones implementadas, y emite recomendaciones fundamentadas para su continuidad, adaptación o replanteamiento.
- » **Fomento de la mejora continua y la transformación digital.** Contribuye a la capacitación del personal en el uso de nuevas herramientas y procedimientos, impulsa estrategias de digitalización aplicadas a

la gestión hospitalaria y promueve la difusión de buenas prácticas internas.

- » **Apoyo a la toma de decisiones basada en evidencia.** Elabora informes y guías que respaldan decisiones sobre adopción de tecnologías y modelos asistenciales, y colabora en la priorización de proyectos según su viabilidad, impacto y alineación estratégica.
- » **Supervisión ética y regulatoria de nuevas implementaciones.** Vela por el cumplimiento de las normativas en materia de seguridad, protección de datos y ética en la investigación clínica, en coordinación con comités de ética y organismos reguladores.

A lo largo de 2024, el Comité de Expertos ha continuado con su labor de evaluación y aprobación de iniciativas vinculadas a la innovación, la formación y la investigación clínica. Para ello se han celebrado 2 reuniones ordinarias en las cuales se han alcanzado los siguientes acuerdos:

- » Autorización del uso de plasma rico en plaquetas (PRP) en determinados casos de heridas, con inicio de licitación de sistemas cerrados y adquisición de centrífugas para su aplicación segura.
- » Propuesta de incluir en el plan de inversiones 2025 un sistema de navegación para cirugía de columna, con uso extensible a otras especialidades.
- » Impulso de nuevas líneas de innovación: realidad aumentada, ecógrafos portátiles y un proyecto piloto con gafas de realidad virtual para reducir la ansiedad prequirúrgica.
- » Aprobación de la retransmisión en directo de cirugías desde el Hospital Habana como herramienta formativa, con participación de fisioterapeutas.
- » Lanzamiento de un taller práctico de infiltraciones y artrocentesis, con revisión prevista de contenidos.
- » Finalización de nueve casos clínicos sobre la patología Turf Toe, con aprobación de su protocolo de publicación y presentación.
- » Validación de un protocolo para evaluación de implantes de prueba, con criterios de uso y seguimiento de resultados.

- » Propuesta de dotación para la Unidad de Investigación: impresora 3D para guías quirúrgicas y modelos anatómicos, y ecógrafos portátiles para formación interna.

“

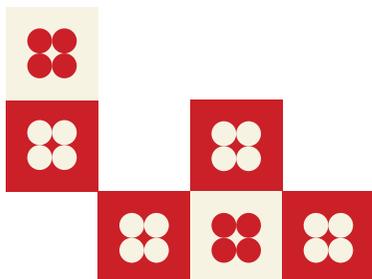
Las iniciativas promovidas a lo largo de 2024 refuerzan la visión de la innovación sanitaria como un componente esencial del modelo de atención de Fraternidad-Muprespa.



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	(6)
	» Ventanilla digital / Contacte con nosotros (Portal web)	A demanda	(4)
	» Portal de cumplimiento	Constante	(7)
Administración pública/ reguladores	» Legislación normativa	Sin frecuencia	(8)
	» Plan de relaciones institucionales	Según programa	(5)
	» Auditoría de la Intervención General de la Seguridad Social	Anual	(9)
	» Auditoría del Tribunal de Cuentas	Anual	(8)
	» 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	(8)
	» Inspección de Trabajo y Seguridad Social	9 inspecciones	(10)
	» Consejo de Transparencia y Buen Gobierno	Anual	(3)
Mutuas del sector	» Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT)	Según necesidad	(11)
	» Alianza +compromiso	Constante	(11)
	» Reuniones asuntos concretos	Según necesidad	
Empresas mutualistas	» Junta General	1 reunión	(12)
	» Defensor del mutualista	A demanda	(13)
	» Reuniones con empresarios	A demanda	
	» Centro de contacto	A demanda	(4)
	» Ventanilla digital / Contacte con nosotros (Portal web)	A demanda	(4)
	» Jornadas informativas y actos públicos	A demanda	(5)
	» Oficina Digital y Appsent®	Siempre disponible	(4)
	» Encuestas de satisfacción	Constante	(12)
» Participación en pilotos de desarrollo de aplicaciones	Según necesidad		
Trabajadores autónomos	» Defensor del mutualista	A demanda	(13)
	» Centro de contacto	A demanda	(4)
	» Ventanilla digital / Contacte con nosotros (Portal web)	A demanda	(4)
	» Jornadas informativas y actos públicos	Según programa	(5)
	» Oficina Digital y App Mi Frater Paciente	Siempre disponible	(4)
Trabajadores protegidos	» Defensor del mutualista	A demanda	(13)
	» Centro de contacto	A demanda	(4)
	» Ventanilla digital / Contacte con nosotros (Portal web)	A demanda	(4)
	» Jornadas informativas y actos públicos	Según programa	(5)
	» Oficina Digital y App Mi Frater Paciente	Siempre disponible	(4)



Grupo de interés	Mecanismo de participación	Frecuencia	Anotación
Asesorías	» Defensor del mutualista	A demanda	(13)
	» Centro de contacto	A demanda	(4)
	» Reuniones con asesorías	A demanda	
	» Ventanilla digital / Contacte con nosotros (Portal web)	A demanda	(4)
	» Jornadas informativas y actos públicos	Siempre disponible	(5)
	» Oficina digital y Rincón del asesor	Constante	(4)
	» Encuestas de satisfacción	Según necesidad	(14)
	» Participación en pilotos de desarrollo de aplicaciones	Según necesidad	
Proveedores	» Centro de contacto	A demanda	(4)
	» Buzón de gestión de gestión de licitaciones	A demanda	(14)
	» Plataforma de contratación del Sector Público	Siempre disponible	(15)
	» Seguimiento de contratos	Constante	(16)
	» Oficina Digital	Constante	(4)
	» Participación en pilotos de desarrollo de aplicaciones	Según necesidad	
Hospitales Intermutuales	» Junta Gobierno	Mensual	(17)
	» Comisión médica	Mensual	(17)
	» Participación en pilotos de desarrollo de aplicaciones	Según necesidad	
Órganos de gobierno y participación	» Junta Directiva	6 reuniones	(12)
	» Comisión Permanente	6 reuniones	(12)
	» Comisión de Control y Seguimiento	4 reuniones	(18)
	» Comisión de Prestaciones Especiales	11 reuniones	(18)
	» Junta Asesora Nacional	2 reuniones	(19)
Secciones sindicales / Representación legal de las personas trabajadoras	» Comisión de Control y Seguimiento	4 reuniones	(18)
	» Comisión de Prestaciones Especiales	11 reuniones	(18)
	» Comisiones paritarias de seguimiento (igualdad, IGRD, acción social, pensiones, etc.)	Según necesidad	(27)
Plantilla / equipo humano	» Junta Directiva (representante de los trabajadores)	6 reuniones	(12)
	» Comisión de Control y Seguimiento (representante de los trabajadores)	4 reuniones	(18)
	» Encuesta de compromiso, clima laboral y cultura corporativa	Bienal	(20)
	» Encuesta de riesgos psicosociales	Bienal	(21)
	» Canal de conducta	A demanda	(22)
	» Buzón Plan Estratégico Corporativo	A demanda	(23)
	» Aportaciones a la innovación (modelo de innovación sanitaria)	Siempre disponible	(24)
	» Valoración de la formación	Constante	(25)
	» Valoración de las comunicaciones internas	Constante	(26)

- (1) Compromiso con la transparencia y el buen gobierno corporativo del capítulo Responsabilidad social y ODS. (2) Compromiso Ambiental del capítulo Responsabilidad social y ODS. (3) Transparencia en la gestión, apdo. Ley de Transparencia del capítulo Gobierno Corporativo. (4) Diálogo y servicio, apdo. Canales de atención a distancia del capítulo Conocer la Mutua. (5) Difusión de la información, apdo. Jornadas informativas y divulgativas del capítulo Conocer la Mutua. (6) Difusión de la información, apdo. Redes sociales del capítulo Conocer la Mutua. (7) Cumplimiento ético y penal del capítulo Gobierno Corporativo. (8) Cambios normativos del presente capítulo. (9) Supervisión de la gestión, apdo. Supervisión externa del capítulo Gobierno Corporativo. (10) A lo largo del presente ejercicio se han realizado 9 Inspecciones de trabajo y Seguridad Social (1 en Gerona, 1 en Gipuzkoa, 3 en Madrid, 1 en Navarra, 1 en Sevilla y 2 en Ávila. (11) Participación en otros organismos del capítulo Gobierno Corporativo. (12) Órganos de gobierno del capítulo Gobierno Corporativo. (13) Compromiso con el progreso de la salud y el bienestar del capítulo Fraternidad-Muprespa y ODS. (14) Cadena de suministro, apdo. Gestión de consultas y trámites del capítulo Gobierno Corporativo. (15) Cadena de suministro, apdo. Regulación de la licitación y contratación del capítulo Gobierno Corporativo. (16) Cadena de suministro, apdo. Auditorías y sistemas de control del capítulo Gobierno Corporativo. (17) Asistencia sanitaria, apdo. Hospitales intermutuales del capítulo Conocer la Mutua. (18) Órganos de participación del capítulo Gobierno Corporativo. (19) Órganos de consulta del capítulo Gobierno Corporativo. (20) Medición y seguimiento, apdo. Clima laboral del capítulo Un buen lugar de trabajo. Durante 2024 se ha llevado a cabo un nuevo estudio para evaluar el clima laboral, la motivación y el compromiso de la plantilla, mediante el uso de cuestionarios anónimos. (21) Sistema de Gestión de la prevención de riesgos laborales del capítulo Un buen lugar de trabajo. La encuesta de riesgos psicosociales se realiza periódicamente a toda la plantilla. Referirse al apartado. (22) Cumplimiento ético y penal, apdo. Política de Cumplimiento Penal y Código ético y de conducta del capítulo Gobierno corporativo. (23) V Plan Estratégico Corporativo del presente capítulo. (24) Modelo de innovación sanitaria del presente capítulo. (25) Actividad formativa del capítulo Un buen lugar de trabajo. (26) Medición y seguimiento, apdo. Medición de la comunicación interna del capítulo Un buen lugar de trabajo. (27) Representación sindical y negociación colectiva del capítulo Un buen lugar de trabajo.



Cambios normativos

La estrategia de la Mutua y su funcionamiento han tenido que adaptarse durante 2024 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.

Cotizaciones y condiciones laborales

Orden PJC/1473/2024, de 26 de diciembre, 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.

Establece los coeficientes a aplicar sobre la fracción de cuota a las que se refieren los artículos 71.2 y artículo 76.2 del Reglamento sobre colaboración de las MATSS, para la financiación a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social de la gestión de la prestación económica por ITCC.

El incremento de la fracción cuota desde el 0,071 anteriormente vigente hasta el 0,081 ha supuesto un mayor ingreso por importe de 67,12 millones en la financiación de la prestación económica por ITCC.

Protección en el ámbito laboral

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las

personas LGTBI para las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, que deberán aplicar las medidas planificadas que resulten adoptadas por medio de negociación colectiva.

Actualmente en trámite de negociación y aprobación por la Mesa Negociadora del Convenio de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

Sostenibilidad y responsabilidad corporativa

Directiva (UE) 2022/2464, relativa a la Diligencia Debida para la Sostenibilidad Corporativa.

Establece obligaciones de reporte y medidas de diligencia debida en el ámbito de la sostenibilidad en tres aspectos: ambiental, social y buen gobierno. Se deberán implementar sistemas diligentes en la gestión de riesgos en materia de derechos humanos y medioambiente y deberán informar de los mismos en sus informes de sostenibilidad. Pendiente de transposición al ordenamiento jurídico español.

Inteligencia artificial y ciberseguridad

Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024.

Regula los usos de la IA para limitar los riesgos que de ella se derivan. Establece tres niveles de riesgo para los sistemas y uno específico para los sistemas de uso general. Incide en que las organizaciones deben protocolizar para garantizar una IA segura, ética y socialmente responsable. Entrada en vigor el 1 de agosto de 2024 y de aplicación desde 2 de agosto de 2026.

Para dar cumplimiento a este nuevo reglamento de obligado cumplimiento por todos los estados miembros de la Unión Europea, la Mutua ha definido una nueva política que regula el uso dentro de la entidad de los Sistemas de Inteligencia Artificial, haciendo especial énfasis en el uso responsable y seguro de los mismos.

Directiva (UE) 2022/2555 relativa a las medidas destinadas a garantizar un elevado nivel común de ciberseguridad en toda la Unión.

La directiva, denominada NIS2, amplía el ámbito de aplicación, dando una mayor cobertura a los sectores y servicios de mayor relevancia social y económica, considerándolos como entidades esenciales o importantes, en función del grado de criticidad de sus sectores, de su tamaño o del tipo de servicio prestado. Establece la obligación de adoptar una estrategia nacional de ciberseguridad y establecimiento de medidas de gestión de riesgos y obligaciones de notificación para las entidades obligadas. Pendiente de transposición al ordenamiento jurídico español.

Si bien el 14 de enero de 2025 el Consejo de Ministros aprobó el anteproyecto de la Ley de Coordinación y Gobernanza de la Ciberseguridad, cuyo objetivo es transponer la Directiva NIS2 al ordenamiento jurídico español, dicha transposición acumula retrasos y





aún no se ha materializado. La Mutua ha analizado el contenido de la directiva con el fin de anticipar y evaluar los posibles impactos sobre el modelo de seguridad que tiene desplegado.

Protección frente a emergencias

Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, y sucesivos (RDL 7/2024, RDL 8/2024), junto con la Orden PJC/1222/2024, por la que se declara Zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil» el territorio damnificado como consecuencia de la DANA.

Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la DANA.

RDL 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la DANA.

- » Establece exenciones a la cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas o reducidas como consecuencia de la DANA.
- » Faculta a empresas y autónomos a solicitar el aplazamiento o moratoria en el ingreso de las cuotas de la Seguridad Social.
- » Amplia los plazos para el ingreso de las cuotas de la Seguridad Social e ingreso de las cuotas devengadas antes de la catástrofe natural, y se suspenden los procedimientos de recaudación.
- » Los autónomos que cesen su actividad por motivo del impacto de la DANA pueden solicitar la prestación de cese de actividad sin que tengan que acreditar que existe fuerza mayor ni acreditar el requisito de periodo mínimo de cotización.

- » Considera accidente de trabajo a efectos de la prestación económica las pensiones por incapacidad permanente, muerte y supervivencia, así como la incapacidad temporal (las bajas), de trabajadores y autónomos originadas como consecuencia de la DANA.
- » Adopta medidas de carácter complementario, tanto en el ámbito judicial, notarial y registral, como de protección de consumidores.
- » Suspende los plazos procesales, del deber de solicitar el concurso, y de los plazos de prescripción y caducidad; y se habilita la suspensión de los plazos administrativos.
- » Establece complementos por mínimos de las pensiones de la Seguridad Social.
- » Exceptúa del requisito de hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias, frente a la Seguridad Social o en el pago de obligaciones por reintegro de subvenciones, a las personas peticionarias de las ayudas previstas en este real decreto-ley.
- » Mejora la protección de los trabajadores por cuenta propia, incluyendo a aquellos que venían beneficiándose de la denominada «tarifa plana» de cotización y no estaban obligados a cotizar por la prestación de cese de actividad, permitiendo formalizar la cobertura por cese de actividad en el mismo momento en que se presente la solicitud.

La norma adopta medidas urgentes para paliar los efectos de la DANA, distinguiendo entre aquellas dirigidas específicamente a los trabajadores por cuenta propia y otras de carácter excepcional aplicables a las prestaciones por incapacidad temporal, incapacidad permanente o por fallecimiento. En respuesta a las primeras, y ante la magnitud e inmediatez de la emergencia, la Mutua constituyó un equipo específico para tramitar, de forma exclusiva, la prestación extraordinaria por cese de actividad. Este equipo fue liberado de sus funciones ordinarias con el fin de agilizar la resolución de expedientes.

En cuanto a las medidas relativas a las prestaciones económicas por incapacidad y fallecimiento, se adaptó

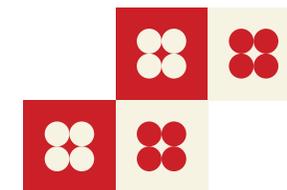
la plataforma informática para garantizar su correcta gestión y aplicación conforme a los criterios establecidos por la normativa. Las disposiciones aprobadas con posterioridad han mantenido la vigencia de las medidas adoptadas inicialmente, lo que ha determinado la continuidad del modelo de actuación de la Mutua en los mismos términos.

Gestión de la Seguridad Social

Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo mejora de las condiciones de los trabajadores fijos discontinuos.

Recupera el coeficiente multiplicador del 1,5 en el cálculo de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

Este cambio normativo ha conllevado modificaciones en el procedimiento de cálculo de la base reguladora aplicable a los trabajadores a tiempo parcial y fijos discontinuos. Dichas modificaciones se han comunicado a la organización para su conocimiento y correcta aplicación. Asimismo, se han adaptado las aplicaciones informáticas correspondientes con el fin de identificar adecuadamente las deducciones que deben aplicar las empresas mutualistas.





Resolución de 17 de junio de 2024, de la DGOSS, por la que se establecen los términos para la aplicación a las MCSS de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de IT derivada de CC de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas.

- » Financiación de las funciones y actividades atribuidas a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social para la gestión de la prestación económica por IT derivada de CC de los trabajadores por cuenta ajena, establece el coeficiente general a aplicar en el 0,06 de la cuota íntegra correspondiente a la aportación empresarial y de los trabajadores por CC y, en el caso de los trabajadores por cuenta ajena comprendidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios del Régimen General de la Seguridad Social, ese coeficiente lo fija en el 0,030 de la respectiva cuota íntegra correspondiente a la aportación empresarial y de los trabajadores por CC.
- » Se dispone que aquellos coeficientes podrán elevarse en cada uno de los casos señalados hasta el 0,07 y 0,033, respectivamente, para aquellas mutuas que acrediten la insuficiencia financiera del coeficiente general en base a circunstancias estructurales; todo ello en los términos que determine la DGOSS, mediante resolución dictada al efecto, que deberá ser publicada en el BOE.
- » Corresponde a DGOSS determinar las condiciones para la existencia del supuesto legal de insuficiencia financiera del mencionado coeficiente general, su origen en circunstancias estructurales y, en definitiva, los requisitos para el acceso al coeficiente especial destinado al ámbito de gestión de que se trate.

Se ha procedido a adaptar la gestión a los requisitos establecidos en la nueva normativa, con el objetivo de elaborar correctamente los informes justificativos, anexos y demás documentación que conforman el expediente completo necesario para acreditar el cumplimiento de las condiciones exigidas en el texto legal y poder incorporarlos a la correspondiente solicitud.

Legislación sanitaria y donación

Ley 6/2024, de 20 de diciembre, mejora la protección jurídica y sanitaria de los donantes vivos de órganos o tejidos, reforzando garantías durante el proceso.

Mejora la protección jurídica, sanitaria y laboral de las personas donantes en vida de órganos o tejidos para trasplante, reconociendo su contribución altruista y minimizando los posibles perjuicios económicos o laborales derivados del proceso de donación.

Dado que esta nueva regulación incorpora un supuesto específico de incapacidad temporal, se han adecuado los sistemas informáticos para permitir su correcta tramitación, gestión e identificación como prestación de incapacidad temporal especial. Paralelamente, se ha difundido la información correspondiente entre el personal del área de prestaciones, con el objetivo de asegurar el conocimiento de las nuevas deducciones aplicables por parte de las empresas mutualistas ante este nuevo concepto.

Legislación penal y ambiental

Real Decreto 487/2022 por el que se modifica el Real Decreto 487/2022, de 21 de junio, por el que se establecen los requisitos sanitarios para la prevención y el control de la legionelosis.

Establece los requisitos a cumplir por cualquier instalación que utilice agua en su funcionamiento y produzca o sea susceptible de producir aerosoles que puedan suponer un riesgo para la salud de la población.

Parte de esta normativa entró en vigor en 2024, lo que ha requerido la adaptación del contrato que Fraternidad-Muprespa mantiene con el proveedor de prevención y control de la legionella. Además, esta adaptación ha conllevado modificaciones en las instalaciones, como

la instalación de equipos de medición automáticos, y la inclusión de nuevas evidencias, como el Plan de Prevención y Control de Legionella (PPCL).

Real Decreto 355/2024, que regula la puesta en servicio, modificación, mantenimiento e inspección de los ascensores, así como el incremento de la seguridad del parque de ascensores existente.

Fraternidad-Muprespa se está adaptando a la presente normativa a través de modificaciones en todos los ascensores de sus centros, además de realizar inspecciones técnicas requeridas.



Fraternidad-Muprespa ha constituido un equipo específico para tramitar la prestación extraordinaria por cese de actividad derivada de la DANA y ha definido una nueva política que regula el uso de los Sistemas de Inteligencia Artificial.





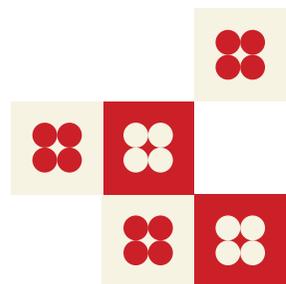
Calidad del servicio y satisfacción

Fraternidad-Muprespa orienta su actividad a ofrecer un servicio de calidad a sus clientes y grupos de interés, con un compromiso firme con la sostenibilidad ambiental y la responsabilidad social. Con el objetivo de conocer su grado de satisfacción y fomentar la mejora continua, la entidad ha habilitado diversos mecanismos de medición y retroalimentación.

A lo largo de 2024, se ha continuado con la elaboración y gestión de encuestas dirigidas a distintos grupos de interés. Asimismo, se ha valorado la información procedente de otros canales complementarios, como las felicitaciones recibidas y las reseñas publicadas en Google sobre los centros asistenciales de la Mutua.

La calidad percibida

Durante 2024, Fraternidad-Muprespa ha analizado el grado de satisfacción de 5.582 pacientes atendidos en sus centros asistenciales. Estas encuestas permiten evaluar la percepción de calidad del servicio recibido y recopilar información útil para ajustar la atención a las expectativas de los usuarios, favoreciendo así su fidelización.



A continuación se detallan los resultados obtenidos para cada uno de los servicios evaluados:

	2023			2024		
	CP	CC	Global	CP	CC	Global
Admisión	9,0	8,7	8,9	8,8	7,5	8,5
Servicio médico	8,8	8,4	8,7	8,4	6,6	8,1
Enfermería	9,3	8,7	9,3	9,3	7,9	9,2
Rehabilitación	9,1	9,2	9,1	8,8	7,6	8,6
Tiempo de espera	8,3	8,1	8,2	7,7	6,6	7,5
Información recibida	8,8	8,3	8,6	8,3	6,4	8,0
Instalaciones	9,0	8,8	8,9	8,6	7,4	8,4
Valoración global del servicio	8,7	8,3	8,6	8,2	6,3	7,8

CP: contingencia profesional CC: contingencia común.

A través de las encuestas realizadas se han recibido más de 2.600 observaciones de pacientes, que una vez valoradas han servido para tomar decisiones en relación a la atención ofrecida.

Satisfacción hospitalaria

La hospitalización constituye un momento clave en la relación entre la Mutua y el paciente, por lo que resulta especialmente relevante conocer su nivel de satisfacción durante este proceso.

En 2024, los pacientes han valorado su satisfacción global con la hospitalización con una media de 9,35 puntos en una escala de 1 a 10. No obstante, el nivel de participación ha descendido en 3,23 puntos respecto a la media del ejercicio anterior, situándose en un 41,51 %. En términos absolutos, se han recibido 944 encuestas completadas, 30 menos que en 2023 (974).

A continuación se detallan los resultados obtenidos a través de la encuesta de satisfacción hospitalaria:

	2022	2023	2024
Núm. pacientes	1.922	2.177	2.274
Encuestas completadas	923	974	944
Participación (%)	48,02	44,74	41,51
Índice medio de satisfacción	9,37	9,30	9,35

Los resultados obtenidos continúan siendo positivos, con prácticamente todos los ítems por encima del 90 % de satisfacción. Solo se sitúan por debajo de este umbral —aunque por encima del 80 %— las valoraciones relativas a la información al alta hospitalaria, la atención del personal de mantenimiento (85,72 %), posiblemente debido al contacto limitado con este colectivo, y la percepción de la comida, que registra la puntuación más baja, con un 82 % de satisfacción.



Felicitaciones

Fraternidad-Muprespa recoge y analiza distintos indicadores que permiten realizar un seguimiento de la percepción de sus clientes y del grado en que se satisfacen sus necesidades y expectativas. Entre ellos, las felicitaciones recibidas a través de la red asistencial constituyen una fuente de información cualitativa relevante. Estas expresiones de reconocimiento permiten identificar buenas prácticas, reforzar líneas de actuación positivas y trasladar mensajes motivadores a los profesionales implicados.

Durante 2024, se han registrado 835 felicitaciones, de las que se desprenden más de 1.500 motivos concretos por los que los pacientes han expresado su satisfacción. Destacan, de forma especial, las dirigidas al personal médico, al personal de rehabilitación y al personal de admisión.

“

Fraternidad-Muprespa ha registrado 835 felicitaciones, de las que se desprenden más de 1.500 motivos concretos por los que los pacientes han expresado su satisfacción.



Certificaciones

Las certificaciones y acreditaciones obtenidas por Fraternidad-Muprespa constituyen una evidencia objetiva del cumplimiento normativo en la prestación de sus servicios. Asimismo, forman parte de los mecanismos de supervisión que refuerzan su modelo de gobierno corporativo, aportando garantías adicionales y contribuyendo a la reputación institucional.

Más allá de las certificaciones ya consolidadas en el funcionamiento habitual de la entidad, cabe destacar los siguientes aspectos ocurridos durante el ejercicio 2024:

Gestión de la calidad

La Mutua ha mantenido en 2024 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 101 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.

Fraternidad-Muprespa trabaja para ampliar el alcance de la certificación e incorporar la actividad preventiva con cargo a cuotas. La auditoría externa está pendiente de realización en el año 2025.



Gestión de Quejas y reclamaciones

La Mutua ha renovado en septiembre de 2024 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 (Accessibility 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 el ejercicio 2024, Fraternidad-Muprespa ha llevado a cabo diversas actuaciones orientadas a mejorar la accesibilidad y el uso de sus centros asistenciales. Entre las principales intervenciones destacan la adaptación de los baños para pacientes, trabajadores y vestuarios del gimnasio en el centro asistencial de León, así como la sustitución de las puertas abatibles de acceso por puertas automáticas en los centros asistenciales de Salamanca y Tordera.



Seguridad y salud en el trabajo

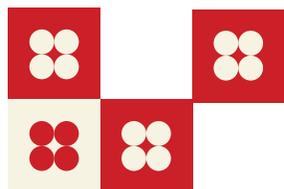
La Mutua se ha certificado en 2024 en la norma ISO 45001:2018, a través de la auditoría de certificación realizada por Bureau Veritas. Este Sistema de gestión garantiza la seguridad y salud en el trabajo, la vigilancia de la salud y la aplicación de protocolos en caso de riesgos en el puesto de trabajo.



Además, asegura la vigilancia en materia de seguridad, higiene, ergonomía y psicología 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.

Desarrollo de aplicaciones y mantenimiento de infraestructuras tecnológicas

Fraternidad-Muprespa dispone de un sistema de gestión de la calidad certificado conforme a la norma UNE-EN ISO 9001:2015, aplicable a las actividades desarrolladas en la subdirección general de Sistemas de información y servicios. Este sistema abarca la gestión de infraestructuras informáticas y de telecomunicaciones, el diseño, desarrollo y puesta en producción de aplicaciones informáticas, así como la operativa del centro de atención a usuarios.



Seguridad de la información

Fraternidad-Muprespa mantiene vigente la certificación de su Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) conforme a la norma UNE-EN ISO/IEC 27001:2017 y al certificado internacional IQNET ISO 27001, obtenidos en junio de 2022.

La acreditación garantiza una gestión adecuada de la seguridad de la información y el cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos.

Certificación del Esquema Nacional de Seguridad

En 2024, Fraternidad-Muprespa ha completado la adaptación de su sistema de gestión de la seguridad de la información a la nueva versión del Esquema Nacional de Seguridad (ENS), conforme a lo establecido en el Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo. Tras superar satisfactoriamente la auditoría interna, realizada por la empresa AGE2, y el proceso de certificación llevado a cabo por AENOR, la entidad ha obtenido el correspondiente certificado oficial.

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.

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 75 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 octavo año consecutivo su huella de carbono, 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 2024, la huella de carbono total ha sido de 976,52 TCO₂eq, desglosada por alcances de la siguiente manera:

- » **Alcance 1:** 624,78 TCO₂eq.
- » **Alcance 2:** 0 TCO₂eq.
- » **Alcance 3:** 349,28 TCO₂eq.
- » **Otras emisiones directas (pellets):** 2,46 TCO₂eq.



Certificación de calidad ambiental Ayuntamiento de Málaga

Fraternidad-Muprespa mantiene, desde 2020, la Certificación de Calidad Ambiental otorgada por el Área de Sostenibilidad Medioambiental del Ayuntamiento de Málaga, en reconocimiento a las buenas prácticas medioambientales implantadas en la entidad.

Reconocimientos y premios

Los reconocimientos y premios recibidos por Fraternidad-Muprespa constituyen un respaldo externo a su labor en los distintos ámbitos en los que opera. Más allá de su valor simbólico, representan una validación del trabajo realizado por la organización y sus profesionales.

Reconocimiento a la calidad asistencial

La Mutua dispone del reconocimiento QH** a la Excelencia en Calidad Asistencial, promovida por el Instituto para el Desarrollo e Integración de la Salud (IDIS), con la colaboración de la Sociedad Española de Calidad Asistencial (SECA) y la Asociación Española para la Calidad (AEC). Este reconocimiento se obtuvo por primera vez en 2016 y su última emisión fue en noviembre de 2024, con fecha de expiración en noviembre de 2026.



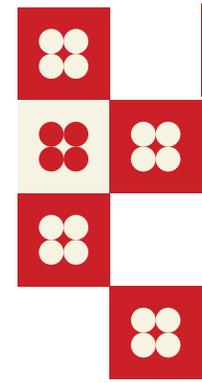
Premios al fomento de la seguridad y salud en el trabajo

Fraternidad-Muprespa ha recibido el reconocimiento de la Junta de Extremadura en la categoría de promoción de la seguridad vial laboral por su iniciativa en la Semana de la Seguridad Vial Laboral.

El premio, entregado en 2024, reconoce las acciones efectuadas en 2022 durante la V Semana de la Seguridad Vial Laboral, donde participaron grandes expertos, organismos, entidades y asociaciones de reconocido prestigio en la materia.

“Enfoca talento” del Ayuntamiento de Avilés

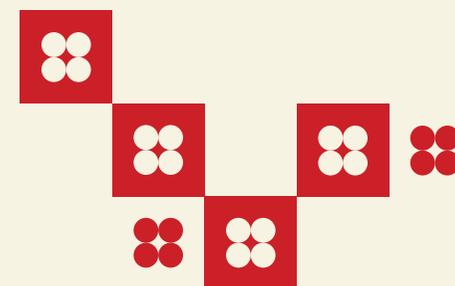
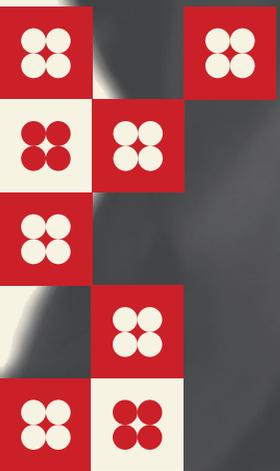
Fraternidad-Muprespa ha sido reconocida por el Ayuntamiento de Avilés por su colaboración en el programa “Enfoca Talento”, dirigido a la mentorización para mejorar la empleabilidad de mujeres tituladas. La Mutua participa en este programa desde el año 2015 ofreciendo mentoría a participantes con perfiles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





“

Fraternidad-Muprespa ha verificado por octavo año consecutivo su huella de carbono, siguiendo los requisitos del GHG Protocol.





04

Informe
de gestión

Empresas afiliadas	98
Trabajadores protegidos	99
Afiliación de trabajadores autónomos	100
Recaudación.....	100
Actividad de Contingencia Profesional	102
Actividad de Contingencias Común	105
Prestaciones extraordinarias	107
Resumen económico financiero	108
Informe sobre el cumplimiento del código de conducta para la realización de inversiones tempo	113
Contratación de bienes y servicios	114



119.134
empresas asociadas
en CP

84.443
empresas con CC
contratada

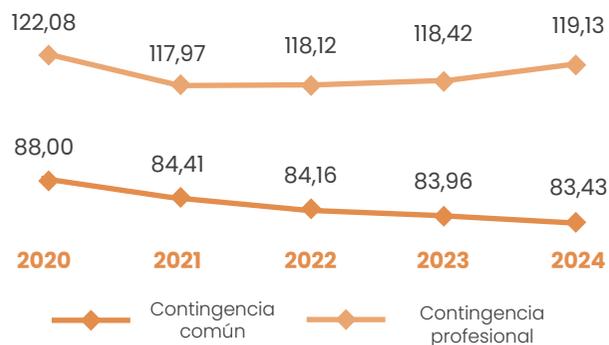
1.576.453
trabajadores
protegidos en CP

1.283.173
trabajadores
protegidos en CC

Empresas afiliadas

En 2024, Fraternidad-Muprespa ha experimentado un aumento de un 0,60 % en empresas mutualistas, con lo que a cierre del ejercicio la Mutua ha contado con 119.134 empresas asociadas en contingencias profesionales, de las que 84.433 tienen contratada también la contingencia común.

Evolución de empresas afiliadas (miles)

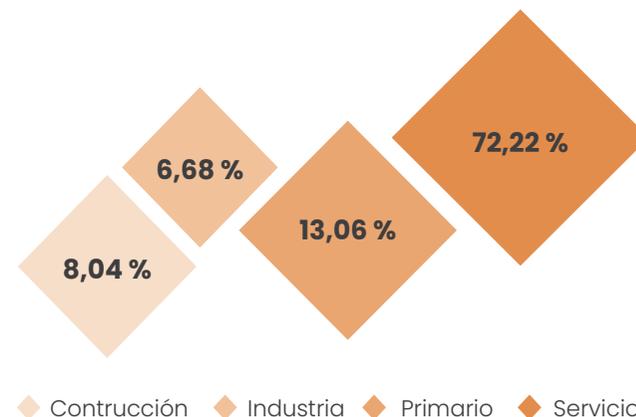


Número de empresas afiliadas

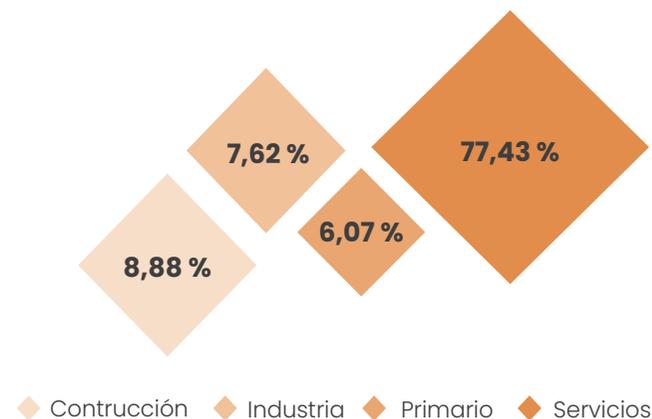


Analizando los sectores de actividad en los que se encuadra la cartera de Fraternidad-Muprespa, se observa la gran representatividad que tienen las entidades dedicadas a la gestión de servicios.

Distribución de empresas afiliadas en contingencia profesional por sector



Distribución de empresas afiliadas en contingencia común por sector



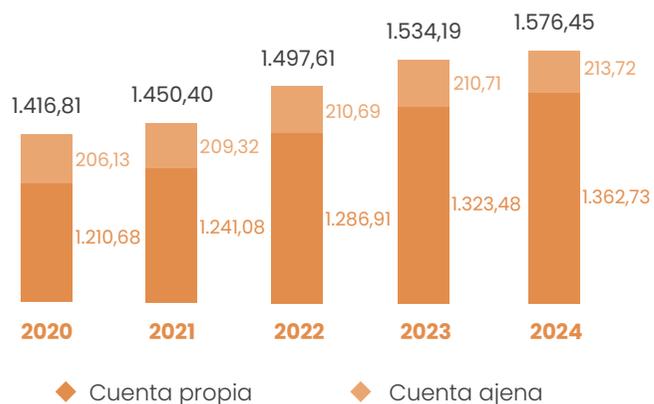


Trabajadores protegidos

A 31 de diciembre de 2024, la media de trabajadores protegidos en contingencias profesionales ha alcanzado la cifra de 1.576.453, lo que supone un aumento del 2,75 % respecto al ejercicio anterior.

De los trabajadores protegidos en contingencia profesional, el 86,44 % (1.362.735) son trabajadores por cuenta ajena y el 13,56 % (213.718) trabajadores por cuenta propia.

Evolución de trabajadores protegidos en contingencia profesional (miles)



En contingencia común, la población protegida por Fraternidad-Muprespa en 2024 ha aumentado un 2,49 %, situando la cifra de trabajadores afiliados en 1.283.173; de los que el 83,41 % (1.070.337) son trabajadores por cuenta ajena y el 16,59 % (212.836) por cuenta propia.

Evolución de trabajadores protegidos en contingencia común (miles)



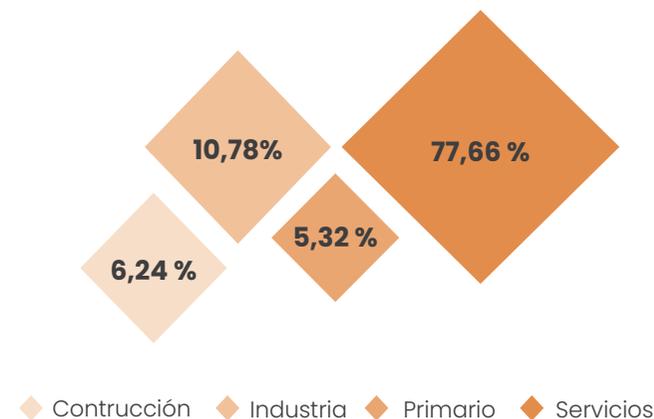
En 2024, los trabajadores por cuenta ajena protegidos en ambas contingencias han constituido el 78,54 % del total, es decir, ha descendido ligeramente su cifra (0,21 puntos) respecto al año anterior.

Porcentaje de trabajadores por cuenta ajena protegidos respecto al total

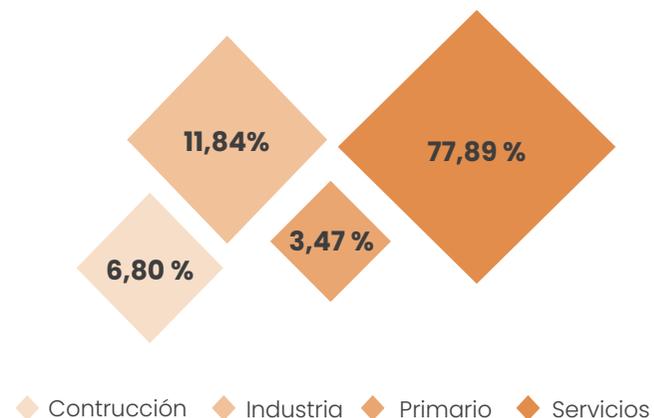


Por sectores de actividad se evidencia que la población protegida por la Mutua se dedica principalmente al sector servicios, seguido a una notable distancia de industria.

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.



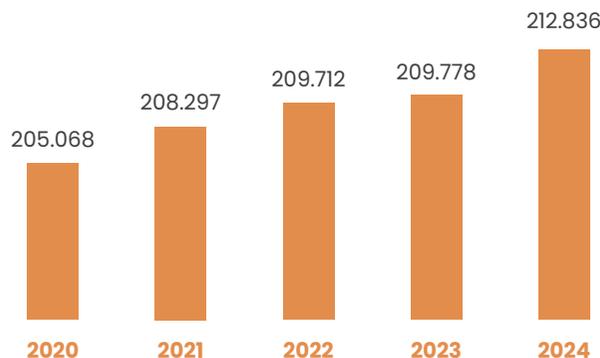
Evolución de trabajadores por contingencia y comunidad autónoma

Comunidad autónoma	Contingencia profesional		Contingencia común	
	2023	2024	2023	2024
Andalucía	317.167	327.622	240.044	246.467
Aragón	25.774	26.762	21.589	22.404
Asturias, Principado de	23.967	24.759	20.857	21.645
Baleares, Islas	24.143	24.491	21.829	21.934
Canarias	44.722	45.457	37.065	38.378
Cantabria	17.746	17.562	16.020	15.770
Castilla-La Mancha	97.910	98.536	84.474	85.387
Castilla y León	95.325	97.400	84.207	85.914
Cataluña	125.015	129.718	107.519	111.922
Ceuta, C. autónoma de	1.160	1.161	1.029	1.027
Extremadura	31.898	32.340	28.791	29.313
Galicia	106.802	110.312	93.995	97.274
La Rioja	13.701	13.995	12.258	12.539
Madrid, Comunidad de	379.629	394.390	301.783	308.524
Melilla, C. autónoma de	1.611	1.209	833	777
Murcia, Región de	46.996	47.594	31.015	32.488
Navarra, Com. foral de	18.596	18.889	15.062	15.254
País Vasco	65.855	65.489	52.324	52.688
Valenciana, Comunidad	96.171	98.767	81.344	83.468
Total	1.534.188	1.576.453	1.252.038	1.283.173

Afiliación de trabajadores autónomos

El número de trabajadores autónomos adheridos a la Mutua en 2024 ha alcanzado los 212.836 en contingencia común y 213.718 en contingencia profesional, frente a los 209.778 y 210.712 respectivamente de 2023. Esto supone un aumento del 1,46 % en contingencia común.

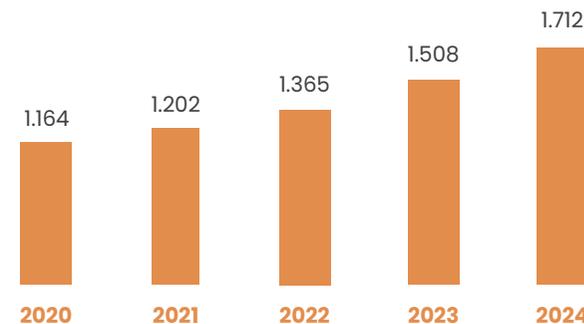
Evolución de trabajadores autónomos adheridos



de 23.929.789 euros, reduciéndose en un 2,26 % respecto al ejercicio anterior.

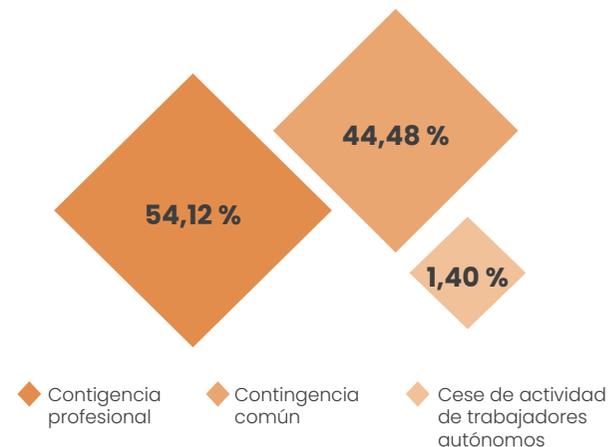
El volumen de cuotas devengadas en 2024 ha alcanzado la cifra de 1.711.712.726 euros, lo que ha supuesto un incremento del 13,52 % respecto al ejercicio precedente.

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 2024 proceden de la protección en contingencias profesionales.

Distribución de cuotas devengadas por tipo de cobertura



Recaudación

El ejercicio 2024 se ha caracterizado por el aumento 6,45 % de la recaudación por cuotas en la contingencia profesional que se ha situado en 926.396.716 euros.

En contingencia común, la recaudación se ha situado en 761.386.222 euros, representando un aumento del 24,18 %, 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



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

Comunidad autónoma	2023				2024				Proporción sobre el total (%)
	CP	CC	CATA	Total	CP	CC	CATA	Total	
Andalucía	157,81	82,34	6,14	246,29	167,56	87,50	6,01	261,07	15,25
Aragón	16,28	9,31	0,26	25,84	17,61	10,07	0,25	27,94	1,63
Asturias, Principado de	15,14	8,37	0,43	23,94	16,24	9,02	0,42	25,67	1,50
Baleares, Islas	14,46	9,47	0,24	24,17	15,04	9,85	0,24	25,14	1,47
Canarias	22,18	13,38	0,56	36,11	23,34	14,43	0,57	38,34	2,24
Cantabria	9,13	5,73	0,32	15,19	9,50	5,97	0,31	15,78	0,92
Castilla-La Mancha	54,03	28,21	2,57	84,82	56,68	29,58	2,50	88,75	5,19
Castilla y León	50,29	29,30	2,27	81,86	52,87	30,82	2,20	85,89	5,02
Cataluña	72,65	48,43	1,28	122,36	79,58	52,54	1,28	133,41	7,79
Ceuta, C. autónoma de	1,00	0,48	0,00	1,47	1,06	0,50	0,00	1,56	0,09
Extremadura	15,30	9,10	0,63	25,04	16,20	9,64	0,61	26,45	1,55
Galicia	60,65	39,61	1,75	102,01	64,85	42,47	1,70	109,02	6,37
La Rioja	6,68	4,18	0,32	11,19	7,02	4,43	0,32	11,77	0,69
Madrid, Comunidad de	240,96	254,50	3,67	499,12	259,84	352,78	3,60	616,22	37,54
Melilla, C. autónoma de	0,92	0,36	0,01	1,29	0,71	0,34	0,01	1,07	0,06
Murcia, Región de	25,02	11,17	0,89	37,08	26,18	12,01	0,88	39,07	2,28
Navarra, Com. foral de	12,13	6,27	0,30	18,70	12,36	6,42	0,30	19,08	1,11
País Vasco	44,97	23,43	1,26	69,67	46,93	24,70	1,24	72,86	4,26
Valenciana, Comunidad	50,68	30,53	1,57	82,77	52,81	31,97	1,49	86,27	5,04
Total	870,27	614,16	24,48	1.508,91	926,38	735,04	23,93	1.685,35	100

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

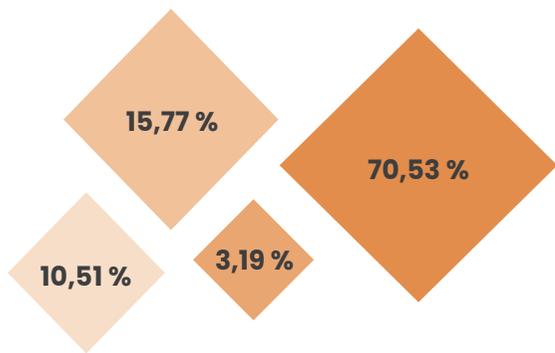
La distribución del total de cuotas por sectores refleja que siete de cada diez euros recaudados han correspondido al sector servicios (70,53 %). Este comportamiento se repite tanto en las cuotas procedentes de la contingencia profesional como de la contingencia común. Sin embargo, cambia sustancialmente 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.

“

La recaudación por contingencia común ha aumentado un 19,88 % en 2024, y la de contingencia profesional un 6,45 %.

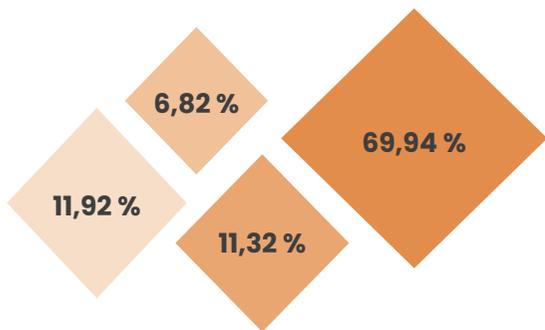


Distribución de cuotas devengadas por sector



◆ Construcción ◆ Industria ◆ Primario ◆ Servicios

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



◆ Construcción ◆ Industria ◆ Primario ◆ Servicios

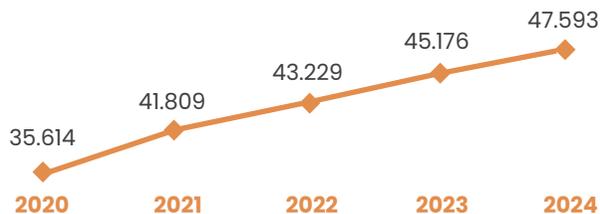
Actividad en Contingencia Profesional

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

En 2024, se han producido 84.822 contingencias profesionales, lo que ha supuesto un aumento de un 1 % respecto al año anterior. De todas estas contingencias, el 56,11 % (47.593 de las que 425 han sido enfermedades profesionales) han requerido una baja médica, lo que ha constituido un aumento del 5,35 % respecto al año 2023.

La serie histórica de los últimos cinco años refleja como Fraternidad-Muprespa ha gestionado un 33,64 % más de contingencias profesionales con baja que en 2020 (año de la pandemia).

Evolución de las contingencias profesionales con baja



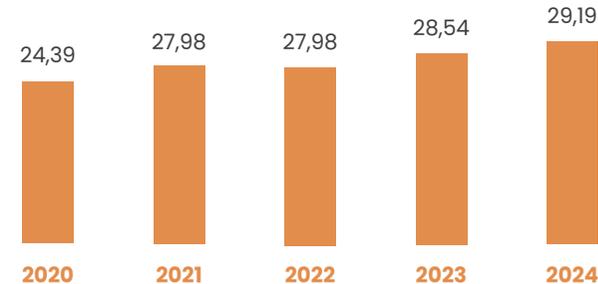
Si se profundiza en el análisis de los datos del ejercicio 2024, se observa que el 58,71 % de los accidentes se han producido en el centro de trabajo, y de ellos el 99,37 % han sido calificados con grado leve. Lamentablemente, la Mutua ha perdido por fallecimiento a 72 trabajadores protegidos, 16 más que en 2023, y ha acompañado a 228 pacientes graves.

Evolución de la distribución de los accidentes con baja por grado

Grado	Evolución 2023/2024			
	2023	2024	Diferencia	Variación (%)
Leve	44.917	47.293	2.376	5,29
Grave	203	228	25	12,32
Mortal	56	72	16	28,57
Total	45.176	47.593	2.417	5,35

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).

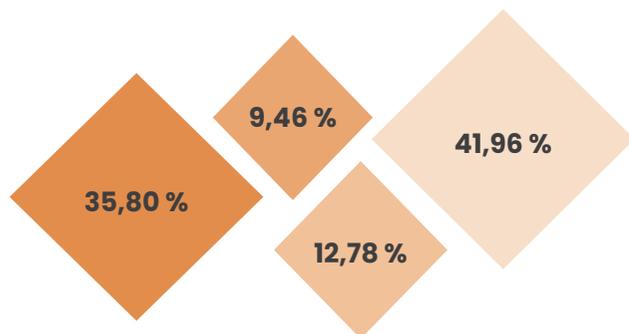
Evolución del índice de incidencia



Fraternidad-Muprespa ha llevado a cabo 1.204.325 asistencias sanitarias en sus centros propios a los 84.822 pacientes que han sufrido alguna contingencia profesional, lo que da una media de casi 14 asistencias sanitarias por paciente. Este índice, teniendo en cuenta la duración de los procesos de incapacidad temporal por contingencia profesional de algo más de 43 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

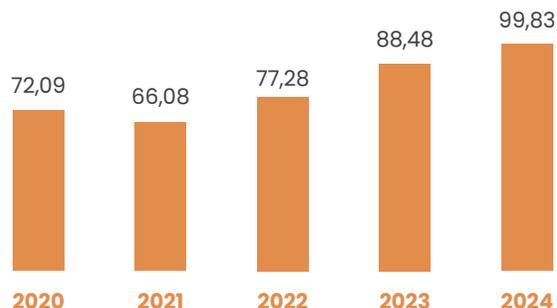


- ◆ Consultas
- ◆ Pruebas diagnósticas
- ◆ Procedimientos terapéuticos
- ◆ Rehabilitación

La Mutua considera esencial en su actuación realizar un óptimo diagnóstico 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 la optimización de los procedimientos mantener la estancia media de hospitalización del paciente en las instalaciones propias en 3,44 días.

Los gastos de la incapacidad temporal por contingencia profesional (costes asociados a los accidentes de trabajo con baja y sin secuelas) han supuesto 99.829.969 euros en 2024, es decir, un gasto superior en un 12,83 % al del ejercicio anterior, y un 38,49 % más que el realizado en 2020, este crecimiento esta alineado con el aumento del número de procesos gestionados que es un 33,64 % superior a 2020.

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 138,92 millones de euros, frente a los 118,47 millones del año anterior, lo que ha representado un aumento del 17,26 %.

Distribución de capitales renta por tipo de pensión



- ◆ Incapacidad permanente total
- ◆ Incapacidad permanente absoluta
- ◆ Gran invalidez
- ◆ Muerte

Prestaciones por riesgo durante el embarazo y lactancia

En el ejercicio 2024, la Mutua ha concedido 5.037 prestaciones por riesgo durante el embarazo y lactancia, es decir, un 11,86 % menos que el año anterior. En total se han otorgado prestaciones por 503.379 días de incapacidad laboral por riesgo en el embarazo y lactancia, un 11 % menos que en 2023.

La cifra destinada a esta prestación ha disminuido en 2024, abonándose 28.924.420 euros, que se traducen en un 10,25 % menos que en 2023.

Evolución de la prestación por riesgo durante el embarazo y lactancia

Evolución 2023/2024

Prestaciones concedidas	2023	2024	Diferencia	Variación (%)
Número	5.715	5.037	-678	-11,86
Importe total (euros)	32.228.905	28.924.420	-3.304.485	-10,25

Prestaciones por cuidado de menores

Fraternidad-Muprespa ha reconocido 669 prestaciones para madres y padres de menores que sufren cáncer u otras enfermedades graves, por un importe total de 24.944.957 euros, un 31,65 % más que lo abonado en el año 2023.

Evolución de la prestación por cuidado de menores

**Evolución
2023/2024**

Prestaciones concedidas	2023	2024	Diferencia	Variación (%)
Número	586	669	83	14,16
Importe total (euros)	18.948.311	24.944.957	5.996.647	31,65

Prestaciones por cese de actividad de trabajadores autónomos

La Mutua ha reconocido 553 prestaciones por el cese de actividad de trabajadores autónomos (no extraordinarias) frente a las 360* reconocidas en 2023, por un importe de 6.608.632 euros, frente a los 4.102.381 euros de 2023, lo que supone un aumento del 61,09 %.

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 2024 a 23.511.259 euros, distribuyéndose en función de la contingencia, 763.951 euros a contingencia profesional y 22.747.307 euros a contingencia común.

i Se ha corregido la cifra aportada en la Memoria Anual e Informe de Sostenibilidad de 2023, actualizando el número de prestaciones por cese de actividad de trabajadores autónomos de 358 a 360, al incluir dos expedientes correspondientes al Régimen Especial de los Trabajadores del Mar que no se habían computado inicialmente.

Sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales

El 31 de julio de 2024, Gobierno, organizaciones empresariales y sindicatos han acordado levantar la suspensión del incentivo Bonus, vigente desde 2019, y trabajar en un nuevo sistema de bonificación por reducción de la siniestralidad. Hasta la fecha, no se ha publicado la disposición legal que oficialice su activación.

No obstante, a lo largo del ejercicio se ha continuado con la gestión de los recursosalzada resueltos por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) de pasadas campañas, resolviéndose favorable la solicitud de 3 empresas para las campañas 2015 y 2017, con un importe total de 187.452,85 euros.

Asimismo, se ha procedido a realizar devoluciones de incentivos de las campañas 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 17 empresas, de las cuales 16 lo han reintegrado en 2024 por un importe total de 135.942,83 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 2024, dicha comisión ha concedido 657 ayudas (frente a las 503 en 2023) por un importe total de 718.616 euros, cifra que representa un aumento del 31,41 % respecto al año anterior en que el importe fue de 546.865 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	7.500,00	1,04
Gastos acompañante	13.770,00	1,92
Mejoras sanitarias		
Tratamiento especial	7.241,26	1,01
Otros		
Otros	13.883,76	1,93
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	148.857,58	20,71
Ayuda para el acceso a las nuevas tecnologías de la información y comunicación	2.438,65	0,34
Ayuda para la adaptación de vehículo	28.954,38	4,03

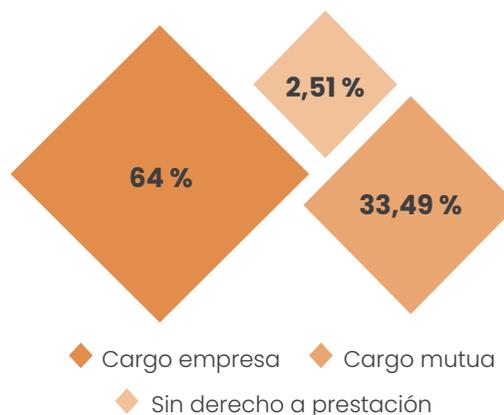


Ayuda para la adquisición de vivienda habitual adaptada	0	0
Ayuda para la eliminación de las barreras en la vivienda habitual	118.940,61	16,55
Rehabilitación y recuperación		
Ayuda para costear el ingreso en un centro socio-sanitario o residencial	5.000,00	0,70
Ayuda para costear los gastos vinculados al ingreso de un trabajador en un centro hospitalario	92.545,29	12,88
Ayuda para prótesis y ayudas técnicas no regladas	119.292,79	16,60
Ayuda para tratamientos médicos o terapias no regladas	25.162,57	3,50
Otras prestaciones		
Ayuda para el mantenimiento de la posesión o disfrute de la vivienda habitual	118.611,51	16,51
Ayuda para la formación en el cuidado de personas en situación de gran invalidez	0	0
Complemento al auxilio por defunción	7.673,02	1,07
Reorientación profesional y adaptación del puesto de trabajo		
Cursos para la formación profesional e inserción socio laboral	8.744,75	1,22
Total	718.616,17	100

Actividad en Contingencia Común

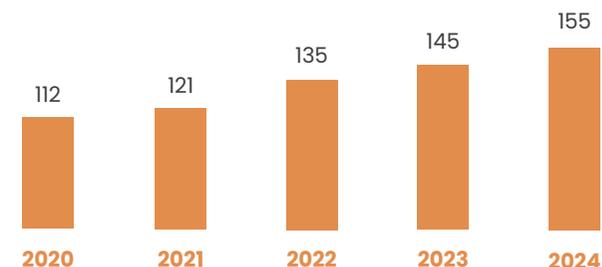
Las mutuas tienen encomendadas actuaciones de seguimiento y control en los procesos de contingencia común, dirigidas a comprobar la concurrencia de los hechos que originan la situación de incapacidad temporal y de los requisitos que condicionan el nacimiento o mantenimiento del derecho. En el año 2024, se han atendido 463.863 procesos de contingencias comunes (sin incluir procesos COVID-19 y DANA) entre los mutualistas de Fraternidad-Muprespa, lo que ha supuesto un aumento de un 5,48 % respecto al año anterior. De estos, 296.884 procesos, es decir un 64 %, lo han sido con cargo a las empresas; 155.123 procesos, un 33,49 % lo han sido con cargo a Fraternidad-Muprespa; y los restantes 11.856 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 38,26 % con respecto al ejercicio 2020, manteniéndose el crecimiento progresivo.

Evolución de las contingencias comunes con cargo a Fraternidad-Muprespa y derecho a prestación (miles)

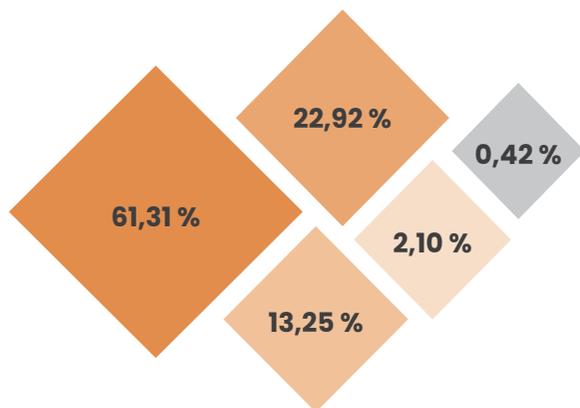


Fraternidad-Muprespa ha mantenido una actitud activa en la recuperación y gestión de las bajas por contingencias comunes. Esta gestión se ha traducido en 634.093 actuaciones sanitarias y 188.597 actuaciones de control y seguimiento, que se han realizado a los 142.822 pacientes con cargo a la Mutua. Por lo tanto, el total de las actuaciones ha alcanzado la cifra de 822.690 en 2024, un 10,53 % más de las realizadas en 2023 (744.285).

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.

Las consultas presenciales han seguido aumentando, pasando de las 567.376 de 2023 a las 634.093 de 2024, mientras que las de seguimiento y control han pasado de las 176.909 a 188.597. Por lo tanto, los seguimientos telefónicos que suponían en 2023 un 13,69 % de las actuaciones totales, en 2024 se mantienen en el 13,07 %. Mientras que la actividad presencial representaba en 2023 un 76,26 % de la actividad total, en 2024 asciende al 77,08 %.

Distribución de la actividad en contingencia común por tipo de actuación



- ◆ Consultas
- ◆ Control y seguimiento
- ◆ Sesiones de rehabilitación
- ◆ Pruebas diagnósticas
- ◆ Procedimientos terapéuticos

Distribución de los procesos en contingencia común por tipo de cotización

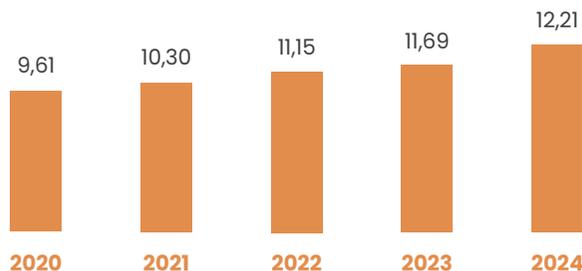


- ◆ Cuenta ajena
- ◆ Cuenta propia

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).

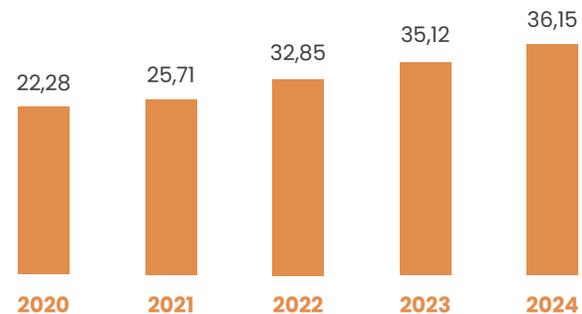
Así, en la incidencia para los procesos de contingencia común con cargo a Mutua se aprecia una subida de 0,52 puntos respecto a 2023, y de 2,60 puntos con respecto al de 2020.

Evolución del índice de incidencia en contingencia común con cargo a Fraternidad-Muprespa



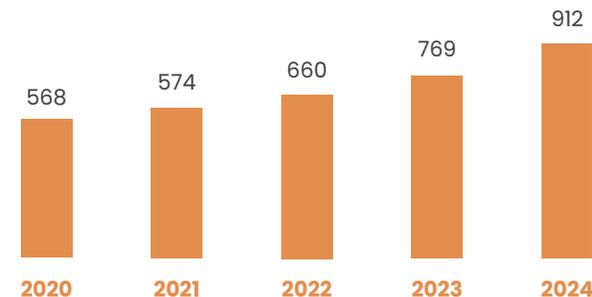
De otra parte, la incidencia para el total de procesos de contingencia común (con cargo a la Mutua y a la empresa) sube 1,03 puntos respecto a 2023 y de 13,87 puntos con respecto al de 2020 (año de la pandemia).

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 912.122.093 euros en 2024, un 18,59 % 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

En 2024 han sido implementadas por el Gobierno prestaciones extraordinarias para mitigar los efectos adversos de la DANA. A lo largo del ejercicio se han reconocido unas 90 solicitudes de cese de actividad de trabajadores por cuenta propia y se han pagado más de 131.000 euros.

Prestaciones extraordinarias por incapacidad temporal

Durante 2024 se han tramitado 221 expedientes DANA de contingencia común, 23 expedientes DANA de contingencia profesional y 3 expedientes COVID-19 de contingencia común.

Revisiones de los expedientes de prestaciones extraordinarias por cese de actividad

En 2023 se inició la revisión de los expedientes de prestaciones extraordinarias por cese de actividad que ha continuado en 2024, habiéndose revisado más de 143.000 prestaciones de un total de unas 165.000 (86 %).

“

En 2024 se han tramitado 247 expedientes extraordinarios y reconocido unas 90 prestaciones por cese de actividad a trabajadores autónomos afectados por la DANA.



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/1253/2023 de 6 de noviembre, y la Resolución de 29 de noviembre de 2024 de la Intervención General de la Seguridad Social por las que se dictan instrucciones para el cierre contable del ejercicio 2024 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 2024 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 2024, afectan a ejercicios anteriores.

Marco general del ejercicio

La cuenta de resultados del año 2024, al igual que en 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, que se manifiesta en un ascenso del número de días indemnizados y duración media de los procesos.

Para compensar este déficit y con el fin de garantizar la financiación suficiente a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, así como los importes mínimos de las reservas de estabilización de contingencias comunes

y profesionales, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha modificado en dos ocasiones la fracción cuota que financia esta contingencia.

Orden PJC/1473/2024, de 26 de diciembre de 2024

Se incrementa la fracción cuota desde el 0,07 anteriormente vigente hasta el 0,081. También se añaden a este coeficiente las cuotas de los autónomos previamente excluidas.

Orden PJC/656/2025, de 20 de junio de 2025

Aumenta la financiación hasta que no exista déficit en el resultado conjunto de contingencia profesional (CP) y contingencia común (CC).

Asimismo, otro hecho relevante del ejercicio ha sido la campaña de revisión de los reconocimientos provisionales de las prestaciones extraordinarias por cese de actividad de los trabajadores autónomos (CATA COVID).

Balance de situación económico patrimonial

El patrimonio generado por la Mutua ha disminuido en 36,4 millones de euros debido al menor resultado del ejercicio 2024 y al ajuste en el importe del año 2023 por la reexpresión de movimientos contabilizados en 2024 con efecto retroactivo en 2023.

La partida de provisiones a corto plazo ha experimentado también un aumento de 30,2 millones de euros por la periodificación de las devoluciones de prestaciones CATA COVID pendientes de cobro y las cobradas pendientes de reintegro a la Tesorería General de la Seguridad Social. Asimismo, se ha incrementado en 5 millones de euros la provisión de contingencias en tramitación.



 El detalle de las cuentas de resultados y balances correspondientes al ejercicio 2024 se encuentra en el anexo Cuentas anuales del presente informe anual y memoria de sostenibilidad.



Pasivo (euros)

	Reexpresado 2023	2024
Patrimonio generado	392.784.282,74	356.411.610,92
1. Reservas	294.622.861,27	293.851.739,98
2. Resultado de ejercicios anteriores	119.622.606,38	76.397.011,53
3. Resultado de ejercicio	-21.461.184,91	-13.837.140,59
Ajustes por cambio de valor	0,00	0,00
Otros incrementos patrimoniales	25.850,41	24.738,37
Deudas a largo plazo	905.487,46	835.135,33
Provisiones a corto plazo	72.602.598,78	102.852.991,06
Deudas a corto plazo	451.855,64	426.597,83
Acreedores y otras cuentas a pagar	285.316.022,45	311.665.438,03
Total	752.086.097,48	772.216.511,54

La partida de Acreedores y otras cuentas a pagar ha aumentado en 26,35 millones de euros por el incremento de las periodificaciones de los gastos (pago delegado, reaseguro, servicios comunes, etc.) de la recaudación de los meses de noviembre y diciembre de 2023 y enero de 2024.

Activo (euros)

En el activo, se ha producido un aumento de 20,13 millones de euros atribuido principalmente al crecimiento de los deudores por reclamaciones de prestaciones CATA COVID.

	Reexpresado 2023	2024
Inmovilizado material	137.027.993,41	136.553.493,92
Inversiones financieras a largo plazo	6.096.465,91	5.936.707,54
Deudores y otras cuentas a cobrar	568.547.779,92	587.580.829,24
Inversiones financieras a corto plazo	3.803.323,58	4.027.560,14
Existencias y ajustes por periodificación	1.877.331,40	2.775.760,09
Efectivo y otros activos líquidos	34.733.203,26	35.342.160,61
Total	752.086.097,48	772.216.511,54

Cuenta de resultado económico patrimonial

Ingresos

El aumento de los ingresos por cuotas ha sido debido al aumento de un 2,7 % 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. Asimismo, el importe del suplemento de financiación adicional por contingencias comunes ha supuesto un ingreso de 220,17 millones, es decir, 116,37 millones más que el año 2023.

La partida Otros ingresos ha experimentado descenso de 27 millones debido a la devolución de ingresos correspondiente a las devoluciones de prestaciones CATA COVID y exoneraciones de cuotas.



Ingresos por concepto (euros)

Concepto	Evolución 2023/2024			
	2023	2024	Diferencia	Variación (%)
Cotizaciones sociales	1.507.876.400,43	1.711.712.726,13	203.836.325,70	13,52
* Accidentes de trabajo	870.238.284,29	926.396.715,67	56.158.431,38	6,45
* Contingencias comunes	613.154.789,70	761.386.221,84	148.231.432,14	24,18
* Cese de actividad	24.483.326,44	23.929.788,62	-553.537,82	-2,26
Prestaciones de servicios	3.382.931,68	3.922.762,09	539.830,41	15,96
Ingresos financieros	1.120.339,11	977.530,61	-142.808,50	-12,75
Otros ingresos	87.671.033,42	60.898.604,22	-26.772.429,20	-30,54
Total	1.600.050.704,64	1.777.511.623,05	177.460.918,41	11,09

Gastos

El importe de los gastos ha experimentado un incremento de 169,95 millones de euros. 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 comunes han aumentado 144,24 millones debido al significativo incremento del número y duraciones de los procesos de baja. El importe negativo de la prestación del cese de actividad de autónomos es consecuencia de las devoluciones de prestaciones CATA COVID que forman parte del saldo del gasto con signo negativo.

La partida de transferencias se ha incrementado en 43,59 millones debido al aumento del reaseguro y la aportación a los servicios comunes de la Seguridad Social que están directamente relacionados con los ingresos por cuotas. También se ha producido un significativo aumento de 27 millones en Capitales Renta por incapacidad, muerte y supervivencia (IMS).

Gastos por concepto (euros)

Concepto	Evolución 2023/2024			
	2023	2024	Diferencia	Variación (%)
Prestaciones sociales	954.596.547,58	1.077.030.990,96	122.434.443,38	12,83
* Accidentes de trabajo	159.179.149,81	168.714.419,10	9.535.269,29	5,99
* Contingencias comunes	791.640.134,31	935.877.162,29	144.237.027,98	18,22
* Cese de actividad	3.777.263,46	-27.560.590,43	-31.337.853,89	-829,64
Transferencias	349.982.480,83	393.572.063,17	43.589.582,34	12,45
Otros gastos	316.815.843,66	320.745.709,51	3.929.865,85	1,24
Total	1.621.394.872,07	1.791.348.763,64	169.953.891,57	10,48

Resultado

El resultado del ejercicio ha sido de 9,72 millones de euros, importe menor a los 21,76 millones del año 2023. El factor determinante de este descenso ha sido la disminución de resultado del cese de actividad (CA).

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.



El aumento de los ingresos por cuotas ha sido debido al aumento de un 2,7 % 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.



Resultados por concepto (euros)

Concepto	Evolución 2023/2024			
	2023	2024	Diferencia	Variación (%)
Ingresos	1.600.050.704,64	1.777.511.623,05	177.460.918,41	11,09
Gastos	1.621.394.872,07	1.791.348.763,64	169.953.891,57	10,48
Resultado del ejercicio corriente	-21.344.167,43	-13.837.140,59	7.507.026,84	35,17
Resultado de ejercicios anteriores	39.125.466,06	21.231.709,57	-17.893.756,49	-45,73
Resultado neto generado por cuotas	3.983.111,31	2.325.811,00	-1.657.300,31	-41,61
Resultado del ejercicio	21.764.409,94	9.720.379,98	-12.044.029,96	-55,34

Resultado por actividades

El resultado de contingencias profesionales ha sido de 199,49 millones de euros, resultado similar al de 2023. El resultado de la contingencia común ha sido de -199,39 millones, en línea también con el ejercicio anterior. 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 199,49 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 ha sido 12 millones menor al del año 2023 debido a los incrementos de gasto en prestaciones ordinarias (+1,58 millones), cotizaciones a la seguridad social (+1,1 millones) y gastos generales (+4,98 millones en personal, notificaciones de burofaxes, etc.) asociados al proceso de las reclamaciones de prestaciones CATA COVID. Asimismo, han descendido los ingresos por cuotas (-0,55 millones) y no ha habido extraordinarios (-2,58 millones periodificados en 2023).

Resultado distribuido por actividades (euros)

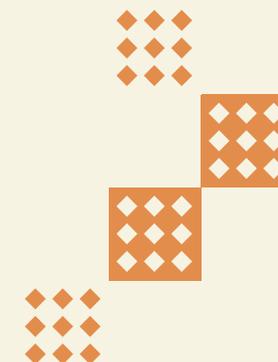
Resultados	Actividad			Total
	Contingencia profesional	Contingencia común	Cese de actividad de trabajadores autónomos	
Ejercicio corriente	190.760.296,57	-213.657.810,74	9.060.373,58	-13.837.140,59
Ejercicios anteriores	13.383.381,21	7.274.009,42	574.318,94	21.231.709,57
Neto generado por cuotas	-4.651.546,63	6.990.720,61	-13.362,98	2.325.811,00
Resultado del ejercicio	199.492.131,15	-199.393.080,71	9.621.329,54	9.720.379,98

Propuesta de distribución de resultado

La reserva de estabilización de contingencia profesional ha disminuido 7,28 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 0,1 millones de euros, ya que su importe máximo del 20 % de las cuotas cobradas disminuye.

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 9,72 millones de euros.



Propuesta de distribución de resultados (euros)

Reserva	Incremento
Estabilización Contingencia profesional	-7.280.286,00
Estabilización Contingencia común	7.379.336,44
Cese de actividad de trabajadores autónomos	-103.711,47
Reserva complementaria Contingencia profesional	0,00
Reserva de asistencia social Contingencia profesional	-718.616,17
Total	-723.277,20

Exceso a ingresar en TGSS	Importe
Fondo contingencias profesionales de la Seguridad Social (5 % excedente CP)	0,00
Fondo de Reserva de la Seguridad Social (80 % excedente CP)	0,00
Exceso de excedente CA	9.725.041,01
Importe total a devolver a la TGSS	9.725.041,01

Situación de las reservas después de la distribución de los resultados

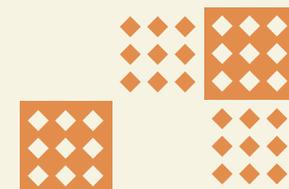
El déficit en el resultado de las contingencias comunes ha provocado que la reserva de estabilización de contingencia profesional descienda al 25,4 %, desde 28,13 % del año 2023. La reserva de estabilización de contingencia común se ha situado en el límite inferior del 5 % y la reserva del cese de actividad se mantiene 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 0,72 millones de euros por el gasto en prestaciones especiales del ejercicio.



Situación final de las reservas (euros)

Reserva	Situación anterior	Variación	Situación actual	Porcentaje (%)
Reserva de estabilización contingencia profesional	225.198.217,58	-7.280.286,00	217.917.931,59	25,40
Reserva de estabilización contingencia común	30.407.206,69	7.379.336,44	37.786.543,13	5
Reserva de cese de actividad trabajadores autónomos	4.814.331,57	-103.711,47	4.710.620,10	20,00
Reserva complementaria	0,00	0,00	0,00	
Reserva de asistencia social	17.230.784,21	-718.616,17	16.512.168,04	
Total	277.650.540,05	-723.277,20	276.927.262,85	





Informe sobre el cumplimiento del código de conducta para la realización de inversiones tempo

A 31 de diciembre de 2024, Fraternidad-Muprespa ha tenido unas inversiones financieras en el balance de gestión por valor de 36.101.479,30 euros, cantidad superior en 608.957,35 euros respecto a la misma fecha del año anterior, lo que representa un incremento del 1,72 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 2.027.097,62 euros e inversiones financieras por importe de 1.766.156,74 euros.

Por consiguiente:

- » Durante el ejercicio 2024 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 2024 se ha separado del código de conducta aprobado por la Junta General ordinaria en su sesión del día 8 de julio de 2004.

Se ha presentado 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, 17 de julio de 2025

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 y asistencial.
- » Equipamiento para oficinas.
- » Material de oficina y consumibles informáticos.
- » Material quirúrgico, osteosíntesis, consumibles de quirófano y otro material fungible para el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.
- » Botiquines y reposiciones para empresas mutualistas.
- » Servicios generales: limpieza, seguridad, vigilancia, transporte sanitario y no sanitario, gestión de residuos, etc.
- » Servicios administrativos y de soporte.
- » Servicios médicos complementarios como reconocimientos ginecológicos y dosimetría.
- » Contratación de diversas pólizas de seguros.

Durante 2024, se ha licitado la contratación centralizada de numerosos bienes, servicios y suministros, entre los que destacan:

- » Productos de ortopedia estándar.
- » Botiquines y reposiciones para las empresas asociadas de Fraternidad-Muprespa.
- » Materiales necesarios para la aplicación de diversos sistemas postoperatorios con destino a los centros asistenciales y hospitalarios.
- » Equipos de protección radiológica para los centros hospitalarios y asistenciales.
- » Marcos y buzones corporativos.
- » Sobres.
- » Sillas de ruedas para los trabajadores accidentados (suministro, reparación y alquiler).
- » Envío de comunicaciones vía burofax para dar cumplimiento a los Reales Decretos-Leyes 30/2020, 2/2021, 11/2021 y 18/2021 que regulan la revisión de las prestaciones CATA.COVID-19.

- » Impresión y manipulación de correspondencia.
- » Realización de auditorías internas y externas de certificación para la renovación de diversas certificaciones de la Mutua.
- » Mantenimiento integral de las salas de radiología de los centros asistenciales.
- » Mantenimiento integral de los equipos de electromedicina ubicados en los centros hospitalarios y asistenciales.
- » Mantenimiento integral de la Resonancia Magnética ubicada en el centro asistencial de A Coruña.
- » Mantenimiento de los equipos de prevención técnica.
- » Apoyo al traslado de los trabajadores accidentados y sus acompañantes a requerimiento de los servicios médicos de Fraternidad-Muprespa.
- » Transporte no sanitario para los trabajadores protegidos en diversas provincias.
- » Vigilancia en el centro de trabajo ubicado en la plaza Cánovas del Castillo.
- » Servicio de prevención y control de la legionelosis en las instalaciones de los centros de trabajo.
- » Limpieza y prestaciones complementarias de diversos centros de trabajo.
- » Servicio de la unidad técnica de protección radiológica y de dosimetría para los trabajadores y pacientes.
- » Servicio de abogados.
- » Guardamuebles y mudanza para los centros de trabajo.
- » Servicio médico de reconocimientos ginecológicos.
- » Pólizas de seguros.

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:

- » Equipos de radiodiagnóstico digitales, para varios centros asistenciales.
- » Mobiliario clínico.
- » Equipos de diatermia.
- » Equipos de electromedicina para los centros hospitalarios y asistenciales.
- » Equipamiento de fisioterapia para los centros asistenciales (suministro, montaje e instalación).

- » Calzado y uniformes para el personal sanitario de la Comunidad de Madrid.

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:

- » Equipos de oftalmología.
- » Biomateriales.
- » Material de osteosíntesis de columna.
- » Succionadores de fluidos tipo alfombra.
- » Dos ecógrafos para el servicio de anestesia (suministro, instalación y mantenimiento).
- » Servicio de mantenimiento del instrumental.
- » Servicio para la realización de pruebas cruzadas de compatibilidad y transporte de sangre y/o hemoderivados.

Ejecución presupuestaria

La ejecución presupuestaria de Fraternidad-Muprespa en el capítulo 2 de gastos corrientes en bienes y servicios durante 2024 ha sido de 90.169.686,88 euros. Dentro del capítulo 4 de transferencias corrientes, el gasto en Botiquines y sus reposiciones ha supuesto 998.099,23 euros, mientras que el correspondiente a otras prestaciones (Prótesis, vehículos para personas con discapacidad y recetas médicas) de 4.719.096,27. En cuanto al capítulo 6 de Inversiones reales la ejecución en 2024 ha sido de 6.829.072,78 euros.



Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados

Las inversiones en infraestructuras y servicios de apoyo 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 las mismas repercuten en una mejora de la accesibilidad de los grupos de interés de la entidad.

El importe total destinado a inversiones ha sido de 6.829.072,78 euros, de los cuales 6.475.560,36 euros se concentran en aquellas inversiones que superan los 10.000 euros.

¹ 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 2024 con un importe superior a los 10.000 euros e inferior 100.000 euros. ²

Proyecto, actuación o contratación de suministro	Ámbito	Importe (euros)	Mejora accesibilidad	Mejora ambiental
Obras de reforma del centro asistencial en Alcorcón (Madrid)	Obras e instalaciones	1.073.648,03	Sí	Sí
Obras de reforma del centro asistencial en Barcelona	Obras e instalaciones	798.495,53	Sí	Sí
Suministro de mobiliario de oficina para centros de trabajo	Compras y servicios	303.978,86	Sí	No
Obras de reforma del centro asistencial en Vélez-Málaga (Málaga)	Obras e instalaciones	216.409,26	Sí	Sí
Adquisición de local para el centro de Jerez de la Frontera (Cádiz)	Obras e instalaciones	188.155,00	Sí	Sí
Demolición del edificio del nuevo centro de Sevilla	Obras e instalaciones	167.615,34	Sí	Sí
Obras de reforma del centro asistencial en Almansa (Albacete)	Obras e instalaciones	160.700,63	Sí	Sí
Obras de reforma del centro asistencial en Cartagena (Murcia)	Obras e instalaciones	155.466,74	Sí	Sí
Equipos de electroterapia para los centros asistenciales	Sanitario	155.005,84	Sí	No
Reforma para instalación de RX del centro de Abanto (Vizcaya)	Obras e instalaciones	149.621,62	No	No
Obras de reforma del centro asistencial en Manzanares (Ciudad Real)	Obras e instalaciones	149.428,90	Sí	Sí
Obras de reforma del centro asistencial en Orense	Obras e instalaciones	149.213,80	Sí	Sí
Adquisición de ordenadores portátiles ultraligeros	Sistemas de información	148.868,04	Sí	Sí
Obras de reforma del centro de la calle San Agustín (Madrid)	Obras e instalaciones	144.160,27	Sí	Sí
Obras de reforma del centro administrativo y asistencial de Ibiza	Obras e instalaciones	122.748,96	Sí	Sí
Obras de reforma del centro asistencial en León	Obras e instalaciones	119.245,55	Sí	Sí
Suministro de mobiliario clínico para centros asistenciales y hospitalarios	Sanitario	116.246,91	Sí	No
Adquisición de teléfonos móviles corporativos	Sistemas de información	106.458,68	Sí	Sí



05

Un buen lugar
de trabajo



2.179
empleados

47,01
años de
edad media

1.508
mujeres

92,38%
contrato fijo

671
hombres

2,11%
con
discapacidad

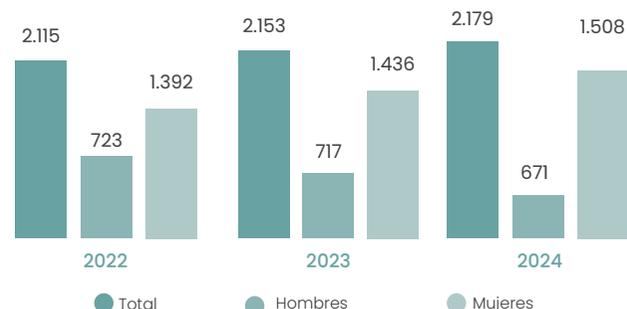
i El detalle de los datos de la plantilla (distribución por actividad, naturaleza de la relación laboral, ubicación geográfica y discapacidad, y la rotación de personal), así como las horas de formación, la distribución del gasto de RR.HH., los préstamos de la mediateca, o la representación de los trabajadores, entre otra información, se encuentra disponible en el capítulo de anexos.

Fraternidad-Muprespa considera a las personas que conforman su plantilla el activo más importante 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

A 31 de diciembre de 2024, Fraternidad-Muprespa ha contado con una plantilla de 2.179 personas, 26 más que al cierre de 2023. De estas, el 69,21 % han sido mujeres (1.508) y el 30,79 % hombres (671), aumentando ligeramente la proporción de mujeres respecto al año anterior.

Evolución del número de personas en plantilla



En 2024, la Mutua ha mantenido una plantilla con una media de edad de 47,01 años y una antigüedad promedio de 14,36 años, lo que refleja un compromiso mutuo y una relación estable que se traduce en una mayor calidad de servicio para el mutualista. El 92,38 % de las personas trabajadoras de la entidad tiene contrato fijo, cifra que ha disminuido en 0,19 puntos respecto al año anterior, y el 86,87 % tiene una relación contractual a tiempo

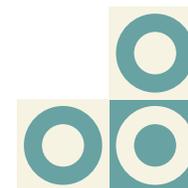
completo, dato que ha incrementado en 2,2 puntos en comparación con el ejercicio precedente.

Si se analiza la información desagregada por sexo, se observa que la edad media de los hombres es de 49,74 años, mientras que la de las mujeres es de 45,80 años. En cuanto a la antigüedad laboral, los hombres tienen una media de 16,55 años, mientras que las mujeres presentan una antigüedad media de 13,38 años.

Discapacidad

Al cierre del año 2024, la plantilla de Fraternidad-Muprespa ha registrado 46 personas con algún grado de discapacidad, tres menos que el año previo. De estas, 27 son mujeres y 19 son hombres. Sus puestos de trabajo se han ubicado principalmente en el ámbito administrativo, con 27 personas, y en el sanitario, con 19 personas. En cuanto a sus contratos, el 97,83 % han sido fijos, y el 78,23 % a tiempo completo.

Estos empleados han representado el 2,11 % 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 integración. En este sentido, ha seguido 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 152 personas con contrato indefinido en el ejercicio 2024. 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 10 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 2024 se ha situado en 36,65 para el total de la plantilla. Sin embargo, para el personal con contrato indefinido, esta cifra desciende significativamente hasta el 8,1. Este cálculo se basa en la incorporación de 152 empleados con contrato indefinido, la salida de la empresa de 170 personas con esta misma modalidad contractual, y las jubilaciones mencionadas anteriormente. 



Selección y evaluación de personal

Fraternidad-Muprespa favorece la cobertura de vacantes dando preferencia a la movilidad interna, entendiendo que el desarrollo y la promoción de su plantilla constituyen un pilar fundamental de su política de recursos humanos. Esta estrategia contribuye a generar un mayor grado de motivación y una mejor percepción del clima laboral entre sus empleados.

Sobre esta 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 con el 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. Asimismo, se promueve una gestión de los procesos basada en la transparencia, la objetividad y la eficiencia, donde el mérito, la idoneidad y la no discriminación son los elementos centrales en su ejecución.

Fraternidad-Muprespa impulsa activamente el desarrollo profesional y el aprendizaje continuo, proporcionando a sus empleados herramientas que favorecen la mejora de sus competencias y su crecimiento dentro de la organización. En línea con su compromiso con la igualdad de oportunidades, el respeto hacia las personas y la sociedad, y su apuesta por la diversidad y la inclusión, se han incorporado acciones positivas en los procesos de selección y evaluación. Complementariamente, las estrategias de employer branding desarrolladas buscan atraer y fidelizar talento, consolidando a Fraternidad-Muprespa como una entidad referente en su sector.

Durante el ejercicio 2024, han destacado los siguientes resultados en términos de selección de personal:

- » Aumento de la cobertura de vacantes en un 20,3 % respecto al ejercicio anterior.
- » Reducción de los tiempos de cobertura de vacantes en un 3,0 %.

- » Eficiencia de los procesos de selección mejorada gracias a la digitalización (videoentrevistas y test en línea).
- » Experiencia del candidato optimizada con tiempos de respuesta más ágiles y comunicaciones personalizadas.
- » Estrategias de employer branding implementadas para reforzar la percepción de la Mutua como empleador atractivo.
- » Sistema de evaluación e imagen de marca ajustado a la cultura corporativa, con participación multidisciplinar y feedback continuo.
- » Nuevas redes sociales incorporadas para la identificación y evaluación de talento.
- » Automatización mejorada en “Convocatorias” y “Selección y Desarrollo” para acelerar la identificación y gestión de vacantes.
- » Implantación de herramientas de evaluación de soft skills alineadas con competencias y valores corporativos.
- » Uso continuado de e-preselec como plataforma integral de selección, aunando web corporativa, portal de empleo y redes sociales, con filtros avanzados que aceleran la identificación de los candidatos más idóneos.
- » Descripciones de puestos y perfiles competenciales ampliados y actualizados.
- » Evaluación del impacto de las medidas de igualdad en selección.

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

En 2024, la Mutua ha contado con un total de 362 profesionales externos, de los cuales 249 eran hombres y 113 mujeres, pertenecientes a 53 entidades distintas. A 31 de diciembre de 2024, 254 profesionales externos estaban en activo (-7,0 % que en 2023), según dato de un día de referencia que permite comparar su influencia con el flujo anual. No obstante, cabe señalar que en 2024 se ha excluido del cómputo el personal en prácticas, lo que explica gran parte del descenso, especialmente en el ámbito sanitario y en la red de atención, donde la presencia de estudiantes tiene un peso significativo.

La actividad del personal externo en 2024 se ha concentrado principalmente en el ámbito de los sistemas de información, que representa el 52,2 % del total, y en menor medida en el ámbito sanitario (13,3 %). Asimismo, el 3,9 % ha realizado funciones de atención telefónica, mientras que el 30,7 % se ha dedicado a tareas diversas, como limpieza, seguridad o servicios generales. En cuanto a la distribución geográfica de su actividad, el 87,3 % de estos profesionales ha trabajado en la estructura de servicios centrales en Madrid, el 9,1 % en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, y el 3,6 % restante en la red de atención.

Promoción y desarrollo

Pruebas de promoción interna

Fraternidad-Muprespa celebra bienalmente las pruebas de promoción interna que permiten acceder a los niveles 4 y 5, favoreciendo así el desarrollo y la promoción de su personal. Este compromiso, recogido en el convenio colectivo de aplicación y ampliado mediante un acuerdo suscrito entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, reafirma la apuesta de la Mutua por el crecimiento profesional de su plantilla.

Durante el ejercicio 2024 se han celebrado las pruebas de promoción interna correspondientes a este bienio. Para el acceso al nivel 4 se han admitido 80 empleados (que cumplían con los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria), de los cuales 69 se han presentado al examen y 14 han obtenido plaza. Para el nivel 5, se han admitido 288 empleados, han participado 221 candidatos y se han adjudicado 9 plazas. En total, de los 368 aspirantes admitidos, 290 se han presentado al examen y se han adjudicado 23 plazas.

Estos resultados reflejan el interés, la implicación y el compromiso de los empleados por avanzar en su desarrollo profesional, así como la transparencia y la accesibilidad del proceso de promoción interna llevado a cabo por la Mutua.

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 continuado trabajando en el desarrollo de habilidades de liderazgo como parte integral de la calidad directiva, enfocándose en habilidades y competencias específicas (soft skills), dentro de un programa de formación orientado 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 elaboración de guías para el desarrollo de competencias corporativas, el diseño de planes de desarrollo individual y la creación de contenidos formativos específicos enfocados a procesos periódicos como la evaluación del desempeño o la gestión de equipos a distancia. Todo ello se complementa

con la posibilidad de aprendizaje en línea, lo que permite a los participantes acceder a los contenidos desde cualquier lugar y avanzar a su propio ritmo.

A lo largo de 2024, en el marco de un proyecto orientado al desarrollo de futuros líderes, se ha impartido formación especializada en soft skills, abordando áreas clave como el liderazgo, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la toma de decisiones y la resolución de conflictos. Además, los finalistas de este programa han participado en procesos de mentoría personalizados, recibiendo acompañamiento directo de mentores experimentados, lo que les ha permitido aplicar de forma práctica los conocimientos adquiridos en situaciones reales.

Este enfoque práctico y personalizado ha fortalecido tanto las competencias técnicas como las habilidades interpersonales y de liderazgo de los participantes, elementos fundamentales para su desarrollo profesional y para asumir mayores responsabilidades dentro de la organización.

Con todo ello, Fraternidad-Muprespa refuerza su compromiso con la excelencia en la formación de sus directivos, asegurando que dispongan de las herramientas y conocimientos esenciales para liderar con éxito en un entorno organizacional dinámico y en constante evolución.

Proyecto RELEVA

Fraternidad-Muprespa considera fundamental contribuir al desarrollo y crecimiento profesional de sus empleados, consolidando su compromiso con la gestión del talento y el impulso a la promoción interna. Lanzado en 2023, el Proyecto Relevo es un programa de desarrollo diseñado para facilitar la participación de empleados en un plan de sucesión orientado a cubrir determinados puestos clave que se prevé queden vacantes en los próximos dos años en la organización.



Durante 2024, 25 finalistas han completado satisfactoriamente el programa, recibiendo formación especializada en competencias esenciales como: liderazgo, visión de negocio, persuasión, negociación, planificación, organización y habilidades sociales, entre otras.

Además de preparar a las personas trabajadoras para nuevas responsabilidades, el programa ha reforzado una cultura interna de innovación y eficiencia, y ha brindado a los participantes una visión global de la Mutua junto con herramientas estratégicas para futuros retos.



Formación

La formación de las personas trabajadoras constituye uno de los pilares fundamentales sobre los que Fraternidad-Muprespa construye la igualdad de oportunidades, la satisfacción en el puesto de trabajo, la integración de nuevos miembros, la fidelización y la alineación con los valores y cultura de la organización, contribuyendo al logro de sus objetivos estratégicos.

Paralelamente a los 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 y el desarrollo de sus carreras profesionales, aumentando así su compromiso y lealtad hacia la Mutua.

El desarrollo y la mejora de habilidades y competencias a través de acciones formativas tienen como objetivo que los empleados desempeñen sus tareas de manera más efectiva y eficiente. Para ello, Fraternidad-Muprespa

proporciona programas que optimizan tanto las habilidades técnicas como las habilidades blandas, adaptándose a los cambios y tendencias del mercado.

El diseño y enfoque de los contenidos formativos están orientados a contribuir en:

- » Desempeño: aumentar la productividad y eficiencia mediante la dotación de herramientas y conocimientos, tanto en el ciclo habitual de vida del empleado como en programas específicos tras cambios de puesto de trabajo.
- » Crecimiento profesional: apoyar el desarrollo de carreras profesionales, aumentando la satisfacción laboral y el compromiso con la entidad.
- » Cumplimiento normativo: asegurar que los empleados estén informados y cumplan con las regulaciones relevantes para su actividad (seguridad, medioambiente, legislación).
- » Retención de talento: crear un entorno de aprendizaje continuo que motive a los empleados a permanecer en la organización, reduciendo la rotación de personal.
- » Identificación de potenciales: detectar y desarrollar talento interno para ocupar futuros puestos de liderazgo y roles críticos.
- » Cultura organizacional: promover una cultura de aprendizaje y mejora continua, alineada con los valores y objetivos estratégicos de la entidad.

Universidad Corporativa

Durante el ejercicio 2024, UNICO, la Universidad Corporativa de Fraternidad-Muprespa, ha seguido operando como herramienta estratégica para integrar y gestionar el conocimiento individual y organizacional, impulsando el cumplimiento de los objetivos corporativos. A través de sus cinco escuelas —Corporativa, Administrativa, Sanitaria, Preventiva y Directiva—, ha favorecido la transmisión de la cultura corporativa, la innovación, el desarrollo de competencias y la agilidad formativa, anticipando las necesidades de la Mutua en un entorno en constante evolución.

En este sexto año de existencia, se ha trabajado en la actualización de la plataforma digital, poniendo el foco en su usabilidad, aspecto y seguridad.

Fraternidad-Muprespa ha ido implementado diversas metodologías formativas, que han complementado a la tradicional modalidad presencial para conseguir un aprendizaje más accesible y flexible, adaptado a los cambios e inmediatez requeridos.

El formador interno sigue teniendo un papel principal en cualquiera de las modalidades de impartición, constataando el compromiso en Fraternidad-Muprespa con la formación y el desarrollo de los empleados.

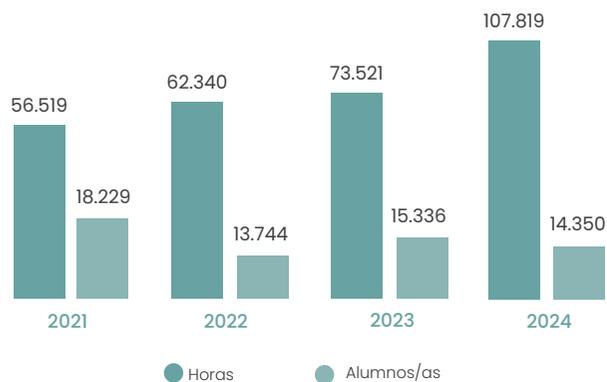


Actividad formativa

Durante 2024, se han impartido 107.819 horas de formación, un 46,7 % más que en 2023 (73.521 horas), beneficiando a 14.350 alumnos (10.146 mujeres y 4.204 hombres).



Evolución del número de horas de formación y alumnos



1 Cada vez que un empleado se inscribe en una acción formativa distinta, se considera como un alumno.

Durante el ejercicio 2024, la media de formación por persona ha sido de 49,8 horas, 15,2 horas más que en 2023. 📈

Las personas con discapacidad han recibido una media de 30 horas de formación, frente a las 23 de 2023. De los 719 inscritos, 208 finalizaron satisfactoriamente las acciones de formación (120 mujeres y 88 hombres), con una tasa de conclusión del 29 %, frente al 38,8 % del global.

La formación se ha impartido en modalidad presencial (10.319 horas - 1.131 mujeres y 559 hombres), en línea (60.936 horas - 7.086 mujeres y 2.769 hombres), mixta (5.028 horas - 102 mujeres y 49 hombres) y por videoconferencia (3.440 horas - 1.680 mujeres y 730 hombres).

Por otro lado, se han concedido 234 ayudas individuales de apoyo a la formación externa (141 a mujeres y 93 a hombres), 33 menos que en 2023, totalizando 23.095 horas de formación externa.

Finalmente, en el ámbito de la formación relacionada con contenidos de igualdad (ODS 5), Derechos Humanos

y discapacidad, Fraternidad-Muprespa ha impartido un total de 749 horas, reafirmando su compromiso con los principios de diversidad, inclusión y respeto a los derechos fundamentales.

Formación destacada en 2024

Modalidad presencial:

- » Jornada con la policía para fomentar un ambiente laboral seguro. 37 sesiones (560 alumnos).
- » Jornadas de actualización prestaciones de la red - personal de prestaciones. 9 sesiones (297 alumnos).
- » Jornadas de actualización de prestaciones de la red - personal de admisión. 6 sesiones (194 alumnos).
- » Vendaje multicomponente, acelerando la cicatrización de las heridas. 4 sesiones (35 alumnos).
- » Curso RCP básica para personal no sanitario. 5 sesiones (32 alumnos).
- » VI Jornada Interanual de Traumatólogos de Fraternidad-Muprespa (30 alumnos).
- » Papel del técnico en cuidados auxiliares de enfermería en URPA. 2 sesiones (25 alumnos).
- » Fomento de habilidades de comunicación efectiva, Proyecto Recupera (27 alumnos).
- » Taller técnico sobre la app de la IA generativa en el desarrollo app (21 alumnos).
- » Norma ISO 45001 y formación interna SPP (19 alumnos).
- » Jornadas de actualización de Calidad y medioambiente (18 alumnos).
- » Jornada sobre tendencias y tecnologías CLOUD (15 alumnos).
- » Programa en habilidades de dirección y gestión de equipo futuros directores. 5 sesiones. (15 alumnos).
- » Taller sobre novedades de Moodle 4 (13 alumnos).
- » Curso de suturas para personal de nueva incorporación. 2 sesiones (13 alumnos).
- » Adopción herramienta de IA generativa con GitHub Copilot. 10 sesiones (11 alumnos).
- » Taller técnico optimización de firewalls y seguridad perimetral (10 alumnos).
- » Jornada de fisioterapeutas en el Hospital Intermutual de Euskadi. 2 sesiones (9 alumnos).

Modalidad en línea:

- » Ofimática (Excel, Outlook, PowerPoint, Windows y Word) (2.339 alumnos).
- » Desconexión digital (2.128 alumnos).
- » Sensibilización en ciberseguridad. 2 sesiones (2.114 alumnos).
- » Plan de Emergencias Ambientales. 2 sesiones (2.109 alumnos).
- » Gestión de centros ajenos (705 alumnos).
- » Curso básico de gestión de residuos (701 alumnos).
- » Gestión de llamadas telefónicas. 2 sesiones (559 alumnos).
- » Convenios de Colaboración con Mutuas (470 alumnos).
- » Autorización de centros y servicios sanitarios y depósito de medicamento (297 alumnos).
- » Exploración física (220 alumnos).
- » Heridas. Actualización y cuidados (217 alumnos).
- » Vendaje multicomponente, acelerando la cicatrización de las heridas (213 alumnos).
- » Medidas/actuaciones en caso de emergencia Hospital Fraternidad-Muprespa Habana (202 alumnos).
- » Diatermia. 2 sesiones (84 alumnos).
- » Peritaciones Judiciales (59 alumnos).
- » Operativa y normativa sobre Legionela. 5 sesiones (55 alumnos).
- » Plan Integral Formación en UiPath para la Transformación Digital. 6 grupos.(32 alumnos).

Modalidad seminario web:

- » Revisión POECATA RD 24/2020. 2 sesiones (959 alumnos).
- » Actualización síndrome dolor regional complejo tipo I (540 alumnos).
- » Campaña de revisión prestaciones PECANE 2.1 (478 alumnos).
- » Inicio de campaña de revisiones del RDL 2/2021 (468 alumnos).
- » Actualización de prestación CUME (418 alumnos).
- » Mínimos exigibles exploración osteomuscular al realizar Historial clínico. 7 sesiones (354 alumnos).

- » El informe de alta, documento médico técnico-legal obligatorio (350 alumnos).
- » Nuevos criterios de primer contacto y actuaciones en contingencia común (278 alumnos).
- » Situación licitación de detectives (129 alumnos).
- » Detectives. Guía-resumen novedades más importantes (105 alumnos).
- » Operativa y normativa sobre Legionela (53 alumnos).
- » Jornadas de actualización de prestaciones de la red – personal de admisión y prestaciones. 3 sesiones (50 alumnos).
- » Programa habilidades liderazgo y mentorización futuros mandos intermedios. 5 sesiones (15 alumnos).
- » Plan Integral Formación en UiPath para la Transformación Digital (14 alumnos).

Valoración de la formación

Durante el ejercicio 2024, se han seguido midiendo (sobre una base de 10) los principales índices de calidad formativa, obteniéndose:

- » Frateritrans: 9,61 (8,71 en 2023), valor que refleja una excelente transferencia de los contenidos al alumno.
- » Fraterical: 8,70, frente a 8,76 en 2023, puntuación que mide la calidad percibida del curso por parte de los alumnos.
- » Frateriform: 9,03 (9,16 en 2023), indicador de la satisfacción con los formadores internos.
- » Fraterical ayudas individuales: 8,94, comparado con 9,14 en 2023, lo que apunta a un ligero descenso en la valoración de las ayudas para formación externa.

Retribución y beneficios sociales

Fraternidad-Muprespa ha empleado 108.481.298,19 euros en gastos de recursos humanos, un incremento del 2,36 % más que en 2023 (105.978.518,20 euros); el 73,09 % ha correspondido a salarios, además de las cantidades destinadas a cotizaciones de la Seguridad Social, gastos sociales, aportaciones al plan de pensiones e indemnizaciones.

El sistema integral de compensación de la Mutua combina retribución salarial, beneficios sociales, retribución en especie y flexible, junto con elementos no económicos (conciliación, formación y desarrollo). Muchas de estas medidas, fruto del pacto interno con la representación legal de los trabajadores, mejoran el convenio colectivo estatal para las 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

Bajo la política general de Recursos Humanos. y siguiendo las directrices del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, la Mutua aplica un sistema de compensación total basado en simplicidad, equidad, valoración del desempeño y respeto a los límites presupuestarios, en estricto cumplimiento de la normativa vigente.

Las personas trabajadoras de la Mutua son compensadas en función de su responsabilidad, sus competencias y su nivel de desempeño, evaluado por sus responsables directos. 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 en mayor medida a los resultados de la entidad en un periodo determinado, conforme al sistema de evaluación que se considere adecuado en cada caso.

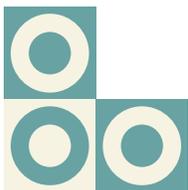
Retribución flexible

Implantado en 2015 para optimizar la retribución, este sistema permite canjear voluntaria y reversiblemente parte del salario por productos como seguro de salud, cheques guardería y tarjeta de transporte.

Al cierre de 2024, 568 empleados (28 % del total de las personas que pueden acogerse) han optado por contratar productos del Sistema de Retribución Flexible de la Mutua. El seguro de salud ha sido el beneficio más demandado.

Plan de pensiones

Fraternidad-Muprespa ha destinado 255.198,09 euros durante 2024 al plan de pensiones adscrito a Fonditel Delta, del que participaron voluntariamente 906 empleados fijos con más de un mes de antigüedad. La aportación de la Mutua se distribuye de forma lineal entre todos los partícipes.



Mediateca

Comprometida con la cultura, Fraternidad-Muprespa cuenta con una mediateca, a disposición de toda la plantilla, considerada como un salario emocional, que goza de una excelente valoración por parte de sus usuarios.

Al cierre de 2024, la biblioteca ha estado dotada de 5.244 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 1.357 películas.

Durante este ejercicio, 751 personas han solicitado en préstamo 736 libros y 15 películas. De estos préstamos, 623 libros han sido solicitados por mujeres y 113 por hombres, mientras 10 películas han sido solicitadas por mujeres y 5 por hombres, con un 84,65 % de las personas solicitantes siendo mujeres y el 15,35 % hombres.

Veteranos de Fraternidad-Muprespa

En 2024, 45 trabajadores han cumplido 25 años de antigüedad en la empresa, 8 más que en 2023:

Apellidos y nombre	Provincia
Arenas Romasanta, Olvido Guadalupe	Madrid
Aroca Rodríguez, Estefanía	Córdoba
Asensio Izco, Manuel Carlos	Madrid
Bargueño Ancillo, José Ignacio	Toledo
Baró Pazos, Jacobo Pedro	Valladolid
Bravo Jiménez, María José	Córdoba
Camino García, Marta María	A Coruña
Campos Núñez, María Pilar	Ciudad Real

Cantalapiedra Ibáñez, María Teresa	Cádiz
De Benito Población, Javier	Valladolid
Díaz Cid, María del Rosario	Sevilla
Elías Prieto, Beatriz	S.C Tenerife
Galiana Jiménez, Pedro	Cádiz
Galindo Tello, Juan	Madrid
García Asunción, Juan Antonio	Salamanca
García Vilariño, Rebeca	Madrid
Ginés Esteve, Miguel	Castellón
Gómez Marcos, Cristina	Madrid
Judez Fuentes, Meritxell	Barcelona
Lobo Rechi, Irene	Sevilla
Lorenzo Martín, Bárbara	Las Palmas
Magaña Aguado, Míriam	Navarra
Marcos Domínguez, María del Rocío	Gipuzkoa
Marín Ortiz, Silvia	Murcia
Martín Rodríguez, Montserrat	Valladolid
Martínez Fonseca, Yolanda	León
Mínguez Gómez, María Luz	Burgos
Molina Villarán, Andrés	Sevilla
Morante Revilla, María Ángeles	Palencia
Moreno Ramos, Rosa María	Sevilla
Peinado Vera, Félix	Ciudad Real
Pérez Teijeiro, José	Lugo
Rodríguez Mimbreno, Silvia	Barcelona
Romero Nicolás, María Paz	Murcia
Ruiz Martínez, Andrés	Granada
Sánchez Hernández, María Isabel	Las Palmas

Sarría Gómez, Juan Antonio	Cádiz
Serrano Samperio, M ^a Victoria del Pilar	Málaga
Soto Quesada, Adela María	Las Palmas
Tomé Jimeno, Rafael	Madrid
Utrera del Castillo, Pedro Luis	Jaén
Valle Álvarez, Beatriz	Burgos
Vaquero Cardoso, Ana Isabel	Pontevedra
Vaquero Moro, Javier	Madrid
Yagüe González, Cristina	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 2024, 10 empleados (8 mujeres y 2 hombres) se han acogido a la excedencia por cuidado de hijos, y 2 empleados (1 mujer y 1 hombre) han ejercido el derecho de la excedencia por cuidado de familiares. Asimismo, se han concedido 37 reducciones de jornada por guarda legal, de las cuales 34 han sido solicitadas por mujeres y 3 por hombres, uno de ellos con discapacidad reconocida.

Durante el ejercicio 2024, un total de 38 personas (23 mujeres y 15 hombres) de Fraternidad-Muprespa ejercieron su derecho al permiso parental, correspondiente a situaciones de maternidad o paternidad ocurridas en ese año.

Asimismo, 48 personas (28 mujeres y 20 hombres) que disfrutaron de dicho permiso en 2023 regresaron a sus puestos de trabajo y continuaban como empleados 12 meses después. Este seguimiento a 12 meses solo es aplicable a quienes finalizaron su permiso en 2023, ya que para las personas que lo iniciaron en 2024 aún no



ha transcurrido el período completo necesario para dicha evaluación.

La tasa de regreso al trabajo ha sido del 100 % para mujeres y del 95 % para hombres, mientras que la tasa de retención ha sido del 100 % para mujeres y del 95 % 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

Desde 2011, la voluntad de motivar a los profesionales de la entidad ha formado parte de todos los planes estratégicos corporativos. Las acciones emprendidas para ello, se han orientado principalmente a afianzar la escucha interna, permitiendo identificar aspectos que repercutan en un mayor compromiso y un clima de trabajo más estimulante y satisfactorio, además de constituir una

oportunidad para favorecer la comunicación ascendente y conocer de manera precisa la situación de los equipos, permitiendo a sus responsables trabajar en la mejora.

En este marco, durante 2024 se ha llevado a cabo un nuevo estudio para evaluar el clima laboral, la motivación y el compromiso de la plantilla, mediante el uso de cuestionarios anónimos. La participación ha alcanzado el 75 %, aumentando en dos puntos respecto a la obtenida en 2019 y consolidando así la tendencia de crecimiento registrada desde 2013. Este elevado nivel de participación, reafirma la utilidad de este instrumento como mecanismo de retroalimentación y facilitador de la implementación de medidas de mejora.

En términos generales, los resultados reflejan una situación interna satisfactoria. El indicador de satisfacción general ha alcanzado 66 respuestas favorables de cada 100, destacando especialmente las relaciones de equipo, la autonomía en el trabajo y la percepción de la oferta de valor del empleo.

De manera especialmente significativa, se ha recogido una mejora de 10 puntos en la percepción de la formación general recibida, y un incremento de 14 puntos en relación a la formación del colectivo sanitario respecto a la anterior edición del estudio. Por último, aunque se ha observado una mejora en la información recibida por parte de la entidad, se ha detectado un ligero descenso en la satisfacción respecto al proyecto empresarial y al empleo. Estas cuestiones se han establecido como prioritarias en la elaboración de ulteriores planes de acción.

Evaluación del desempeño

En 2024, el 100 % de los empleados que cumplían los requisitos han recibido su evaluación de desempeño (1.854 personas: 1.236 son mujeres y 618 hombres), base para el Incentivo General de Resultados y Desempeño (IGRD), lo que refuerza el compromiso de la Mutua

con la transparencia y la equidad en los procesos de evaluación, reconocimiento y recompensa.

Esta evaluación se realiza anualmente para todos aquellos empleados que contaban con una antigüedad reconocida desde al menos el primer día laborable del año anterior al del devengo y pago del incentivo, quedando excluidos únicamente los miembros de la alta dirección y aquellos que no cumplían con los requisitos establecidos.



La evaluación del desempeño se lleva a cabo mediante un formulario diseñado para valorar la contribución de cada persona trabajadora y sus aportaciones orientadas a la consecución de los objetivos de la entidad. Este proceso se articula en torno a seis factores, definidos de manera coherente y sincronizada con la misión, la visión y los valores de la Mutua, así como con los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Corporativo vigente, en consonancia con el sistema de gestión por competencias de la entidad.

Desde 2021, Fraternidad-Muprespa ha implantado el programa "Evaluación del Desempeño y Conversaciones de Desarrollo" para atender las necesidades formativas del personal directivo encargado de evaluar a sus colaboradores, con el objetivo de generar equipos de alto rendimiento, más motivados y autónomos.

Medición de la comunicación interna

Durante 2024, la comunicación interna ha seguido desempeñando un papel importante como herramienta para reforzar el alineamiento, la cercanía y el compromiso de la plantilla. A través de FraterNet (la intranet corporativa), se han difundido un total de 1.184 contenidos (noticias, avisos, novedades digitales, citas, entradas en los blogs y publicaciones en el tablón de anuncios). En FraterTube se han alojado 13 nuevos vídeos, consolidando este canal como espacio visual de referencia para la difusión de contenidos informativos. Se han celebrado 8 sesiones informativas en línea, dirigidas a distintos colectivos de la organización, en las que se han abordado temas clave como los objetivos corporativos, la gestión de la contingencia común, la reorganización territorial o la respuesta frente a la DANA. Por su parte, el canal de correo electrónico ha mantenido su relevancia en la estrategia de comunicación interna, con un total de 63 comunicaciones emitidas, lo que representa un incremento de 9 comunicaciones respecto al ejercicio anterior. Esta cifra incluye tanto campañas temáticas como boletines temáticos (dirección, personal sanitario

o evolución digital), lo que contribuye a reforzar la capilaridad y personalización de los mensajes.

Uno de los ejes del Plan de Comunicación Interna es la evaluación continua del impacto de las acciones. Con este fin, se ofrece a la plantilla la posibilidad de valorar los mecanismos de comunicación, permitiendo recoger opiniones que se traducen en mejoras y ajustes continuos. En 2024, la valoración media de las comunicaciones digitales ha alcanzado un 8,4 sobre 10, mientras que las sesiones informativas han alcanzado una valoración media de 9,3 sobre 10.

Evolución del número de publicaciones, comunicaciones y vídeos

	2021	2022	2023	2024
Publicaciones	1.571	1.387	1.348	1.184
Comunicaciones	68	52	54	63
Valoración	8,8	8,7	8,9	8,4
Vídeos	31	26	17	13
Sesiones informativas	4	3	2	8
Valoración	-	-	-	9,3

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 estratégica, conforme a los requisitos de la norma UNE-EN-ISO 45001:2018. Esta integración se extiende a todas las actividades y niveles jerárquicos de la organización, y se articula a través de la implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

El Plan de Prevención, firmado por el director gerente en 2024, proporciona a la Mutua un sistema proactivo para la gestión de la prevención, permitiendo identificar y evaluar los riesgos laborales, así como cumplir con los requisitos legales. Asimismo, define la estructura organizativa, las responsabilidades, funciones, procedimientos y recursos necesarios, en cumplimiento del artículo 2.2 del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Este sistema de gestión de la prevención se aplica a todas las unidades de la Mutua, incluyendo a los trabajadores de empresas con quienes se comparten centros de trabajo. La entidad mantiene el compromiso de establecer, mantener y mejorar de manera continua su Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, garantizando la seguridad y salud en el trabajo, la vigilancia de la salud y la aplicación de protocolos específicos en función de los riesgos asociados a cada puesto.

Fraternidad-Muprespa también impulsa voluntariamente acciones de promoción de la salud y el bienestar de sus empleados —a través de campañas de sensibilización, programas de formación y beneficios sociales, laborales, éticos y ambientales—, y vela por el cumplimiento de otros requisitos como la integración de personas con discapacidad o aquellos derivados de compromisos adicionales en materia de seguridad y salud laboral.

Todas las actuaciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales quedan recogidas en la Política



de Prevención y en el Manual/Plan de Prevención, documentos firmados por el director gerente de Fraternidad-Muprespa.

Auditoria de prevención de riesgos laborales

De acuerdo con el artículo 29 del Reglamento de los Servicios de Prevención, aquellas entidades que no concierten su servicio de prevención con una entidad externa deben someter su sistema a una auditoría o evaluación externa bienal cuando desarrollan actividades incluidas en el Anexo I del Reglamento, como es el caso de la Mutua por su exposición a radiaciones ionizantes. Del mismo modo, el artículo 30.6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece auditorías reglamentarias bienales. La auditoría vigente para el ejercicio 2024 fue realizada por AUDELCO entre diciembre de 2022 y febrero de 2023, destacando la baja siniestralidad, la eficacia de los mecanismos de comunicación, consulta y participación, y la calidad de los programas formativos dirigidos a los empleados.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva

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, de acuerdo con los procedimientos establecidos en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

El sistema implantado se apoya en procedimientos enfocados a:

- » Identificación, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, que define la sistemática general de identificación, evaluación y registro de riesgos laborales.

- » Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidentes.
- » Inspecciones de seguridad.
- » Emergencias.

La identificación de riesgos busca vincular cada puesto de trabajo y lugar de trabajo con los riesgos de accidente o enfermedad profesional correspondientes. De esta manera se pretende prevenir daños, eliminar o corregir situaciones de riesgo de manera efectiva y minimizar las posibles consecuencias adversas.

Con la información obtenida a través de las visitas a los centros de trabajo, mediciones ambientales y de ruido, investigaciones de accidentes y medidas de emergencia implantadas, Fraternidad-Muprespa vela por la seguridad de las personas trabajadoras y de sus instalaciones.

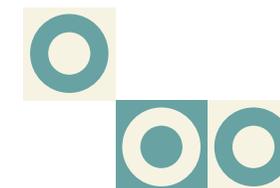
Las revisiones de las evaluaciones se realizan cuando se producen cambios relevantes en las condiciones de trabajo, se crean nuevos puestos o se incorporan trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos. Si no se detectan cambios, las evaluaciones se revisan con una periodicidad máxima de cuatro años.



Actividad durante el ejercicio

A lo largo de 2024, se ha realizado:

- » 72 evaluaciones de riesgos de lugares y puestos de trabajo; estudios de pantallas de visualización de datos (PVDs) en 51 centros de trabajo; estudios de condiciones ambientales en 76 centros; revisiones de medidas de emergencia en 58 centros; implantaciones de medidas de emergencia en 69 centros; y 63 simulacros de evacuación por emergencias.
- » 19 informes en el ámbito de la evaluación específica de riesgos y otros estudios, entre los que destaca un estudio de lipoatrofia semicircular, 2 adaptaciones de puestos de trabajo y controles de productos de limpieza.
- » Actualización de toda la documentación en materia de PRL para el desempeño de trabajo en modalidad de teletrabajo, incorporando la información de riesgos del puesto y la recogida a través de cuestionarios de autoevaluación y declaraciones responsables firmadas.
- » Gestión de todas las solicitudes de teletrabajo autorizadas por el Centro de Recursos Humanos y Responsabilidad Social.
- » 243 inspecciones de seguridad en centros de trabajo para llevar a cabo el seguimiento de las medidas correctoras y preventivas derivadas de las evaluaciones de riesgos.
- » Evaluaciones individuales en materia de vigilancia de la salud, aplicando protocolos médicos específicos dentro del Programa de Actividades Preventivas, que estandarizan la actuación en base a criterios consensuados con sociedades científicas y las recomendaciones del Ministerio de Sanidad. El desglose de los protocolos aplicados ha sido:



Protocolos	Porcentaje (%)
Pantallas de visualización de datos PVD	48,38
Osteomuscular	11,95
Radiaciones ionizantes instalaciones y usuarios con dosímetros	10,82
Biológico	25,42
Perfil trabajo a turnos / nocturnos	0,32
Protocolo para profesionales de la voz (nódulos laríngeos)	3,11
Total	100

» La Mutua ofrece exámenes de salud voluntarios a todo su personal, salvo para trabajadores expuestos a radiaciones ionizantes en zonas controladas, quienes deben realizarlo obligatoriamente según el Anexo 1 del RD 39/1997. Asimismo, se efectúan exámenes de reincorporación tras ausencias prolongadas, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En 2024 se han realizado 1.562 reconocimientos médicos voluntarios, cubriendo al 71,68 % de los empleados, lo que representa una disminución del 8,98 % respecto a 2023.

Notificación de accidentes

En 2024, Fraternidad-Muprespa ha investigado la totalidad de los avisos de accidentes de trabajo (AT) notificados. Todas las investigaciones se han presentado y debatido en los Comités de Seguridad y Salud (CSS) de los centros, en el Comité Estatal de Seguridad y Salud (CESS), y se han comunicado tanto a los delegados de prevención como a los responsables de los centros implicados que no disponen de Comité de Seguridad y Salud. En aquellos centros con menos de 50 trabajadores, los accidentes se remiten directamente a los delegados de prevención para su información y participación.

La notificación de cualquier accidente de trabajo sufrido por personal de Fraternidad-Muprespa se realiza a través

del sistema de gestión informática de la Mutua y se dirige al Servicio de Prevención Propio. Posteriormente, los técnicos de prevención del SPP, en colaboración con el trabajador accidentado, los testigos, el responsable del centro donde tuvo lugar el accidente y, en su caso, el responsable de la empresa contratista, llevan a cabo el análisis y comprobación de los hechos.

La investigación realizada por el SPP tiene como finalidad esclarecer el origen, las circunstancias y las causas del accidente, así como proponer las medidas correctoras y preventivas que se integran en la planificación de actividades preventivas del centro, realizando un seguimiento de su implantación. Las conclusiones derivadas de cada investigación se recogen en los informes correspondientes, y contribuyen a prevenir la aparición de nuevos riesgos.

Asimismo, en el seno de los CSS, tanto a nivel de centro como estatal, se informa sobre las investigaciones realizadas, las causas identificadas y las medidas preventivas recomendadas en cada caso.

Sistema de gestión de la prevención de riesgos

El Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de Fraternidad-Muprespa da cobertura al 100 % de su plantilla. A través de la herramienta informática ECONE, la entidad mantiene actualizados todos los requisitos legales aplicables, tanto por actividad como por las características de sus centros de trabajo, incluyendo las modificaciones y derogaciones normativas que puedan producirse. La evaluación de estos requisitos se realiza de manera semestral, quedando reflejada en las Revisiones por la Dirección del Sistema de Gestión, así como en las auditorías reglamentarias bienales y en las auditorías de certificación conforme a la norma ISO 45001.

A lo largo de 2024, Fraternidad-Muprespa ha gestionado un total de 212 avisos relacionados con la coordinación de actividades empresariales (CAE). De estos, un 30 % corresponde a empresas de servicios de mantenimiento, un

24 % a proveedores de obras, un 45 % a otras actividades diversas y un 1 % a operaciones de limpieza en los centros de trabajo de la Mutua.

La prevención y mitigación de los impactos negativos significativos para la salud y la seguridad en el trabajo, derivados de la presencia de personal ajeno a la Mutua que realiza actividades no incluidas en nuestro CNAE, se controla y supervisa a través de los procedimientos internos de coordinación de actividades empresariales específicamente establecidos para este fin.

Fomento de la salud de los trabajadores

Durante 2024, Fraternidad-Muprespa ha desarrollado diversas acciones específicas de prevención y promoción de la salud dirigidas a su plantilla:

- » Reconocimientos ginecológicos: Se han realizado 306 reconocimientos al personal femenino durante los meses de octubre, noviembre y diciembre, lo que representa un 49 % de las solicitudes recibidas. Cada reconocimiento ha incluido citología cervical, ecografía pélvica, ecografía mamaria y/o mamografía, exploración mamaria y consulta médica.
- » Determinación de antígeno prostático específico (PSA): Se han llevado a cabo 336 determinaciones dirigidas a la detección precoz de patologías prostáticas.
- » Detección de sangre oculta en heces: Se han realizado 389 pruebas para la prevención del cáncer colorrectal.
- » Campaña de vacunación contra la gripe: Un total de 877 trabajadores y trabajadoras han recibido la vacuna antigripal proporcionada por la Mutua, en el marco de las recomendaciones sanitarias para los grupos de riesgo.
- » Vacunación contra la hepatitis B: Se han administrado dosis de la vacuna a 16 trabajadores: 7 trabajadores han recibido la primera dosis, 5 la segunda y 4 la tercera dosis.

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 el Comité Estatal de Seguridad y Salud, que se celebra tres veces al año, Fraternidad-Muprespa presenta el Programa General de Actividades Preventivas previsto para el ejercicio, así como la Memoria anual que recoge el reporte de las actividades realizadas. Asimismo, se exponen los análisis de siniestralidad de la Mutua (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidencias), el análisis y evolución de los casos de pinchazos accidentales, el estudio estadístico de las contingencias comunes entre los trabajadores, así como la situación y evolución de los casos de agresiones. En conjunto, se ofrece información integral sobre todas las cuestiones de prevención de riesgos laborales que afectan a la plantilla.

A través de la intranet corporativa FraterNet, se facilitan las actualizaciones documentales del Sistema de Gestión, que incluyen el Plan de Prevención, los procedimientos e instrucciones vigentes, así como la difusión de campañas de vacunación, avisos sobre reconocimientos médicos de vigilancia de la salud o reconocimientos ginecológicos, e información específica de riesgos por lugar y puesto de trabajo.

Además, mediante la herramienta de Incidencias CAU RRHH, las comunicaciones al Servicio de Prevención Propio y el buzón de correo del Servicio de Prevención Propio, se han atendido múltiples consultas planteadas por los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

Formación

En 2024, Fraternidad-Muprespa ha realizado un total de 2.803 horas de formación en prevención de riesgos laborales, beneficiando a 1.312 personas de la plantilla. Esta formación ha contemplado, entre otros: cursos de

reciclaje, PRL para delegados de prevención, prevención de riesgos en el teletrabajo, jornadas para fomentar un ambiente laboral seguro (junto a la Policía Nacional), medidas/actuaciones en caso de emergencia en Hospital Fraternidad-Muprespa Habana y normativa sobre legionela.

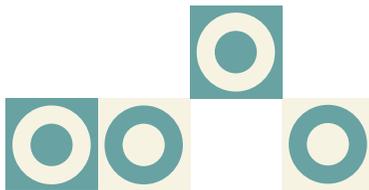
La formación en prevención de riesgos laborales está regulada por un procedimiento diseñado para:

- » 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.

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 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

La Mutua realiza el seguimiento de la salud colectiva de la plantilla a nivel nacional mediante estudios epidemiológicos anuales, con el objetivo de identificar, eliminar y/o controlar factores de riesgo asociados a los diversos puestos de trabajo. Este seguimiento de los procesos de contingencia común se realiza no con fines de control del absentismo, sino para valorar la posible relación causa-efecto entre las condiciones de trabajo y las enfermedades comunes que han afectado al personal.

Durante 2024, se han comunicado 1.280 procesos de contingencia común (un 58,74 % de la plantilla), observándose un ligero descenso respecto a 2023 (22 procesos menos), de los cuales 961 procesos correspondieron a mujeres y 319 procesos a hombres. De todos ellos, el personal que desempeña tareas administrativas y de oficina acumuló 369 procesos, el personal sanitario registró 829 procesos, el personal de dirección y departamentos administrativos contabilizó 75 procesos, y los auxiliares de servicios generales notificaron 7 procesos.

La duración media de la incapacidad temporal se ha situado en 32,77 días, un valor muy similar al registrado el año anterior (32,12 días).

Los principales procesos de incapacidad temporal de la plantilla se han concentrado en procesos producidos por enfermedades del aparato respiratorio (230), procesos producidos por enfermedades del aparato musculoesquelético y tejido conectivo (154), síntomas, signos y pruebas anormales (153), enfermedades infecciosas o parasitarias (140), trastornos mentales (95), enfermedades del aparato digestivo (84), y otros (22).

La información recogida se ha analizado considerando la duración de los procesos, la distribución por género, rangos de edad, puestos de trabajo y agrupaciones diagnósticas, con el objetivo de identificar los problemas

de salud existentes, evaluar su magnitud, planificar y priorizar acciones preventivas, revisar las medidas existentes y valorar la eficacia del Plan de Prevención de Riesgos Laborales. 

Salud mental, agresiones y violencia laboral

Durante 2024, la Mutua ha recibido 78 comunicaciones de situaciones de agresión en los centros de trabajo, de las cuales el 64 % han sido agresiones verbales, el 21 % amenazas, el 3 % intentos de agresión física y el 5 % intimidación y/o acoso. Estas situaciones han afectado fundamentalmente al personal médico, pero también a personal de admisión, fisioterapeutas, enfermeros/as, auxiliares TER, DUE, personal de prestaciones y personal de limpieza.

De las 78 situaciones registradas, 33 han requerido derivación a asesoramiento psicológico. De estas personas que han solicitado atención por agresión o violencia por parte de pacientes, un 23 % ha necesitado tratamiento psicológico, lo que refleja que el 77 % restante ha contado con recursos adaptativos para hacer frente a situaciones de violencia en el trabajo.

En términos generales, se ha concluido que tanto la intervención psicológica como la formación y la información en materia de resolución de conflictos y de gestión de situaciones de violencia favorecen el desarrollo de mecanismos de gestión emocional y conductual. Con este objetivo, durante 2024 se han continuado elaborando distintos cursos y actuaciones dirigidos a mejorar la comunicación a todos los niveles de la organización, así como a potenciar estilos de liderazgo acordes a las necesidades actuales.

Contingencias profesionales

La Mutua ha observado un aumento en los índices de siniestralidad con respecto a 2023. El índice de incidencia, que solo tiene en cuenta el número de accidentes con baja, se ha situado en 4,12, superior al 2,79 registrado en 2023. Por otro lado, el índice de frecuencia, que

considera todos los accidentes laborales, con y sin baja, ha alcanzado un valor de 2,49, frente al 1,68 del ejercicio anterior. El índice absoluto de frecuencia ha sido de 16,86, frente al 15,43 de 2023. Finalmente, el índice de gravedad se ha incrementado a 0,10, en comparación con el 0,03 del año anterior.

El incremento de estos índices se justifica, en parte, por el aumento del número de accidentes de trabajo con baja durante la jornada laboral y por el crecimiento del número de trabajadores en plantilla, factores que impactan directamente en los índices de incidencia y frecuencia. Además, el número total de accidentes (con baja y sin baja, tanto en jornada laboral como in itinere) ha ascendido a 118, frente a los 114 registrados en 2023, lo que ha repercutido en el índice absoluto de frecuencia.

Respecto al índice de gravedad, el incremento observado se debe principalmente al aumento en la duración de los procesos de baja por accidente en jornada laboral, que han acumulado 376 días en 2024 frente a los 96 días de 2023.

Representación sindical y negociación colectiva

Las secciones sindicales legalmente constituidas en el ámbito de Fraternidad-Muprespa han sido en 2024, 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 2024 ha sido de 138, 4 representantes menos que en 2023, de los cuales 87 son mujeres y 51 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 2024, distribuidos en 10 comités de Seguridad y Salud, además de un comité estatal de Seguridad y Salud.

Con fecha 16 de enero de 2024, se ha firmado una propuesta de acuerdo para la distribución y aplicación individual del incremento de la masa salarial sobre determinados conceptos retributivos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. La efectividad de este acuerdo quedó condicionada a la obtención de las autorizaciones necesarias, habiendo sido autorizado por la Secretaría de Estado de Función Pública en mayo de 2024.

En 2023 también se suscribió un nuevo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, autorizado igualmente en mayo de 2024, que recoge una simplificación de la estructura retributiva para lograr una mayor claridad en la definición, contenido y alcance de los conceptos retributivos, y que da continuidad al proceso de homogeneización de las retribuciones en la Mutua.

“

Los resultados de la encuesta de clima laboral **reflejan una situación interna satisfactoria**, destacando especialmente las relaciones de equipo, la autonomía en el trabajo y la percepción de la oferta de valor del empleo.



Responsabilidad social y ODS



Líneas directrices	135
Compromiso con el progreso de la salud y el bienestar....	135
Compromiso con las personas	140
Compromiso ambiental	146
Compromiso con la transparencia y el buen gobierno corporativo	152



Fraternidad-Muprespa integra de forma activa los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en su modelo de gestión y en su estrategia de responsabilidad social, como parte de su compromiso firme con el desarrollo sostenible, la calidad institucional y el bienestar de las personas. Este compromiso se ha venido consolidando desde la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas en 2010 y se articula en la actualidad a través del III Plan de Responsabilidad Social, en vigor hasta 2027.

Este enfoque se alinea con la misión de la Mutua como entidad Colaboradora con la Seguridad Social, y refuerza su vocación de servicio público desde una perspectiva ética, transparente y socialmente responsable. A través del concepto de círculo de influencia, Fraternidad-Muprespa prioriza aquellos ODS más vinculados a su actividad –como el ODS 3 (Salud y bienestar), el ODS 9 (Industria, innovación e infraestructura), impulsando la innovación sanitaria, el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) con especial atención al bienestar, la seguridad y el desarrollo profesional de las personas, o el ODS 13 (Acción por el clima)–, promoviendo acciones concretas que contribuyen de forma directa o indirecta a su cumplimiento.

El presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2024 recoge de forma estructurada este compromiso. Una sección específica está dedicada a la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa de la entidad y a las principales acciones realizadas en 2024 en relación con los ODS, ofreciendo una visión clara y transparente del impacto que genera la Mutua en su entorno.

Leyenda ODS

- 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 fin de orientar sus acciones en materia de responsabilidad social, la Mutua dispone de un Comité de Responsabilidad Social Corporativa. Este comité tiene la responsabilidad de definir y supervisar las pautas de actuación, garantizando el cumplimiento riguroso de la normativa vigente. Asimismo, se apoya en un grupo de trabajo integrado por representantes de distintas áreas de la Mutua, donde se analizan y comparten estos temas de forma colaborativa.

- » Compromiso con el progreso de la salud y el bienestar.
- » Compromiso con las personas.
- » Compromiso ambiental.
- » Compromiso con la transparencia y el buen gobierno corporativo.

Compromiso con el progreso de la salud y el bienestar

Fraternidad-Muprespa persigue contribuir de manera positiva al bienestar y la salud en su concepción más amplia —abarcando aspectos físicos, emocionales, sociales y ambientales—, al considerar la salud como un pilar esencial de su misión institucional. A lo largo del tiempo, ha promovido diversas iniciativas en esta línea e impulsa actualmente la innovación y el progreso como herramientas clave para fortalecer este aspecto en el desarrollo de la entidad. La Mutua tiene un firme compromiso con la mejora continua en salud, apoyándose en la innovación tecnológica y organizativa como medios fundamentales para ofrecer respuestas eficaces, sostenibles y centradas en las personas.

Reconocimiento QH de la calidad asistencial y sostenibilidad

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 2024 con vigencia hasta noviembre de 2026.

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

Encuesta de calidad de las consultas médicas

Durante el año 2024, la Mutua ha llevado a cabo encuestas de calidad sobre las consultas médicas mediante la aplicación Mi Frater Paciente. Al concluir cada consulta, los pacientes reciben una notificación push en su dispositivo móvil para invitarles a participar en la encuesta. A través de esta herramienta, se han recopilado 19.293 respuestas: el 74 % de los encuestados se ha declarado muy satisfecho, el 20 % satisfecho, el 2 % insatisfecho y el 3 % muy insatisfecho con la atención recibida.

La información obtenida a través de estas encuestas permite realizar análisis enfocados en medir el nivel de satisfacción de los clientes con el servicio prestado y con la Mutua. Este proceso resulta clave para alinear los servicios con las expectativas de los grupos de interés y reforzar su fidelización.

Defensor del mutualista

Durante 2024, el Defensor del mutualista ha gestionado 2.435 quejas y reclamaciones, resolviendo cada expediente en un promedio de 12 días hábiles. De estas, 362 han sido favorables para los reclamantes. Las reclamaciones han procedido mayoritariamente de trabajadores por cuenta ajena (2.249) y se han centrado en contingencias profesionales (64 %), principalmente accidentes laborales. Las reclamaciones por contingencias comunes han representado el 33 %. Además, ha habido 85 reclamaciones relacionadas con riesgos de embarazo y lactancia, cuidado de menores y cese de actividad de autónomos. Se ha observado un aumento del 10 % en las reclamaciones presenciales y una disminución del 3 % en las telemáticas.



Con el fin de **orientar sus acciones en materia de responsabilidad social**, la Mutua dispone de un **Comité de Responsabilidad Social Corporativa**.

Concesión de prestaciones especiales

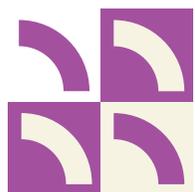
Fraternidad-Muprespa destina ayudas económicas especiales a través de la Comisión de Prestaciones Especiales para financiar las necesidades sobrevenidas de una contingencia profesional, complementando las prestaciones reglamentarias proporcionadas por la Seguridad Social.

La Comisión de Prestaciones Especiales ha concedido un total de 657 ayudas en 2024, en comparación con las 503 otorgadas en 2023. Estas ayudas representan un importe total de 718.616,17 euros, lo que supone un aumento del 31,41 % respecto al año anterior, cuando el importe fue de 546.865 euros.

Asistencia Social

Fraternidad-Muprespa, en su compromiso con la salud y el bienestar, va más allá de la atención médica y la gestión de prestaciones económicas. La entidad presta apoyo integral a las personas que han sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, ofreciendo información, orientación y acompañamiento tanto a los trabajadores afectados como a sus familias.

Esta asistencia social incluye el acceso a recursos propios —como servicios, prestaciones legales y ayudas económicas— así como a los ofrecidos por organismos y entidades públicas y privadas, en los ámbitos local, autonómico y nacional. Esta labor es desarrollada por el equipo de trabajadoras sociales, quienes desempeñan un papel clave en el proceso de recuperación e integración de los afectados.



Apoyo al paciente

En el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana existe el compromiso de brindar, no solo una atención clínica de calidad, sino también una experiencia hospitalaria integral que considere la perspectiva de cada paciente.

De este modo, en 2024 surge la figura de la enfermera de experiencia del paciente, que ayuda cada día a mejorar la calidad percibida de pacientes y acompañantes, optimizar tiempos de espera y encontrar áreas de mejora para seguir cuidando de manera excelente a los pacientes de las empresas mutualistas de Fraternidad-Muprespa.



Proyecto innovación sanitaria

El objetivo de la innovación sanitaria en Fraternidad-Muprespa es generar e implementar nuevas soluciones que aporten valor en el ámbito de la salud laboral y en la gestión del absentismo, resultado de procesos creativos y de investigación desarrollados tanto en el ámbito organizativo interno, como externo.

El impulso y desarrollo de la innovación sanitaria en la Mutua, se desarrolla desde diferentes líneas:

- » Primera línea: generación de la cultura de innovación sanitaria.
- » Segunda línea: innovación traumatológica especializada, Comité de Expertos.
- » Tercera línea: grandes proyectos de innovación sanitaria.

Todo ello apoyado por un grupo de Innovación sanitaria, cuyo principal objetivo es generar la imprescindible cultura de innovación que permita que afloren ideas, procesos y productos, que aporten valor a los procesos sanitarios de la Mutua, tanto para el cliente externo como para el cliente interno.

Comité de Expertos

El Comité de Expertos es un órgano consultivo y multidisciplinario que tiene como finalidad impulsar la innovación, garantizar la seguridad en la implementación de nuevas actuaciones y evaluar la eficiencia de las mejoras introducidas en el hospital. Es un motor de cambio estructurado, asegurando que la innovación y la investigación en el hospital se realicen con criterios de seguridad, eficiencia y sostenibilidad.

Entre sus funciones se encuentran: fomentar la Innovación y la Investigación; garantizar la seguridad en la implementación de nuevas actuaciones; evaluar la eficiencia y resultados de las innovaciones implementadas; promover una cultura de mejora continua y transformación digital; facilitar la toma de decisiones basada en evidencia y coordinar la evaluación ética y regulatoria de nuevas implementaciones.

Certificado ISO 10002:2018

En septiembre de 2024, la Mutua ha renovado el certificado de Gestión de Quejas y Reclamaciones otorgado al Defensor del Mutualista, cumpliendo con los requisitos establecidos en la Norma UNE-ISO 10002:2018 (Gestión de la calidad. Satisfacción del cliente. Directrices para el tratamiento de las quejas en las organizaciones).



Concienciación y formación en ciberseguridad

Durante el año 2024, la Mutua ha continuado con la campaña de culturización y concienciación en ciberseguridad. El propósito de esta iniciativa ha sido la de mejorar la seguridad en la Mutua y fomentar el uso responsable de la tecnología en el ámbito personal de los empleados.

Como parte de las acciones para reforzar estos objetivos, se han publicado en la intranet de la Mutua un total de 14 piezas informativas relativas a calidad, protección de datos y seguridad de la información, todas ellas a través del canal de noticias de Seguridad y RGPD. Además, se ha impartido un taller de Ciberseguridad en línea a todo el personal de la entidad.

Certificación ISO 9001:2015

Gestión de servicios de calidad

La Mutua ha renovado un año más desde 2016 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 afiliado. La certificación abarca 101 centros de atención de la Mutua y es una herramienta que orienta y ayuda en el cumplimiento de los requisitos que llevan a una mejora continua.

Renovación de Certificaciones y Mantenimiento de Sistemas Integrados

La Mutua sigue manteniendo en 2024, la certificación del Sistema de gestión de la Calidad UNE-EN ISO 9001:2015 para la prestación de servicios de gestión de infraestructuras informáticas y de telecomunicaciones. Diseño, desarrollo y puesta en producción de aplicaciones informáticas en tecnologías de la información y centro de atención a usuarios, que se realizan en el centro de José Abascal, 50.

Declaración de Luxemburgo

Fraternidad-Muprespa ha ratificado la adhesión a la Declaración de Luxemburgo, reafirmando así el compromiso con la promoción de la salud en el trabajo y la mejora continua del bienestar de las personas que forman parte de la organización.

Este paso consolida la trayectoria iniciada en 2014, cuando la entidad formalizó por primera vez su adhesión a esta declaración. Con esta ratificación se trabaja de acuerdo con sus principios fundamentales, integrando estos valores en la gestión de la salud de las personas trabajadoras y ayudando a difundir su mensaje a otras organizaciones de nuestro ámbito de actuación.

Los principios básicos de la Declaración de Luxemburgo son:

- » Integración de la salud en la cultura organizativa: La promoción de la salud debe ser un valor central en la gestión de la empresa.
- » Participación activa: Fomentar la implicación de todos los niveles de la organización, desde la dirección hasta cada trabajador.
- » Enfoque integral: Considerar tanto los factores físicos como los psicosociales que influyen en la salud.
- » Mejora continua: Establecer procesos de evaluación y mejora permanente de las acciones de salud en el trabajo.
- » Corresponsabilidad: Promover la cooperación entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras en la planificación, implementación y evaluación de las acciones de promoción de la salud.

Certificación ISO 45001:2018

La certificación en la Norma ISO 45001:2018 Seguridad y Salud supone el compromiso de, no sólo cumplir con los requisitos que establece la Ley de Prevención, sino de reforzar y mejorar el bienestar y salud de nuestros trabajadores, yendo más allá de lo que dice la Ley respecto a la prevención de riesgos laborales. Apoyado tanto en

la Política de Seguridad y Salud como el Manual/Plan de Prevención de Fraternalidad-Muprespa, así como todos los procedimientos del Sistema de Gestión, documentos claves para progresar y mejorar la salud y bienestar de los trabajadores.

Campaña de vacunación antigripal 2024

Fraternidad-Muprespa lleva a cabo cada año la campaña de vacunación antigripal dirigida a su plantilla, ofreciendo la posibilidad de administrarse la vacuna en los propios centros de trabajo. Esta iniciativa va acompañada de información previa sobre los beneficios y posibles riesgos tanto de vacunarse como de no hacerlo, fomentando una decisión informada. En septiembre de 2024, se desarrolló la correspondiente campaña, durante la cual se administraron voluntariamente un total de 877 dosis.



Seguimiento de la salud mental en el trabajo

La Mutua realiza un seguimiento activo de la salud mental de las personas que conforman la plantilla, llevando a cabo acciones específicas para identificar, evaluar, diagnosticar y tratar trastornos psicológicos. Durante el año 2024, se han realizado tratamiento psicológico a un 79 % de la muestra, alcanzando el objetivo terapéutico deseado.

Con la finalidad de que las personas que están en tratamiento psicoterapéutico puedan realizar trabajo personal entre sesiones, para avanzar con más celeridad en su evolución, la unidad de psicología realiza una labor de recopilación y desarrollo de material audiovisual y escrito, podcast, vídeos o recomendaciones de libros.

Difusión de buenas prácticas en salud

Fraternidad-Muprespa cuenta con un protocolo de actuación para situaciones de conflicto interno, en el marco del cual se elaboran e imparten cursos y talleres presenciales dirigidos a los equipos de los distintos centros y departamentos. Tras cada sesión formativa, se realizan entrevistas individuales con las personas asistentes, lo que permite obtener conclusiones sobre la utilidad del curso y valorar la necesidad de ampliar o reducir los contenidos ofrecidos. Además, durante estas entrevistas se identifican nuevas necesidades individuales, ya sea en forma de aclaraciones adicionales o de atención psicológica personalizada, siempre contando con el consentimiento previo de la persona interesada.

La Mutua continúa avanzando en la protección y seguridad de su plantilla mediante la mejora continua de sus herramientas internas. En este contexto, se ha optimizado el funcionamiento del Botón SOS, un sistema diseñado para emitir alertas inmediatas en situaciones de riesgo, que hasta ahora se comunicaban únicamente a través del correo electrónico y que

ahora se implementa también a través la aplicación de mensajería interna utilizada por la Mutua como herramienta corporativa de comunicación.

Programas formativos

Fraternidad-Muprespa impulsa la excelencia profesional a través del apoyo a programas formativos de alto nivel dirigidos a personal sanitario. Un ejemplo destacado ha sido la VI edición del Curso básico de Patología de la Columna Vertebral, celebrado en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana y dirigido por Félix Tomé, jefe de la Unidad de Columna del centro y profesional de referencia nacional en esta especialidad.

Esta sexta edición ha reunido a destacados especialistas en cirugía vertebral, convirtiéndose en un espacio de aprendizaje avanzado. El curso ha contado con clases magistrales impartidas por expertos de prestigio, Óscar Riquelme del Hospital Universitario Gregorio Marañón, Luis Álvarez Galovich, del Hospital Universitario Fundación Jiménez Díaz y José Luis Pérez, del Hospital Universitario Clínico San Carlos de Madrid, así como Bárbara Batres, traumatóloga de la unidad de Columna del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, que han abordado desde un enfoque práctico y clínico algunas de las principales patologías de columna.

Este tipo de iniciativas, orientadas a la actualización de competencias y al intercambio de buenas prácticas entre especialistas, refuerzan el compromiso de la entidad con la mejora continua del sistema sanitario y el bienestar de los pacientes desde una perspectiva sostenible y colaborativa.



Participación científica

Durante 2024, 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 23 Congreso Nacional SETLA en Sevilla, el 61 congreso nacional SECOT de Granada; 38 Congreso Nacional de la Sociedad Española de Columna Vertebral (GEER) y Curso Pre-GEER; XL Congreso SECA; XVII Congreso Nacional AETR; XVII Congreso SEHC; II Congreso conjunto Asociación española de Artroscopia y SEROD; 44 Congreso SEMCPT; 62 Congreso nacional SERMEF; I Congreso Nacional de Cuidados de Enfermería en Hospitalización; XXVII Congreso de la Sociedad Española de Cirugía de la Mano.

Además, se ha asistido a eventos internacionales como el Congreso anual ESSKA de Milán; Curso Arthrex Múnich Traumatología. Múnich; Curso avanzado artroscopia de Rodilla Arthrex. Múnich; Curso avanzado de Hombro. ArthroLab. Múnich; Curso avanzado de Pie y tobillo. ArthroLab. Múnich; Cutting Edge in Rotator Cuff Management. Biological Solutions for Rotator Cuff Augmentation. Múnich; Eurospine 2024. Viena; London Shoulder Meeting. Smash Biceps Augmentation. Londres; Master Series in Shoulder & Knee Surgery. Naples (Florida); Radiology-Orthopedic Correlation Conference, Lodz, Polonia; Últimos Avances en Cirugía Artroscópica de Hombro. Múnich y Rotación externa en Oregon Shoulder Institute con el Dr. Patrick Denard (Beca estancias internacionales SETLA). Arthrex Latam Team Physician Controversies in Sports. Madrid; 4th Madrid Shoulder Course

Igualmente se ha estado presente en los siguientes eventos, 12 Escuela de verano GNEAUPP 2024; 33 Reunión de invierno Áreas SEPAR. También se ha participado en más de veinte cursos y seminarios de especialización, abarcando artroscopia (muñeca, hombro, rodilla, pie y tobillo),



microcirugía neurovascular, terapia antimicrobiana intensiva, simulación clínica, cirugía endoscópica de columna, resonancia magnética cardíaca y ecografía musculoesquelética, entre otros.



Asociación Española para la Calidad (AEC)

Fraternidad-Muprespa forma parte de la Asociación Española para la Calidad (AEC), una entidad de referencia dedicada a la promoción y difusión de la calidad en todos los ámbitos empresariales y sociales. Como entidad asociada a la AEC, ha tenido la oportunidad de participar activamente en espacios de relación, eventos y actividades que fomentan el intercambio de conocimiento y las buenas prácticas en la gestión de la calidad. Esta vinculación refuerza su compromiso con la excelencia y le permite mantenerse a la vanguardia en herramientas y metodologías innovadoras que generan valor tanto para la organización como para sus mutualistas.

Durante 2024 las acciones más destacables han sido: Plenaria de la Comunidad de Medioambiente; Encuentro de Socios de la AEC; Plenaria de la Comunidad de Medioambiente sobre Directiva de Sostenibilidad; Asamblea General ordinaria del GECV; IA en las Auditorías de Calidad: Mejora en la Experiencia de

Cliente y ¿Estamos preparados para la nueva Directiva CSRD?



Pacto Digital AEPD

Fraternidad-Muprespa está adherida al Pacto Digital para la Protección de las Personas, una iniciativa promovida por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD). Su propósito es fortalecer el compromiso con la privacidad en las políticas de sostenibilidad y los modelos de negocio de las organizaciones, equilibrando el derecho fundamental a la protección de datos con la innovación, la ética y la competitividad, siempre poniendo a las personas en el centro. La incorporación de principios de protección de datos en la digitalización y el desarrollo de nuevas tecnologías garantiza que las infraestructuras digitales sean seguras y respetuosas con los derechos individuales, lo que es crucial para un avance tecnológico responsable. Este compromiso de Fraternidad-Muprespa con el Pacto Digital se ha reforzado a través de mensajes en publicaciones de la intranet corporativa.

La AEPD es el organismo público encargado de velar por el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y la garantía de los derechos digitales en España.



Asamblea general de la sección internacional de la AISS

La Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), es 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.

Durante el 2024, Antonio de Cos, director del Servicio de prevención propio de la Mutua, ha formado parte de los miembros de la junta directiva como vicepresidente del Consejo.

“

Fraternidad-Muprespa impulsa la excelencia profesional a través del apoyo a programas formativos de alto nivel dirigidos a personal sanitario.

Compromiso con las personas

Fraternidad-Muprespa está comprometida con la gestión socialmente responsable de las personas, garantizando un entorno seguro y motivador, impulsando su desarrollo y proyección para fomentar soluciones innovadoras y promover un comportamiento alineado con los valores de responsabilidad social. Esta labor se lleva a cabo en cumplimiento del compromiso de la Mutua con la diversidad, la igualdad de trato, la equidad, la inclusión y la conciliación de la vida personal y laboral. Asimismo, se promueve que esta gestión trascienda al ámbito externo, generando un impacto positivo tanto en las empresas mutualistas como en la sociedad en general.

Renovación Convenio Marco de Teletrabajo

La aprobación de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, junto con el interés compartido de Fraternidad-Muprespa y la representación de las personas trabajadoras, motivó la actualización del Convenio Marco de Teletrabajo de 2013. Esta actualización fue formalizada en junio de 2023, tras obtener el informe favorable de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas (CSNCEP), y el convenio se prorroga automáticamente por años naturales, salvo comunicación expresa de alguna de las partes.

Este acuerdo establece las bases para una transición ordenada hacia un modelo organizativo híbrido, que permita combinar de manera complementaria y voluntaria el trabajo presencial con el teletrabajo. Para ello, se han definido rangos de entre el 20 % y el 40 % de la jornada mensual que podrán desarrollarse en modalidad a distancia, según las características del puesto y conforme a los criterios establecidos por las personas responsables de cada unidad.

Charter del Teletrabajo

El compromiso de Fraternidad-Muprespa con la cultura organizativa basada en la flexibilidad laboral y el teletrabajo se mantiene asentada a través de su adhesión al Charter del Teletrabajo y la Flexibilidad Laboral, impulsado por la Fundación Másfamilia. Esta adhesión refleja, además, el respeto de la entidad por el medioambiente, la diversidad y la inclusión, así como su esfuerzo por visibilizar y difundir los beneficios asociados a modelos laborales flexibles. La pertenencia al Charter implica una verificación externa que evalúa tanto el grado de compromiso como los planes concretos desarrollados por la entidad en esta materia.

Retribución flexible personas trabajadoras

A diciembre de 2024, un total de 568 personas empleadas de Fraternidad-Muprespa han optado por adherirse a uno o varios productos incluidos en el Sistema de Retribución Flexible de la entidad. Este sistema, implantado en 2015 con el objetivo de mejorar la eficiencia retributiva, permite sustituir de forma voluntaria y reversible una parte del salario en efectivo por beneficios como seguros de salud, cheques guardería o tarjetas de transporte, incrementando así la retribución neta disponible. Entre las opciones ofrecidas, el seguro de salud ha sido la más solicitada, representando en torno al 28 % del total de la plantilla con posibilidad de acceder a esta modalidad.





Carta de la Diversidad

Fraternidad-Muprespa ha renovado de forma voluntaria su compromiso con la Carta de la Diversidad para el período 2023-2025, reforzando así su adhesión a los principios de igualdad, inclusión y conciliación. Esta iniciativa, a la que la entidad se sumó por primera vez en 2011, tiene como finalidad sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades, fomentar entornos laborales diversos e inclusivos y promover medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y profesional.

La Carta de la Diversidad está impulsada por la Fundación para la Diversidad, constituida por el Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad y la Fundación Alares.

Convenio Inserta

En septiembre de 2023, Fraternidad-Muprespa y Fundación ONCE suscribieron un nuevo convenio Inserta, con una vigencia de tres años, reafirmando su compromiso con la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad y con la promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Inserta Empleo, entidad sin ánimo de lucro vinculada a Fundación ONCE, tiene como finalidad la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades, impulsando la inclusión social de las personas con discapacidad, especialmente a través del acceso, mantenimiento y promoción en el empleo.

La colaboración entre Fraternidad-Muprespa y Fundación ONCE se inició en 2017 con la firma del primer convenio, que marcó el comienzo de un trabajo conjunto orientado a desarrollar proyectos y acciones



Inserta

dirigidas a fomentar la inclusión plena de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad.

Accesibilidad (AIS) discapacidad

Desde la auditoría integral de 2017, que evaluó el 100 % de los centros según el Distintivo de Grado de Accesibilidad (DIGA) y sentó las bases para corregir barreras arquitectónicas, Fraternidad-Muprespa reforzó su compromiso en 2019 al adoptar la norma AIS y las especificaciones ET-IMQ-AIS, posibilitando auditorías continuas, verificaciones e incluso la certificación de centros en fase de proyecto.

Con este bagaje, en 2024 se han ejecutado actuaciones concretas para avanzar en accesibilidad y confort: la adaptación de los baños y vestuarios del gimnasio en el centro de León, y la sustitución de puertas abatibles por automáticas en los centros de Salamanca y Tordera.



Integración de las personas con discapacidad

En el marco de su adhesión al programa Inserta, Fraternidad-Muprespa participa cada 3 de diciembre, con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, en las campañas de sensibilización y visibilidad impulsadas por Fundación ONCE. En 2024, la entidad se ha sumado a la difusión de la campaña "Y tú, ¿cuándo #MeHacesBien?", promoviendo su alcance tanto a nivel interno como externo. Asimismo, como parte del compromiso con la inclusión y la visibilización del talento diverso, se ha realizado una entrevista a una de las personas con discapacidad que forman parte del equipo humano de la Mutua.

Mediateca de la Mutua

Durante el ejercicio 2024, Fraternidad-Muprespa ha continuado consolidando su compromiso con el bienestar emocional y el enriquecimiento cultural de su plantilla mediante el mantenimiento y desarrollo de su mediateca corporativa, un espacio valorado por quienes lo utilizan como un recurso intangible de alto valor.

A lo largo del año, un total de 751 personas han hecho uso del servicio de préstamo, solicitando 736 libros —623 por mujeres y 113 por hombres— y 15 películas —10 por mujeres y 5 por hombres—, lo que se traduce en que el 84,65 % de las personas usuarias han sido mujeres y el 15,35 % hombres.

El catálogo bibliográfico ha alcanzado los 5.244 títulos, distribuidos en distintos géneros que abarcan desde novelas, ensayos y poesía, hasta literatura infantil, cómics, guías de viaje y obras de autoayuda. La filmoteca, por su parte, ha puesto a disposición de la plantilla una colección de 1.357 películas.

Este fondo documental no solo representa una fuente de entretenimiento y aprendizaje, sino que además se enriquece progresivamente año tras año gracias a nuevas adquisiciones y a las donaciones realizadas por las propias personas trabajadoras.



Jornadas policiales para manejo de situaciones conflictivas en atención al público

En línea con su compromiso con la salud, la seguridad y el bienestar de las personas, Fraternidad-Muprespa continúa impulsando iniciativas que refuercen un entorno laboral seguro y saludable, en coherencia con los valores que definen su identidad.

Durante el año 2024, se han llevado a cabo jornadas policiales orientadas al manejo de situaciones conflictivas en la atención al público, con el objetivo de dotar al personal de herramientas prácticas para actuar con seguridad, eficacia y respeto en contextos complejos.

Estas jornadas, impartidas por profesionales de las fuerzas y cuerpos de seguridad, se han celebrado en diferentes localizaciones: 2 sesiones en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, con la participación de profesionales de distintos centros pertenecientes a la dirección provincial de Madrid y 39 jornadas adicionales desarrolladas en los centros de la red asistencial de la Mutua, dirigidas a personal sanitario y administrativo.

IX Semana de la Prevención

Coincidiendo con el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en Fraternidad-Muprespa se celebra la IX Semana de la Prevención con el lema: "Trabajo seguro tu primer objetivo" que giró en torno a la 3ª regla de oro de Visión Zero sobre definir metas y elaborar programas, alineados con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 y el Marco Estratégico EU.

Las acciones más destacadas han sido un centenar de actuaciones del conjunto de consultores de Prevención en unas 200 empresas sobre un colectivo aproximado de 4.000 personas; 8 artículos y entrevistas a los consultores en diversos medios de comunicación; Concurso "Elige tu cartel de prevención", a través de redes sociales; la Jornada presencial sobre perspectiva de género en PRL,

en colaboración con el Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (ICASST); Live en Instagram sobre Visión Zero; Jornada sobre Kriptonitas del liderazgo saludable, en seminario organizado por la Universidad de Zaragoza; Acto de entrega X Premios Escolástico Zaldívar a las buenas prácticas preventivas; Minicongreso Webinar "Trabajo seguro tu primer objetivo" con la colaboración de las empresas Contexto, Prevencontrol y Easy Tech Global; Fratertalks 39 "La seguridad es nuestra meta" con la participación como invitado estrella de Toni Nadal, director técnico de la Rafa Nadal Academy; Ciclo Vídeo Fórum Visión Zero, con el estreno de 13 vídeos en el canal de YouTube de Fraternidad-Muprespa y web Previene.



VII Semana de la Seguridad Vial

En torno al Día Mundial de las Víctimas por Accidentes de Tráfico en Fraternidad-Muprespa, y con el lema "Aparca las distracciones" se ha celebrado la VII Semana de la Seguridad Vial Laboral, alineados con los ODS 3, 4 y 17 y con la participación de Dirección General de Tráfico, Aesleme, Infova Automotion Champions for Safety, Movian, Fundación Cnae, la perito experta Myriam Moya y el medallista olímpico Dani Molina.

Se han realizado 18 jornadas enfocadas en la responsabilidad individual y colectiva en la seguridad

vial, así como en las implicaciones y responsabilidades de las empresas en la gestión de una movilidad segura. Cabe destacar la colaboración con la Junta de Andalucía y su Plan de Choque contra la siniestralidad laboral en cinco jornadas.

Premio a la promoción de la seguridad vial laboral otorgado por la Junta de Extremadura

En el marco del compromiso con la prevención de riesgos laborales y la mejora continua en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo, Fraternidad-Muprespa fue distinguida con uno de los Premios al Fomento de la Seguridad y Salud en el Trabajo, concedidos por la Junta de Extremadura. Este galardón fue otorgado en la categoría de promoción de la seguridad vial laboral, un reconocimiento a la labor desarrollada por la Mutua en la concienciación y prevención de los accidentes de tráfico relacionados con el entorno laboral.

El jurado ha valorado especialmente el impacto, la calidad y el enfoque innovador de las acciones realizadas durante el año 2022 en el marco de la V Semana de la Seguridad Vial Laboral, una iniciativa que Fraternidad-Muprespa organiza con carácter anual. Durante esa edición, se llevaron a cabo múltiples actividades formativas y divulgativas que contaron con la participación de reconocidos expertos en movilidad segura, representantes de instituciones públicas y privadas, asociaciones del sector y empresas colaboradoras.

Este reconocimiento institucional refuerza la posición de Fraternidad-Muprespa como agente activo en la promoción de entornos de trabajo más seguros y saludables.



X Edición premios Escolástico Zaldívar 2804

El día 23 de abril de 2024 se han entregado los X Premios Escolástico Zaldívar 2804, en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, en un acto enmarcado en la IX semana de la Prevención de la Mutua, una convocatoria bienal que reconoce y promueve las buenas prácticas preventivas desarrolladas por sus empresas mutualistas en el entorno laboral. Estos galardones, ya consolidados como una referencia dentro del ámbito de la prevención de riesgos laborales, destacan iniciativas innovadoras, comprometidas y eficaces orientadas a la mejora de la salud, seguridad y bienestar en el trabajo.

Cuatro empresas mutualistas: Pinturas Hempel, Museo Nacional Thyssen-Bornemisza, Siderúrgica Balboa

y Kaefer Servicios Industriales, obtuvieron los primeros premios por sus buenas prácticas preventivas. Otras doce empresas recibieron una mención de honor, tres en cada categoría. Además, se entregaron dos premios extraordinarios: a Manel Bestratén, galardonado con el Premio a la Excelencia Profesional por su destacada trayectoria en prevención de riesgos laborales, y a la Organización Internacional del Trabajo, reconocida como entidad comprometida con la prevención.

A lo largo de las diez ediciones celebradas desde su creación, los Premios EZ han recibido más de 500 proyectos, reflejo del esfuerzo sostenido de las empresas mutualistas por integrar la prevención en su cultura organizacional. En esta décima edición, se presentaron 61 candidaturas, representando a organizaciones que, en conjunto, suman más de 30.000 trabajadores protegidos.



Participación en foros de prevención

El compromiso con las personas se refleja en las alianzas y múltiples participaciones en 28 foros especializados: 3 exposiciones divulgativas de temática preventiva (A Coruña y Granada); 7 jornadas en Institutos autonómicos de prevención (Andalucía, Asturias,

Canarias, Cantabria, Madrid y Valencia); 6 jornadas en centros de Prevención autonómicos sobre seguridad vial laboral (Almería, Cádiz, Córdoba, Jaén y Sevilla); 9 jornadas en entidades públicas y privadas (Fundación Botín, Universidad de Zaragoza, CEOE Cepyme Cantabria, CAEB Ibiza, Asociación Ziurlan, Sociedad Española Seguridad y Salud Trabajo, Universidad de Jaén, Prevencionar, Preveras); 1 jornada con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (A Coruña) y 2 jornadas con el Consejo General de Graduados Sociales.



Certificación ISO/IEC 27001:2017

Continúa en vigor la certificación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), que acredita el cumplimiento de la norma UNE-EN ISO/IEC 27001:2017, así como del certificado internacional IQNET ISO 27001. Esta certificación, obtenida en septiembre de 2022, representa un logro significativo para la organización, al consolidar su compromiso con la seguridad de la información y el cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos.

Certificación de conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad

La Mutua ha renovado el Certificado de Conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad (ENS), reafirmando su compromiso con la protección de los sistemas de información y la garantía de servicios digitales seguros y fiables. Esta certificación, enmarcada en las disposiciones del Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, confirma que los sistemas han sido auditados por organismos competentes y cumplen con los requisitos establecidos para la gestión segura de la información en el ámbito de la Administración electrónica.

La conformidad con el ENS no solo garantiza la confidencialidad, integridad, disponibilidad, trazabilidad y autenticidad de la información gestionada, sino que también fortalece la confianza de los usuarios en los servicios digitales de la Mutua. Esta certificación es clave para asegurar la continuidad operativa y la resiliencia tecnológica, pilares fundamentales en un entorno cada vez más digitalizado.

Prácticas educativas en centros de la Mutua

Fraternidad-Muprespa siempre ha tenido presente la importancia de la educación y la formación tanto interna como externa, y de su papel de compromiso con la sociedad, involucrándose en este sentido concreto de la educación, a través de su firme compromiso de colaborar, facilitando la realización de prácticas educativas en nuestros centros.

En 2024, la Mutua ha acogido a estudiantes de diferentes etapas educativas, desde secundaria a formación profesional y universitaria, sobre todo de aquellos ámbitos relacionados con la rama sanitaria, haciendo un total de 100 alumnos de 38 centros educativos diferentes de toda España.

4ºESO+Empresa

En 2024, la Mutua ha seguido colaborando con el programa 4ºESO+Empresa 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 ocho estudiantes de varios colegios: Nuestra Señora de la Merced de Tres Cantos, Centro de Formación Padre Piquer y CEM Hipatia-FUHEM.

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.





Estancias educativas 4º ESO

En junio de 2024, la Mutua ha acogido a dos alumnas 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.

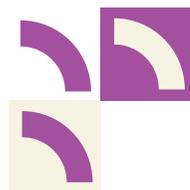
Han realizado una estancia educativa en el centro de Asesoría y Servicios Jurídicos, donde han podido observar las salidas profesionales del grado en Derecho para desarrollar su futura profesión dentro de la abogacía.

Estancias educativas en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana

El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana ha reconocido siempre la trascendencia de la educación y la formación, tanto a nivel interno como externo, y su responsabilidad con la sociedad. Este compromiso se materializa a través de su activa participación en el ámbito educativo, facilitando prácticas que permiten a los estudiantes desarrollar los conocimientos adquiridos en sus estudios con nuestros profesionales.

En 2024, ha recibido a 22 estudiantes, la mayoría estudiantes del grado de Enfermería, pero también han sido técnicos/as en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE), técnicos/as Superior en Imagen para el Diagnóstico y medicina nuclear (TSID) y 1 técnico/a en Farmacia y parafarmacia, provenientes de 6 centros educativos diferentes.

De este modo, Fraternidad-Muprespa reafirma el compromiso con la formación de nuevas generaciones y con el fortalecimiento del vínculo entre la educación y el mundo laboral.



Rotaciones MIR en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana

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 en traumatología, cinco médicos durante el año 2024. Estos profesionales proceden del Hospital Universitario de Toledo, del Hospital Universitario de Guadalajara y del Hospital Universitario Puerta del Mar de Cádiz.

Compromiso con la Igualdad

Desde el año 2009, Fraternidad-Muprespa mantiene un firme compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, renovado en 2021, que constituye un pilar esencial en el desarrollo de su actividad. Este compromiso, asumido por la Dirección, se ha traducido en la implementación y desarrollo continuado de políticas activas en materia de igualdad, evitando cualquier tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta, por razón de sexo en todos los ámbitos de actuación de la entidad. En el marco de este compromiso, se ha avanzado en la garantía del principio de transparencia retributiva, mediante la implantación de un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, con el objetivo de asegurar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

Asimismo, se ha elaborado el registro retributivo y la correspondiente auditoría retributiva, conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Con más de 16 años de trayectoria en este ámbito, Fraternidad-Muprespa refuerza su compromiso con la igualdad como parte de su cultura organizativa,

evidenciando una implicación constante y sostenida en el tiempo.

Plan de Igualdad

En Fraternidad-Muprespa, tras la conclusión de las negociaciones del IV Plan de Igualdad en marzo de 2022, tramitación del registro a través de REGCON y una vez recibido el informe favorable de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas públicas (CSNCEP) a mediados del año 2023, el año 2024 ha sido el primer año completo en el que se ha trabajado en la implantación y seguimiento de las acciones del plan.

Del total de acciones contempladas en el IV Plan de Igualdad (72), con fecha 31 de diciembre de 2024 se encuentran implantadas un total de 42 acciones, lo que supone un 58,33 % del total de las acciones, iniciadas un total de 16 acciones que suponen un 22,22 % y pendientes un total de 14 acciones que suponen un 19,44 % del total de las acciones del plan de igualdad.

Distintivo DIE

Fraternidad-Muprespa cuenta con el distintivo de Igualdad que otorga el Ministerio de Igualdad a empresas y otras entidades que destacan en el desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. La Mutua obtuvo dicho distintivo por primera vez en la convocatoria del año 2015 y lo ha venido manteniendo hasta la fecha.

Para la última renovación se valoró positivamente la aprobación e inscripción del IV Plan de Igualdad de la Mutua, así como la negociación y aprobación del diagnóstico previo para el que se contó con las aportaciones y valoración de la plantilla en la encuesta de participación que se elaboró. También, valoraron las nuevas acciones para favorecer la conciliación, el protocolo de desconexión digital y el convenio marco de teletrabajo, así como la mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

Al ser una organización que mantiene el distintivo, pertenece a la Red DIE que es una iniciativa del Instituto de las Mujeres para el intercambio de conocimiento, experiencias y buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.



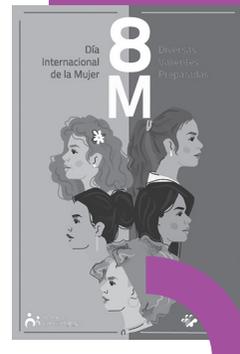
XIX Jornada técnica Red DIE. Comunicación igualitaria

Fraternidad-Muprespa ha participado en la XIX Jornada Técnica de la Red de Empresas con Distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE), celebrada el 28 de mayo de 2024 en el CaixaForum de Barcelona. Bajo el lema "Comunicación Igualitaria", el encuentro abordó buenas prácticas y estrategias para fomentar una comunicación inclusiva en el ámbito laboral. La jornada incluyó ponencias sobre relaciones interpersonales igualitarias, mesas de debate entre representantes de empresas comprometidas con la igualdad y dinámicas de trabajo colaborativas. Esta participación refuerza el compromiso de la entidad con la equidad, la diversidad y la sostenibilidad social en el entorno profesional.



Campañas de concienciación

Durante 2024, Fraternidad-Muprespa ha reforzado su compromiso con la igualdad y la erradicación de la violencia de género a través de dos campañas clave. En la semana del 8 de marzo, con motivo del Día Internacional de la Mujer, la Mutua ha publicado en sus canales internos entrevistas a cinco colaboradoras que compartieron sus experiencias en la incorporación laboral, la maternidad, la formación, la detección de talento interno y la jubilación; una iniciativa incluida en la Agenda Responsable para visibilizar, concienciar y promover la igualdad de género. Asimismo, el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la Mutua participó en la Red DIE difundiendo datos oficiales de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y difundiendo la historia de las hermanas Mirabal, con el fin de sensibilizar sobre la importancia de acompañar y apoyar a las víctimas tras la denuncia, favoreciendo su recuperación y evitando nuevos abusos.



entrevistas de trabajo. Esta iniciativa ha logrado una tasa de empleabilidad del 60 % de inserción laboral inmediata entre las personas mentoradas.



Felicitación de Navidad solidaria

Fraternidad-Muprespa ha reafirmado su compromiso con la solidaridad y la responsabilidad social a través de su tradicional felicitación navideña en formato digital. Este año, la iniciativa se ha desarrollado en colaboración con UNICEF, Comité Español representante en nuestro país del Fondo de Naciones Unidas para la Infancia, entidad internacional dedicada a la protección y el bienestar de la infancia en todo el mundo. La acción se ha llevado a cabo mediante un procedimiento de contratación conforme a lo establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. Esta felicitación, ya consolidada como un símbolo institucional, no solo expresa los mejores deseos para las fiestas, sino que también canaliza una aportación solidaria a una causa de gran impacto social.



Reconocimiento Enfoca el Talento (Ayuntamiento de Avilés)

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



Campaña donación de sangre

El 13 de junio, coincidiendo con la cercanía del Día Mundial del Donante de Sangre, se ha llevado a cabo una campaña de donación de sangre en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana y en los centros de servicios centrales. En esta campaña, un total de 53 personas han realizado su donación, lo que ha resultado en 42 donaciones efectivas. Esta acción altruista ha tenido un impacto significativo, ayudando a salvar la vida de 126 personas hasta la fecha. La colaboración entre instituciones y la participación activa de 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

A través del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, la Mutua ha participado 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 una recogida de 232 kg. de residuos textiles, lo que representa una disminución del 65,37% con respecto al año 2023. 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

Desde 2021, Fraternidad-Muprespa, a través del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, participa en la recogida de tapones de plástico dentro del proyecto solidario y ambiental 'Tapones para una nueva vida' de la Fundación SEUR, cuyo objetivo es facilitar tratamientos médicos o la adquisición de aparatos ortopédicos para niños sin recursos mediante el reciclaje de tapones.

Al igual que en años anteriores, se ha observado una disminución en la cantidad de tapones recogidos, atribuida a la instalación de fuentes de agua en el Hospital, así como a la sustitución de botellas de plástico por envases de vidrio o plásticos que cumplen con la nueva normativa. La mayoría de los tapones actualmente recogidos provienen de la actividad de las empresas contratistas del hospital. Cabe destacar que la Unión Europea ha implementado una nueva legislación que exige que los tapones permanezcan unidos a las botellas de plástico, con el objetivo de evitar su pérdida y facilitar el reciclaje.

Visibilidad de la ELA y la asociación ELACyL

La Mutua mantiene su compromiso con la concienciación sobre la Esclerosis Lateral Amiotrófica (ELA) y el apoyo a las personas que la padecen, en colaboración con la Asociación de Esclerosis Lateral Amiotrófica de Castilla y León (ELACyL).

Con motivo del I Cross urbano organizado por la Parroquia San Cosme y San Damián de Burgos, varias trabajadoras de la dirección provincial de la Mutua participaron activamente en esta iniciativa solidaria, mostrando su respaldo a una compañera afectada por la enfermedad. Esta acción, celebrada el 7 de abril, tuvo como objetivo sensibilizar a la sociedad sobre la realidad de la ELA y dar visibilidad a la encomiable labor que realiza la asociación.



Asociación Española contra el Cáncer

El centro de Fraternidad-Muprespa en Guadalajara, ha mostrado su compromiso social participando en la X Carrera por el Cáncer, organizada por la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC), cuya sede se encuentra junto a las instalaciones de la Mutua. Esta cercanía ha favorecido una colaboración cercana y habitual que en esta ocasión ha adquirido un nuevo enfoque: la adquisición conjunta de dorsales, reforzando el sentimiento de equipo y una imagen de unidad y solidaridad.

Esta participación, refleja no solo el compromiso individual de las personas que forman parte de Fraternidad-Muprespa, sino también los valores colectivos de apoyo, generosidad y responsabilidad social que definen a la Mutua. A través de acciones como esta, se contribuye a dar visibilidad a causas fundamentales como la lucha contra el cáncer, con el convencimiento, de que cada gesto cuenta en la construcción de una sociedad más justa y solidaria.

Colaboración con Cáritas

El centro en O Barco de Valdeorras de Fraternidad-Muprespa ha impulsado en 2024 una campaña solidaria de recogida de alimentos no perecederos, en colaboración con Cáritas, con el objetivo de apoyar a las familias en situación de vulnerabilidad en la comarca. Esta acción, alineada con el compromiso social de la Mutua, ha contado con una destacada participación de empleados, colaboradores y pacientes, que han mostrado su generosidad y espíritu comunitario.

A través de iniciativas como esta, Fraternidad-Muprespa se reafirma en la implicación con el entorno social en el que desarrolla su labor, consciente de que la solidaridad y el apoyo mutuo son fundamentales para construir una sociedad más justa. La recogida, es una muestra tangible de cómo la colaboración entre organizaciones y personas puede marcar una diferencia real en la vida de quienes más lo necesitan.



Compromiso ambiental

Fraternidad-Muprespa se compromete a impulsar la acción frente al cambio climático y la protección del medioambiente mediante la adopción de medidas orientadas a fomentar el consumo responsable, mejorar la eficiencia energética y minimizar tanto las emisiones como la generación de residuos. Estas actuaciones deben extenderse no solo al ámbito interno de la organización, sino también a su entorno más amplio: personas trabajadoras, entidades colaboradoras y la sociedad en su conjunto, promoviendo una cultura ambientalmente responsable.





Política medioambiental

Fraternidad-Muprespa, en su compromiso con la protección del medioambiente, incluida la prevención de la contaminación y otros compromisos específicos pertinentes al contexto de la organización, establece y garantiza el cumplimiento de una política medioambiental basada en 9 principios de actuación, entre los que se encuentra: Trabajar de forma respetuosa con el medioambiente, cumpliendo siempre los requisitos legales ambientales de aplicación, así como velar por el cumplimiento de otros requisitos voluntarios suscritos. Eliminar o minimizar los efectos ambientales negativos producidos como consecuencia de la actividad que desarrolla la entidad. Planificar las actividades de tal forma que se asegure la prevención de la contaminación. Proteger el medioambiente mediante una gestión de riesgos, garantizando la mejora continua del comportamiento ambiental. Y mantener sensibilizados y concienciados a los empleados, fomentando la formación ambiental de los mismos, 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 que aseguren la exitosa implantación de la Política ambiental.

Ahorro energético

Fraternidad-Muprespa vela por el ahorro energético y de este modo lleva a cabo actuaciones energéticamente eficientes (iluminación LED, aislamientos térmicos y acústicos, climatización y ventilación de alta eficiencia, etc.), en todos los nuevos centros y en las obras de remodelación de los antiguos.

Durante el 2024 se ha continuado actuando en el contexto de la eficiencia energética de instalaciones con la implantación de diversas medidas de ahorro energético, que han consistido básicamente en la implantación de sistemas de Telegestión de

instalaciones de climatización e iluminación, cambio de equipos de iluminación a tecnología LED de energía y cambio de sistemas de climatización obsoletos. Además, la Mutua lleva a cabo campañas permanentes de hábitos personales para aplicar tanto en los centros de trabajo como en la vida diaria.

Energías certificadas renovables

Fraternidad-Muprespa ha mostrado un compromiso continuo con el suministro de energía respetuosa con el medioambiente en sus centros de trabajo. Este compromiso se refleja en la elección de proveedores que garantizan la utilización de energía con Certificado de Generación y garantía de origen (GdO) procedente exclusivamente de fuentes renovables certificadas. Este esfuerzo se lleva a cabo mediante procesos de licitación y adjudicación rigurosos, que incluyen tanto la gestión integral del suministro de energía como los servicios de eficiencia energética y mantenimiento de equipos energéticos en todos nuestros centros de trabajo. Así, se reafirma la importancia que concede a la sostenibilidad y a la responsabilidad con el medioambiente.

Actualmente, existen instalaciones fotovoltaicas en los centros asistenciales de Alcorcón, Almansa, Málaga, Osuna, Pinto y Plasencia, y en el Hospital Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Se está ampliando su instalación en más centros como son Toledo y Murcia. La suma de energía generada fotovoltaicamente y autoconsumida en los 6 centros asistenciales ha sido 117.961,93 kwh, supone un 37,21 % de su global. La energía generada fotovoltaicamente y autoconsumida en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana ha sido 114.339,00 Kwh, es decir, un 6,69 % de su global.

Gracias a ello, el total de energía generada fotovoltaicamente y autoconsumida en la Mutua es un 232.300,93 Kwh, que supone un 3,1 % del global de Fraternidad-Muprespa.

Participación en acciones de sostenibilidad

Acorde al compromiso de Fraternidad-Muprespa con el desarrollo sostenible y la mejora continua del sector sanitario, el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana ha acogido la jornada profesional "El camino hacia la eficiencia y sostenibilidad de los servicios hospitalarios". Este encuentro, ha abordado cuestiones clave como la limpieza hospitalaria, la salud y seguridad del personal, la gestión de residuos y la sostenibilidad en la operativa de los centros sanitarios. Durante la misma se ha presentado el caso de éxito del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana como modelo de sostenibilidad e innovación destacando las soluciones tecnológicas implementadas, reflejo del compromiso de la entidad con la eficiencia energética, el respeto al medioambiente, la digitalización y la excelencia en la atención sanitaria.

Con iniciativas como esta, se refuerza el papel de la Mutua, como agente activo en la transformación sostenible del sistema sanitario, compartiendo conocimiento y experiencias que contribuyen a mejorar el impacto ambiental del sector.



Grupo Español Crecimiento Verde

Fraternidad-Muprespa sigue formando 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 entidad es miembro de este grupo desde 2016.

En 2024 ha destacado la asistencia a la Asamblea General ordinaria del GECV como compendio de las actividades principales del grupo y avance de líneas siguientes de actuación y al encuentro anual de socios.

Plataforma Empresas #PorElClima

Fraternidad-Muprespa está adherida a la plataforma Empresas #PorElClima, una iniciativa pionera que reúne a personas, empresas, organizaciones y Administraciones Públicas bajo la Comunidad #PorElClima, con el fin de concienciar, impulsar hábitos sostenibles y promover una economía donde progreso y planeta vayan de la mano. Como miembro de esta plataforma, la Mutua se compromete a diseñar e implementar un plan de acción para reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero.

Además, forma parte de Sanidad #PorElClima, la sección dedicada al sector sanitario, en la que entidades comprometidas desarrollan sistemas de salud resilientes al cambio climático y con bajas emisiones de carbono. En este espacio se comparten propuestas y buenas prácticas que pueden inspirar acciones sostenibles en toda la red asistencial.

Calidad ambiental Ayuntamiento de Málaga

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 la ciudad de Málaga. A través de este certificado reconoce las buenas prácticas ambientales desarrolladas por la entidad desde el año 2020, fecha en la que obtuvo el certificado de pertenencia a la Red de Establecimientos Sostenibles de la ciudad.

Pacto Verde y Plan Futura AMVISA de Vitoria-Gasteiz

Fraternidad-Muprespa, en su compromiso empresarial con la sostenibilidad y el respeto al medioambiente, está adherida a la iniciativa Pacto Verde que promueve el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz desde el año 2012.

En los boletines del Pacto Verde, se han difundido buenas prácticas implantadas en el centro de la Mutua en Vitoria-Gasteiz para reducir el impacto ambiental de su actividad, como es el uso de códigos QR para realización online de trámites, puntos de segregación de distintas fracciones de residuos, instalación de fuentes de agua de red, instalación de sistema de climatización con control de temperatura zonificado, aislamientos térmicos, producción de ACS mediante Aerotermia e instalación de luminarias 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.

Certificación ISO 14001:2015

La Mutua ha renovado un año más el certificado del Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2015 en 75 de sus centros asistenciales.

Esta certificación revisa la gestión por parte de la entidad de los riesgos medioambientales que puedan surgir. Es una herramienta imprescindible, porque orienta y ayuda en el cumplimiento de los requisitos que conlleva una mejora continua para los grupos de interés. La certificación que se renueva desde el año 2016 muestra del compromiso de Fraternidad-Muprespa con el medioambiente.

“

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.





Huella de carbono (HC)

Fraternidad-Muprespa ha verificado por sexto año consecutivo la HC, en esta ocasión de acuerdo a los requisitos del GHG Protocol. El alcance de la verificación se establece para todos los centros de la Mutua.

Este cálculo se realiza de manera voluntaria y permite a la Mutua ser consciente de su impacto ambiental, ser transparente con sus grupos de interés y ejercer medidas para reducirlo. El alcance se extiende a toda la organización, incluyendo el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.

La HC total en 2024 es de 976,52 TCO₂eq, a continuación, se detallan por alcances:

- » Alcance 1: 624,78 TCO₂eq.
- » Alcance 2: 0 TCO₂eq.
- » Alcance 3: 349,28 TCO₂eq.
- » Otras emisiones directas (pellets): 2,46 TCO₂eq.

Gestión de residuos

Los residuos peligrosos, así como relevantes no peligrosos generados en los centros de la Mutua, se gestionan por gestores de residuos autorizados, de los cuales se realiza un continuo seguimiento que implica la verificación del cumplimiento de sus requisitos y autorizaciones legales durante toda la vigencia del contrato.

En Fraternidad-Muprespa buscamos la sostenibilidad ambiental, por eso en nuestras contrataciones para la gestión de residuos, se incluye como criterio que en el tratamiento de nuestros residuos se priorice la valorización a la eliminación, consiguiendo así contribuir a la economía circular y evitar depósitos en vertederos y otras emisiones asociadas a la eliminación. Gracias a esto se ha conseguido que la totalidad de los RAEEs y residuos de pilas y parafina se valoricen, tanto peligrosos como no peligrosos, y ya no se destinan a eliminación.

Coincidiendo con la Semana Europea de la Prevención de Residuos, se ha sensibilizado al personal de la Mutua

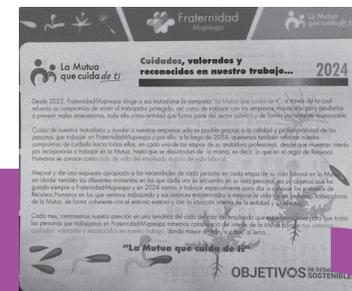
sobre residuos: prevención o reducción, segregación, reciclaje y reutilización.

Productos sostenibles

Fraternidad-Muprespa, es una entidad consciente de que muchas de sus decisiones, tienen un impacto directo en la sociedad y el entorno. Por ello, en cada una de sus elecciones tiene presente el respeto por el medioambiente, apostando por materiales responsables, procesos sostenibles y criterios éticos en la contratación.

A lo largo del último año, se han seguido integrando criterios de sostenibilidad en las licitaciones, evaluando no solo precios o características técnicas, sino también la huella ambiental de los productos y la responsabilidad social de los proveedores. Esta mirada consciente les ha permitido dotarse de productos que cumplen con estándares ecológicos reconocidos.

Entre los productos que han incorporado destacan: folios de oficina, con certificaciones PEFC y Ecolabel; calendarios de sobremesa elaborados con papel certificado FSC; informes anuales y memorias de sostenibilidad, impresos en papel ecológico; neceseres para pacientes ingresados en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, fabricado en algodón ecológico con sello Fairtrade; cajas de embalaje para material informático, hechas con materiales reciclables y optimizadas y vasos desechables compostables, fabricados en materiales 100 % biodegradables.



Compromiso con la transparencia y el buen gobierno corporativo

En el marco de una gestión ética, responsable y comprometida con los principios del desarrollo sostenible, Fraternidad-Muprespa refuerza su compromiso con la transparencia y el buen gobierno corporativo como pilares fundamentales de su actuación. Este compromiso se materializa en la promoción de una cultura organizativa basada en la integridad, la rendición de cuentas y el respeto a los Derechos Humanos, garantizando así una conducta ejemplar por parte de todos sus miembros. La Mutua se esfuerza por adoptar las mejores prácticas de gobierno, asegurar la trazabilidad de sus decisiones y fomentar relaciones de confianza con sus grupos de interés, contribuyendo así a una gestión responsable y sostenible en todos los ámbitos de su actividad.

Pacto Mundial





Carta del Pacto Mundial

Es un honor comunicar que Fraternidad-Muprespa ha renovado, por decimocuarto año consecutivo, su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus Diez Principios. Reafirmamos así nuestra voluntad firme de integrar estos principios en la estrategia, la cultura organizacional y el desempeño diario de la entidad. Este compromiso ha cobrado un significado especial en 2024, año en el que hemos dado un nuevo paso decisivo hacia la sostenibilidad y la responsabilidad social con la aprobación del III Plan de Responsabilidad Social.

Este nuevo plan consolida los avances logrados y orienta nuestra acción futura a través de cuatro ejes estratégicos: salud y bienestar; personas; medioambiente; y transparencia y buen gobierno.

En materia de salud y bienestar, como Mutua colaboradora con la Seguridad Social, trabajamos para generar un impacto positivo en la salud física, emocional, social y ambiental de mutualistas y profesionales. Este compromiso se concreta en la consolidación de un modelo asistencial y preventivo centrado en la persona; el impulso de la innovación tecnológica en todos los ámbitos; y programas de apoyo al bienestar emocional. A ello se suma nuestra participación activa en congresos, jornadas y actividades científicas en ámbitos como la traumatología y la enfermería, con el objetivo de fomentar el conocimiento y contribuir al progreso del sector salud.

En cuanto a las personas, promovemos un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo, en el que cada profesional pueda desarrollarse plenamente. Durante 2024, hemos reforzado nuestras políticas de igualdad y conciliación a través de la implantación de acciones del IV Plan de Igualdad, impulsando también iniciativas que promueven la diversidad, la equidad y el desarrollo del talento. La formación continua y el crecimiento profesional a través de programas de selección interna siguen siendo pilares fundamentales para construir una cultura corporativa basada en el respeto, la ética y el compromiso con la mejora continua.

Además, nuestro compromiso con las personas se extiende al resto de la comunidad mediante campañas de donación, recogidas solidarias y actividades de voluntariado corporativo. Colaboramos con entidades como Cruz Roja y otras organizaciones sociales, reforzando nuestro vínculo con los colectivos más vulnerables y fomentando una ciudadanía activa y solidaria.

Nuestro compromiso con el medioambiente se refleja en una gestión activa que, en 2024, se ha traducido en una huella de carbono verificada de 976,52 toneladas de CO₂ eq. Este resultado es fruto de las medidas orientadas a la optimización del consumo energético; el tratamiento adecuado de residuos; la promoción del reciclaje; y la integración de criterios ambientales en nuestros procesos internos. Todo ello está respaldado por la certificación ISO 14001:2015 y por la evaluación periódica de nuestras emisiones, lo que refuerza nuestra implicación en la transición hacia una economía circular y de bajas emisiones. Además, la incorporación de sistemas fotovoltaicos para autoconsumo, tanto en nuestro Hospital Fraternidad-Muprespa Habana como en seis centros de la red, representa ya el 3,1 % del consumo energético global de la entidad, consolidando así nuestro uso responsable de fuentes renovables.

En cuanto a la transparencia y el buen gobierno, garantizamos una conducta íntegra y responsable en todos los niveles de la organización. Promovemos la rendición de cuentas mediante la publicación de informes anuales; la inclusión de cláusulas éticas y sostenibles en los procesos de contratación; y la consolidación de una cultura de respeto a los Derechos Humanos y al cumplimiento normativo.

A través de acciones concretas y alianzas estratégicas, ratificamos nuestro compromiso con las personas, el entorno y una gestión ética, contribuyendo al desarrollo sostenible y al fortalecimiento del tejido social. En definitiva, abordamos nuestra responsabilidad social desde un enfoque integral que articula salud, solidaridad, sostenibilidad y transparencia.

Los avances logrados a lo largo del ejercicio se recogen, conforme al estándar internacional Global Reporting Initiative (GRI), en el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2024 de la Mutua, disponible en la plataforma del Pacto Mundial como parte de nuestra Comunicación de Involucramiento (COE).

En Fraternidad-Muprespa, la responsabilidad social no es un objetivo aislado, sino nuestra forma de hacer las cosas. Por ello, trabajamos para que nuestros principios se traduzcan en hechos y resultados tangibles.

Gracias por el compromiso constante. Juntos avanzamos hacia un futuro más sostenible.

Madrid, a 17 de julio de 2025
Carlos Aranda Martín

Alineación ética y sostenible

Fraternidad-Muprespa reafirma su compromiso con la gestión responsable como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, guiada por sólidos principios y valores. La integridad, la transparencia, la responsabilidad y el respeto hacia sus grupos de interés son pilares esenciales para garantizar un desarrollo sostenible a largo plazo.

En el centro de su estrategia se encuentra la firme adhesión a los diez principios universales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que abarcan los derechos humanos, las normas laborales, la protección del medioambiente y la lucha contra la corrupción. Este compromiso se refleja tanto en su renovación anual de adhesión como en su Comunicación de Involucramiento bienal.

Desde la alta dirección hasta todos los niveles de la organización, se promueve una cultura corporativa basada en la sostenibilidad y la ética, con el objetivo de fortalecerse internamente e influir de forma positiva en sus mutualistas, proveedores y en la sociedad en general.

Renovación de la adhesión

En 2024, Fraternidad-Muprespa ha renovado su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, compromiso que mantiene desde 2010, reafirmando así su voluntad de seguir promoviendo entornos laborales saludables. Esta renovación se alinea directamente con el Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS 3: Salud y Bienestar, estrechamente relacionado con la misión, visión y valores que inspiran la actividad de la entidad.



Pacto Mundial
Red Española

El Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria impulsada por la ONU que invita a empresas y organizaciones a incorporar en sus estrategias y operaciones diez principios universales en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y lucha contra la corrupción, así como a contribuir activamente al logro de los ODS.

Comunicación de Involucramiento 2024

En 2024, Fraternidad-Muprespa ha preparado una nueva Comunicación de Involucramiento (COE, por sus siglas en inglés) que se formalizará en 2025 con la presentación del presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad correspondiente al ejercicio 2024 en la plataforma del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Este, evidencia las acciones que sustentan el apoyo continuo de la entidad al Pacto Mundial y sus 10 Principios.

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 2023, fue presentada por la Mutua en 2024 junto con el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad de 2023.

Informe Anual 2023 de
la Mutua presentado a
las Naciones Unidas
unglobalcompact.org





“

La Mutua ha celebrado internamente el año La Mutua que cuida de Ti, un movimiento que busca el compromiso de cuidar a las personas de la organización.

Agenda responsable

La Agenda Responsable de Fraternidad-Muprespa surge en 2022 a raíz de la campaña interna SiempResponsables, como una iniciativa estratégica para focalizar el compromiso de la organización con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) más vinculados a su actividad. Esta herramienta promueve la concienciación interna y orienta los esfuerzos hacia el cumplimiento progresivo de las metas de la Agenda 2030, con el propósito de consolidar, año tras año, una cultura de Responsabilidad Social cada vez más robusta.

Como parte de este compromiso, la Mutua elabora desde hace años un calendario corporativo dirigido a su plantilla, concebido como un recurso divulgativo para reforzar el conocimiento de los valores y prioridades institucionales. En 2024, este calendario ha puesto el foco, bajo el lema “La Mutua que cuida de ti”, en el ciclo de la vida laboral de la plantilla, con efemérides relacionadas con esta temática, al tiempo que integró los hitos de la Agenda Responsable, que contempla el horizonte de los ODS desde 2022 hasta 2030.

2024 año La Mutua que cuida de Ti

En Fraternidad-Muprespa, el cuidado de las personas constituye la base de su misión, y en este año se ha centrado en el cuidado de las personas que forman parte de la plantilla de Fraternidad-Muprespa.

Durante el 2024, la Mutua ha celebrado internamente el año La Mutua que cuida de Ti, un movimiento que busca el compromiso de cuidar a las personas de la organización. Se ha difundido a través de temáticas basadas en la vida laboral para que su plantilla se sienta cuidada, valorada y reconocida en su trabajo.



Día de la acción por los ODS

Fraternidad-Muprespa se ha sumado a la celebración del Día Mundial de Acción por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), una fecha clave incluida en la Agenda Responsable. Con esta iniciativa, se ha querido promover un cambio positivo y poner en valor la importancia del compromiso individual en cada gesto cotidiano, estilo de vida y decisión, recordando que todas las acciones de la Mutua tienen un impacto directo en el planeta.

El 25 de septiembre de 2024, con motivo de esta celebración, se ha llevado a cabo una campaña de sensibilización y divulgación orientada a reforzar el conocimiento sobre los ODS y animar a la reflexión colectiva. A través de la difusión de contenidos informativos, se busca acercar estos objetivos a los grupos de interés de Fraternidad-Muprespa, reforzando el compromiso con un desarrollo más justo, equitativo y sostenible.

Responsabilidad en la cadena suministro

Fraternidad-Muprespa, ha reforzado el compromiso con una gestión ética y transparente de la cadena de suministro, en línea con los principios de buen gobierno corporativo. A lo largo del año 2024, se han aplicado criterios de sostenibilidad, integridad y responsabilidad en los procedimientos de licitaciones y contrataciones, así como el seguimiento de los proveedores.

La entidad valora el cumplimiento de estándares legales, éticos y medioambientales por parte de los proveedores. Asimismo, fomenta relaciones basadas en la transparencia, el respeto a los derechos humanos y laborales, y la contribución activa a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Esta visión sigue guiando la forma de operar y fortalece una cadena de suministro alineada con los valores

institucionales y los principios de buen gobierno de Fraternidad-Muprespa.

Acuerdos responsables de colaboración

En cumplimiento de las directrices del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para optimizar la asistencia sanitaria a través de recursos de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, Fraternidad-Muprespa mantiene activos los convenios de colaboración firmados con diversas mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, tales como Asepeyo, Cesma, Egarsat, Ibermutua, MC Mutual, Mutua Intercomarcal, Mutua Montañesa, Mutua Universal, Mutualia, Umivale Activa, Unión de Mutuas, Fremap y Mutua Navarra.

En 2024, Fraternidad-Muprespa ha formalizado y notificado al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones adendas a los convenios de colaboración con Fremap, Ibermutua y Mutua Intercomarcal, con el objetivo de incorporar nuevos centros para la asistencia recíproca de sus trabajadores. Estos acuerdos han permitido a la entidad ofrecer a sus mutualistas una red de centros distribuida por todo el territorio nacional, exclusiva y singular entre las mutuas.

Además, han seguido vigentes los contratos de cesión que Fraternidad-Muprespa mantiene con MC Mutual para la cesión de espacios destinados al uso de consultas, sala de curas y sala de fisioterapia en el centro de Fraternidad-Muprespa en Alcalá de Guadaíra, así como el uso de consultas en los centros de Avilés, Motril y Ávila. También se ha mantenido la cesión de espacio a Asepeyo en Zamora, motivada por las obras realizadas en su centro.

También durante 2024 se ha trabajado con el Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos para formalizar un convenio de colaboración que permita englobar los acuerdos establecidos a nivel individual con los diferentes colegios de farmacia. Este convenio

fue aprobado en la Asamblea de presidentes en diciembre de 2024. Su objetivo es homogeneizar las bases para la dispensación y facturación de medicamentos y productos prescritos por el cuadro facultativo de Fraternidad-Muprespa a sus trabajadores protegidos, mejorando así la estructura de la prestación farmacéutica en todo el territorio.

Para el desarrollo de formación de estudiantes en Fraternidad-Muprespa se han firmado en 2024, los siguientes convenios: Cesur Madrid, Cesur PTA, CEU Cardenal Herrera, Colegio Tres Olivos, Fundación Obicex Esplugues, IES La Laboral de La Laguna, Medac Fuenlabrada, Medac Nevada, Medac Sevilla, Universidad Alfonso X el Sabio, Universidad de las Islas Baleares, Universidad de Málaga, Universidad de Murcia, Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), Universidad Pontificia de Salamanca y Universidad Pública de Navarra.

Además, se mantienen vigentes los suscritos con las universidades de Cantabria, Málaga, Oviedo, UNIR y UDIMA, la Escuela Universitaria de Osuna, el Instituto Internacional de Salud y Hábitos Saludables, las asociaciones Freno al Ictus, AESLEME y Stop Accidentes, y las fundaciones ATAM, Proyecto Hombre Navarra, Fundación CNAE y Fundación AXA.

Red Canaria de RSC

Fraternidad-Muprespa ha reafirmado su compromiso con la Red Canaria de Responsabilidad Social Corporativa, una plataforma colaborativa impulsada por el Gobierno de Canarias que promueve la integración de buenas prácticas sociales, éticas y medioambientales en el tejido empresarial del archipiélago.

Esta red, que inició su actividad en la legislatura 2015-2019 y que ha sido recientemente reactivada, agrupa a más de 60 entidades comprometidas con la mejora del entorno social y ambiental. La Mutua ha formado parte de esta iniciativa desde sus orígenes, participando activamente en su construcción como espacio de cooperación y mejora continua.

La participación en la Red Canaria de RSC refuerza el compromiso firme de los centros en las Islas Canarias con la responsabilidad social, entendida como una forma de gestión transversal que genera valor compartido.



Mesa de Responsabilidad Social de Castellón

Fraternidad-Muprespa, participa en colaboración con empresas, entidades sociales y administraciones con el fin de generar oportunidades reales de inclusión laboral. En 2024, ha participado en Posiciónate, un encuentro de referencia en la provincia de Castellón que busca mejorar la empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad.

La participación de la entidad en esta iniciativa, enmarcada en la labor conjunta de la Mesa de Responsabilidad Social de Castellón, refuerza su compromiso con una sociedad más inclusiva y con el desarrollo de comunidades resilientes.

La Mesa de Responsabilidad Social de Castellón nació en 2008 y en la actualidad agrupa a unas cincuenta grandes empresas, Pymes y microempresas, asociaciones profesionales, entidades públicas y ONG que trabajan en la provincia de Castellón.



Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad

El Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad refleja el esfuerzo conjunto de todas las áreas de Fraternidad-Muprespa. Cada unidad aporta información clave desde su ámbito de actuación, contribuyendo así a ofrecer una visión completa y honesta de nuestra gestión.

Este informe está pensado para todos los grupos de interés de la entidad, con el objetivo de proporcionar una imagen clara, accesible y transparente de cómo se trabaja cada día para cumplir con los compromisos adquiridos.

La elaboración del documento sigue los estándares internacionales de la Global Reporting Initiative (GRI), lo que asegura que la información sea rigurosa, comparable y comprensible. Además, se incorporan las recomendaciones de la guía "La discapacidad en los informes de sostenibilidad", desarrollada por GRI y Fundación ONCE, reafirmando el compromiso de Fraternidad-Muprespa con los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad.

Memoria de +compromiso 2023

El 26 de marzo de 2019 nació +compromiso alianza de mutuas. Cinco 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 tres mutuas que componen +compromiso es restablecer la salud de su población protegida, por lo que la prestación del servicio de asistencia sanitaria está en su ADN y es estratégica.

Desempeño ambiental. Indicadores GRI (Serie 300)

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 bottom 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 2024, Fraternidad-Muprespa ha recopilado los valores de desempeño correspondientes en sus 115 centros, reflejándolos en su Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad.





Anexos

Cuentas anuales	160
Otros datos	172
Datos de la plantilla	175
Proceso de realización y principios que rigen el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad	183
Indicadores GRI (Global Reporting Initiative)	190
Indicadores GRI de la dimensión ambiental	195
Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambiental	197

Cuentas anuales

Cuenta del resultado económico-patrimonial. Ejercicio 2024 (euros)

1/3

	2024	2023
1. Cotizaciones sociales	1.711.712.726,13	1.507.876.400,43
a) Régimen general	705.963.078,00	559.867.214,06
b) Régimen especial de trabajadores autónomos	53.212.759,79	51.248.138,90
c) Régimen especial agrario	0,00	0,00
d) Régimen especial de trabajadores del mar	2.160.864,20	2.006.860,07
e) Régimen especial de la minería del carbón	49.519,85	32.576,67
f) Régimen especial de empleados de hogar	0,00	0,00
g) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	950.326.504,29	894.721.610,73
2. Transferencias y subvenciones recibidas	-34.915.884,49	5.066.257,09
a) Del ejercicio	-34.916.996,53	5.065.148,09
a.1) Subvenciones recibidas para financiar gastos del ejercicio	0,00	0,00
a.2) Transferencias	-34.916.996,53	5.065.148,09
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	1.112,04	1.109,00
c) Imputación de subvenciones para activos corrientes y otras	0,00	0,00
3. Prestaciones de servicios	3.922.762,09	3.382.931,68
4. Trabajos realizados por la entidad para su inmovilizado	0,00	0,00
5. Otros ingresos de gestión ordinaria	91.366.137,29	77.995.153,03
a) Arrendamientos	123.527,57	133.834,23
b) Otros ingresos	718.616,17	678.864,70
c) Reversión del deterioro de créditos por operaciones de gestión	21.310.508,78	14.846.689,17
d) Provisión para contingencias en tramitación aplicada	69.213.484,77	62.335.764,93
6. Excesos de provisiones	897.139,07	1.865.777,17
A) TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA (1+2+3+4+5+6)	1.772.982.880,09	1.596.186.519,40



Cuenta del resultado económico-patrimonial. Ejercicio 2024 (euros)

2/3

	2024	2023
7. Prestaciones sociales	-1.077.030.990,96	-954.596.547,58
a) Pensiones	0,00	0,00
b) Incapacidad temporal	-1.012.130.988,72	-862.659.496,35
c) Prestaciones derivadas de la maternidad y de la paternidad	-53.869.377,48	-51.177.215,72
d) Prestaciones familiares	0,00	0,00
e) Prestaciones económicas de recuperación e indemnizaciones y entregas únicas	-9.291.227,10	-8.957.249,62
f) Prestaciones sociales	-718.616,17	-546.864,70
g) Prótesis y vehículos para inválidos	-1.764.628,94	-1.930.763,14
h) Farmacia y efectos y accesorios de dispensación ambulatoria	-3.305.503,13	-3.221.870,92
i) Otras prestaciones	4.049.350,58	-26.103.087,13
8. Gastos de personal	-107.314.523,08	-104.323.287,88
a) Sueldos, salarios y asimilados	-78.796.498,43	-76.862.759,11
b) Cargas sociales	-28.518.024,65	-27.460.528,77
9. Transferencias y subvenciones concedidas	-393.572.063,17	-349.982.480,83
a) Transferencias	-261.815.023,54	-245.122.539,72
b) Subvenciones	-131.757.039,63	-104.859.941,11
10. Aprovisionamientos	-60.417.990,01	-59.932.349,70
a) Compras y consumos	-60.417.990,01	-59.932.349,70
b) Deterioro de valor de existencias	0,00	0,00
11. Otros gastos de gestión ordinaria	-147.289.089,36	-147.973.565,60
a) Suministros y servicios exteriores	-24.172.459,36	-24.618.277,59
b) Tributos	-818.802,82	-766.674,45
c) Otros	0,00	0,00
d) Deterioro de valor de créditos por operaciones de gestión	-18.212.827,06	-18.401.050,26
e) Pérdidas de créditos incobrables por operaciones de gestión	-29.857.513,86	-34.974.078,53
f) Dotación a la provisión para contingencias en tramitación	-74.227.486,26	-69.213.484,77
12. Amortización del inmovilizado	-4.542.348,55	-4.048.414,45
B) TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA (7+8+9+10+11+12)	-1.790.167.005,13	-1.620.856.646,04

Cuenta del resultado económico-patrimonial. Ejercicio 2024 (euros)
3/3

	2024	2023
I. RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) DE LA GESTIÓN ORDINARIA (A+B)	-17.184.125,04	-24.670.126,64
13. Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta	-680.637,94	-141.831,29
a) Deterioro de valor	0,00	0,00
b) Bajas y enajenaciones	-680.637,94	-141.831,29
c) Imputación de subvenciones para el inmovilizado no financiero	0,00	0,00
14. Otras partidas no ordinarias	3.165.260,44	2.533.217,25
a) Ingresos	3.274.468,05	2.743.846,13
b) Gastos	-109.207,61	-210.628,88
II. RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS (I+13+14)	-14.699.502,54	-22.278.740,68
15. Ingresos financieros	977.530,61	1.120.339,11
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio	0,00	0,00
b) De valores negociables y de créditos del activo inmovilizado	977.530,61	1.120.339,11
c) Subvenciones para gastos financieros y para la financiación de operaciones financieras	0,00	0,00
16. Gastos financieros	-121.304,63	-185.765,86
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	6.135,97	0,00
a) De entidades del grupo, multigrupo y asociadas	6.135,97	0,00
b) Otros	0,00	0,00
III. RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS (15+16+17+18+19+20)	862.361,95	934.573,25
IV. RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) NETO DEL EJERCICIO (II+III)	-13.837.140,59	-21.344.167,43
± AJUSTES EN LA CUENTA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR		-117.017,48
VI. RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR AJUSTADO		-21.461.184,91



Balance ejercicio 2024 (euros)

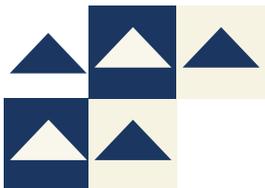
1/3

ACTIVO	2024	2023 REEXPRESADO
A) Activo no corriente	143.124.474,75	143.671.481,90
I. Inmovilizado intangible	10.505.149,19	9.768.794,64
1. Inversión en investigación y desarrollo	0,00	0,00
2. Propiedad industrial e intelectual	0,00	0,00
3. Aplicaciones informáticas	559.865,27	636.984,42
4. Inversiones sobre activos utilizados en régimen de arrendamiento o cedidos	9.920.545,55	9.105.959,81
5. Otro inmovilizado intangible	24.738,37	25.850,41
II. Inmovilizado material	126.048.344,73	127.259.198,77
1. Terrenos	26.450.638,35	26.714.169,80
2. Construcciones	84.821.464,99	85.412.769,37
5. Otro inmovilizado material	14.730.679,67	15.132.259,60
6. Inmovilizado en curso y anticipos	45.561,72	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	2.171.491,13	2.331.249,50
1. Inversiones financieras en patrimonio	759.318,69	759.318,69
2. Créditos y valores representativos de deuda	1.003.583,17	1.046.396,20
4. Otras inversiones financieras	408.589,27	525.534,61
VI. Deudores y otras cuentas a cobrar a largo plazo	634.273,29	547.022,58



Balance ejercicio 2024 (euros)
2/3

ACTIVO	2024	2023 REEXPRESADO
B) Activo corriente	629.092.036,79	608.414.615,58
I. Activos en estado de venta	0,00	0,00
II. Existencias	2.135.482,97	1.656.402,04
1. Productos farmacéuticos	269.293,60	310.572,95
2. Material sanitario de consumo	1.070.509,17	839.609,09
3. Otros aprovisionamientos	795.680,20	506.220,00
III. Deudores y otras cuentas a cobrar	586.946.555,95	568.000.757,34
1. Deudores por operaciones de gestión	29.639.865,28	31.878.410,00
2. Otras cuentas a cobrar	557.128.210,71	535.853.759,33
3. Administraciones públicas	178.479,96	268.588,01
4. Deudores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00
V. Inversiones financieras a corto plazo	4.027.560,14	3.803.323,58
1. Inversiones financieras en patrimonio	0,00	0,00
2. Créditos y valores representativos de deuda	4.027.560,14	3.803.323,58
4. Otras inversiones financieras	0,00	0,00
VI. Ajustes por periodificación	640.277,12	220.929,36
VII. Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	35.342.160,61	34.733.203,26
1. Otros activos líquidos equivalentes	0,00	0,00
2. Tesorería	35.342.160,61	34.733.203,26
TOTAL ACTIVO (A+B)	772.216.511,54	752.086.097,48





Balance ejercicio 2024 (euros)

3/3

PATRIMONIO NETO Y PASIVO		2024	2023 REEXPRESADO
A)	Patrimonio neto	356.436.349,29	392.810.133,15
I.	Patrimonio aportado	0,00	0,00
II.	Patrimonio generado	356.411.610,92	392.784.282,74
1.	Reservas	293.851.739,98	294.622.861,27
2.	Resultados de ejercicios anteriores	76.397.011,53	119.622.606,38
3.	Resultados de ejercicio	-13.837.140,59	-21.461.184,91
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	24.738,37	25.850,41
B)	Pasivo no corriente	835.135,33	905.487,46
I.	Provisiones a largo plazo	0,00	0,00
II.	Deudas a largo plazo	835.135,33	905.487,46
2.	Deudas con entidades de crédito	0,00	0,00
4.	Otras deudas	132.143,63	132.143,63
5.	Acreeedores por arrendamiento financiero a largo plazo	702.991,70	773.343,83
V.	Ajustes por periodificación a largo plazo	0,00	0,00
C)	Pasivo corriente	414.945.026,92	358.370.476,87
I.	Provisiones a corto plazo	102.852.991,06	72.602.598,78
II.	Deudas a corto plazo	426.597,83	451.855,64
2.	Deuda con entidades de crédito	0,00	0,00
4.	Otras deudas	356.245,23	383.386,89
5.	Acreeedores por arrendamiento financiero a corto plazo	70.352,60	68.468,75
IV.	Acreeedores y otras cuentas a pagar	311.665.438,03	285.316.022,45
1.	Acreeedores por operaciones de gestión	19.342.240,58	16.499.864,95
2.	Otras cuentas a pagar	289.199.587,41	265.701.955,73
3.	Administraciones públicas	3.123.610,04	3.114.201,77
4.	Acreeedores 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)		772.216.511,54	752.086.097,48

Cuenta del resultado económico-patrimonial. Patrimonio privativo 2024 (euros)
1/3

	2024	2023
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	298.870,12	299.080,92
a) Arrendamientos	298.870,12	299.080,92
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)	298.870,12	299.080,92





Cuenta del resultado económico-patrimonial. Patrimonio privativo 2024 (euros)

2/3

	2024	2023
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	-59.923,76	-63.974,41
a) Sueldos, salarios y asimilados	0,00	0,00
b) Cargas sociales	-59.923,76	-63.974,41
9. Transferencias y subvenciones concedidas	0,00	0,00
a) Transferencias	0,00	0,00
b) Subvenciones	0,00	0,00
10. Aprovisionamientos	0,00	-6.420,00
a) Compras y consumos	0,00	-6.420,00
b) Deterioro de valor de existencias	0,00	0,00
11. Otros gastos de gestión ordinaria	-100.642,94	-91.538,69
a) Suministros y servicios exteriores	-50.948,20	-41.310,19
b) Tributos	-49.694,74	-50.228,50
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	-5.123,78	-5.087,23
B) TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA (7+8+9+10+11+12)	-165.690,48	-167.020,33

Cuenta del resultado económico-patrimonial. Patrimonio privativo 2024 (euros)

3/3

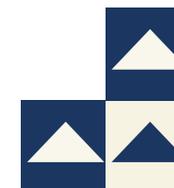
	2024	2023
I. RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) DE LA GESTIÓN ORDINARIA (A+B)	133.179,64	132.060,59
13. Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta	35.318,73	64.719,69
a) Deterioro de valor	0,00	0,00
b) Bajas y enajenaciones	35.318,73	64.719,69
c) Imputación de subvenciones para el inmovilizado no financiero	0,00	0,00
14. Otras partidas no ordinarias	-8.140,22	-70.363,97
a) Ingresos	578,55	0,00
b) Gastos	-8.718,77	-70.363,97
II. RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS (I+13+14)	160.358,15	126.416,31
15. Ingresos financieros	108.009,55	71.071,30
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio	0,00	0,00
b) De valores negociables y de créditos del activo inmovilizado	108.009,55	71.071,30
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)	108.009,55	71.071,30
IV. RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) NETO DEL EJERCICIO (II+III)	268.367,70	197.487,61
21. Impuesto sobre beneficios	-9.959,15	-8.197,15
V. RESULTADO NETO DEL EJERCICIO DESPUÉS DE IMPUESTOS	258.408,55	189.290,46
* AJUSTES EN LA CUENTA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR		0,00
VI. RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR AJUSTADO		189.290,46



Balance ejercicio 2024. Patrimonio privado (euros)

1/3

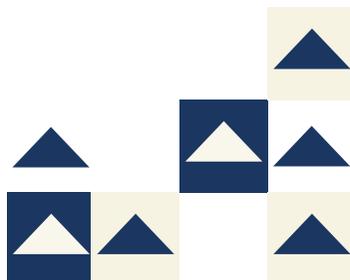
ACTIVO	2024	2023 REEXPRESADO
A) Activo no corriente	2.378.049,77	2.392.008,67
I. Inmovilizado intangible	0,00	0,00
1. Inversión en investigación y desarrollo	0,00	0,00
2. Propiedad industrial e intelectual	0,00	0,00
3. Aplicaciones informáticas	0,00	0,00
4. Inversiones sobre activos utilizados en régimen de arrendamiento o cedidos	0,00	0,00
5. Otro inmovilizado intangible	0,00	0,00
II. Inmovilizado material	853.324,89	864.129,94
1. Terrenos	472.107,40	475.403,54
2. Construcciones	381.217,49	388.726,40
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	1.524.724,88	1.527.878,73
1. Inversiones financieras en patrimonio	0,00	0,00
2. Créditos y valores representativos de deuda	1.524.724,88	1.528.478,73
4. Otras inversiones financieras	0,00	-600,00
VI. Deudores y otras cuentas a cobrar a largo plazo	0,00	0,00



Balance ejercicio 2024. Patrimonio privado (euros)

2/3

ACTIVO	2024	2023 REEXPRESADO
B) Activo corriente	3.988.995,53	3.670.320,98
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	195.741,17	166.491,70
1. Deudores por operaciones de gestión	0,00	0,00
2. Otras cuentas a cobrar	75.123,70	44.633,10
3. Administraciones públicas	120.617,47	121.858,60
4. Deudores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00
V. Inversiones financieras a corto plazo	1.758.985,67	3.091,51
1. Inversiones financieras en patrimonio	0,00	0,00
2. Créditos y valores representativos de deuda	1.758.985,67	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	2.034.268,69	3.500.737,77
1. Otros activos líquidos equivalentes	7.171,07	2.554.196,17
2. Tesorería	2.027.097,62	946.541,60
TOTAL ACTIVO (A+B)	6.367.045,30	6.062.329,65





Balance ejercicio 2024. Patrimonio privativo (euros)

3/3

PATRIMONIO NETO Y PASIVO		2024	2023 REEXPRESADO
A)	Patrimonio neto	6.161.969,45	5.903.560,90
I.	Patrimonio aportado	0,00	0,00
II.	Patrimonio generado	6.161.969,45	5.903.560,90
1.	Reservas	5.903.560,90	5.714.270,44
	a) Reservas de capitalización	0,00	0,00
	b) Otras reservas	5.903.560,90	5.714.270,44
2.	Resultados de ejercicios anteriores	0,00	0,00
3.	Resultados de ejercicio	258.408,55	189.290,46
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	136.596,90	135.996,90
I.	Provisiones a largo plazo	116.524,11	116.524,11
II.	Deudas a largo plazo	20.072,79	19.472,79
2.	Deudas con entidades de crédito	0,00	0,00
4.	Otras deudas	20.072,79	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	68.478,95	22.771,85
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	68.478,95	22.771,85
1.	Acreedores por operaciones de gestión	0,00	0,00
2.	Otras cuentas a pagar	260,90	281,76
3.	Administraciones públicas	68.218,05	22.490,09
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)		6.367.045,30	6.062.329,65

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
Suministro de dispositivos de captura de firma manuscrita digitalizada	Sistemas de información	99.847,72	Si	Si
Obras de reforma del centro asistencial en Salamanca	Obras e instalaciones	94.922,29	Si	Si
Equipo de radiología digital para el centro de Abanto (Vizcaya)	Sanitario	87.228,90	No	No
Suministro de dos ecógrafos digitales para el Hospital	Sanitario	84.288,60	Si	No
Equipo de radiología digital para el centro de Barcelona	Sanitario	82.230,39	No	No
Equipo de radiología digital para el centro de Alcorcón (Madrid)	Sanitario	81.152,28	No	No
Equipo de radiología digital para el centro de Vélez-Málaga	Sanitario	81.152,28	No	No
Adquisición por leasing del centro de La Coruña	Obras e instalaciones	68.468,28	Si	Si
Reforma parcial del centro de Tomelloso (Ciudad Real)	Obras e instalaciones	62.361,37	Si	Si
Suministro de un transformador para el centro de Móstoles	Sistemas de información	57.665,70	Si	No
Equipamiento de fisioterapia y rehabilitación para diversos centros	Sanitario	57.289,70	Si	Si
Suministro de un electromiógrafo para el Hospital	Sanitario	56.464,65	Si	No
Adquisición de puntos de acceso WIFI para los centros	Sistemas de información	55.357,50	Si	No
Adquisición de local en Logroño	Obras e instalaciones	54.000,00	Si	Si
Reforma parcial en el centro de Pinto (Madrid)	Obras e instalaciones	51.867,43	Si	Si
Reforma parcial en el centro de San Severo (Madrid)	Obras e instalaciones	48.258,09	Si	Si
Reforma parcial en el centro de Lugo	Obras e instalaciones	47.139,93	Si	Si
Equipos de climatización en Puertollano (Ciudad Real)	Obras e instalaciones	47.043,84	Si	Si
Adquisición del centro de Ronda (Málaga)	Obras e instalaciones	46.621,30	Si	Si
Equipo de climatización del gimnasio del centro de Santander	Obras e instalaciones	46.120,47	Si	Si
Reforma de la fachada del centro de Murcia	Obras e instalaciones	45.673,48	Si	Si
Impermeabilización de las cubiertas del centro de Alicante	Obras e instalaciones	39.919,51	Si	Si
Equipo de climatización en Hospitalet de Llobregat (Barcelona)	Obras e instalaciones	39.092,69	Si	Si
Solución para la Identif., Localiz., y trazabilidad (RTLS) del Hospital	Sistemas de información	38.356,03	Si	Si
Equipo de climatización del gimnasio del centro de León	Obras e instalaciones	36.223,76	Si	Si
Reforma parcial en el centro de Tenerife	Obras e instalaciones	36.213,99	Si	Si



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
Reforma parcial en el centro de Avila	Obras e instalaciones	32.210,14	Si	Si
Reforma parcial en el centro de Orense	Obras e instalaciones	30.528,65	Si	Si
Instalación eléctrica - aumento de potencia centro de Móstoles	Obras e instalaciones	30.136,45	Si	No
Suministro de autoclaves para centros asistenciales y hospital	Sanitario	27.355,68	No	Si
Suministro de taquillas de vestuario para centros asistenciales	Compras y servicios	25.313,94	Si	Si
Reforma de la sala de reuniones del centro de San Agustín (Madrid)	Obras e instalaciones	24.346,48	Si	Si
Reforma parcial del centro de Alcalá de Guadaíra (Sevilla)	Obras e instalaciones	24.259,18	Si	Si
Reforma parcial del centro de Osuna (Sevilla)	Obras e instalaciones	22.215,94	Si	Si
Honorarios redacción proyecto básico del nuevo centro de Las Palmas	Obras e instalaciones	21.677,72	Si	No
Suministro de equipamiento y licencias para infraestructura WiFi en centros	Sistemas de información	20.908,80	No	No
Suministro de equipos de diatermia para centros asistenciales	Sanitario	20.847,35	Si	No
Adquisición de cabina de almacenamiento SAN	Sistemas de información	18.829,98	Si	No
Honorarios proyecto ejecución centro de Sevilla	Obras e instalaciones	18.029,00	Si	No
Adquisición de tabletas-pc con accesorios	Sistemas de información	17.794,59	Si	Si
Equipos de climatización en calle San Agustín (Madrid)	Obras e instalaciones	17.318,02	Si	Si
Adquisición de ecógrafos digitales para centros asistenciales	Sanitario	16.879,50	Si	No
Servidor para la implementación de la Inteligencia Artificial	Sistemas de información	16.717,06	No	No
Sustitución de rótulos de fachada del centro de Albacete	Obras e instalaciones	16.274,50	No	Si
Suministro equipos de electroterapia y termoterapia	Sanitario	15.288,35	Si	No
Suministro de contenidos sobre consejos y salud - Web corporativa	Sistemas de información	14.973,75	No	Si
Elaboración de material didáctico audiovisual sobre Prevención	Compras y servicios	14.643,27	No	Si
Reforma y pintura en el centro de Santander	Obras e instalaciones	14.135,22	Si	Si
Suministro de puertas automáticas en centro de Tordera	Obras e instalaciones	12.459,08	Si	Si
Reforma parcial en el centro de Vigo	Obras e instalaciones	11.452,65	Si	Si
Modificación climatización centro de Manzanares (Ciudad Real)	Obras e instalaciones	10.467,47	Si	Si
Dotación Audiovisual para el centro de Barcelona	Sistemas de información	10.069,45	Si	Si

Desglose del número de reclamaciones por canal de recepción

Canal de recepción	2023	Proporción sobre el total (%)	2024	Proporción sobre el total (%)
Hoja de reclamación oficial	1.142	49,46	1.189	48,83
Otros documentos (hojas internas, escritos)	424	18,36	527	21,64
Buzón del Defensor del Mutualista	393	17,02	397	16,30
Oficina Virtual de Reclamaciones y Litigios (OVRL)	182	7,88	183	7,52
Portal Web	145	6,28	112	4,60
App/Oficina Digital	18	0,78	23	0,94
Correo postal	2	0,09	3	0,12
DGOSS	1	0,04	1	0,04
Registro institucional	2	0,09	0	0,00
TOTAL	2.309	100	2.435	100

Desglose del número de reclamaciones por materia

Materia	2023	Proporción sobre el total (%)	2024	Proporción sobre el total (%)
Asistencia sanitaria inadecuada	171	7,41	217	8,91
Asistencia sanitaria. Demora en la atención prestada	89	3,8	100	4,11
Asistencia sanitaria. Diagnóstico	22	0,95	28	1,15
Asistencia sanitaria. Discrepancia tratamiento	110	4,76	106	4,35
Asistencia Sanitaria. Informe médico	86	3,72	89	3,66
Cese de actividad trabajadores autónomos (CATA)	5	0,22	24	0,99
Cuidado de menores (CUME)	13	0,56	8	0,33
Disconformidad con el alta	359	15,55	407	16,71
Disconformidad con el trato	193	8,36	196	8,05
Disconformidad con la calificación de la contingencia	645	27,93	630	25,87
Instalaciones	24	1,04	10	0,41
Otros	253	10,96	258	10,60
Patrimoniales por daños y perjuicios	2	0,09	1	0,04
Prestaciones económicas	145	6,28	153	6,28
Riesgo en el embarazo / Lactancia	43	1,86	51	2,09
Transporte	149	6,45	157	6,45
TOTAL	2.309	100	2.435	100



Datos de la plantilla

Distribución de la plantilla por generación/año de nacimiento

	Núm. hombres	Núm. mujeres	Total
Baby boomers (1949-1968)	220	261	481
Generación X (1969-1980)	290	673	963
Generación Y (1981-1993)	127	449	576
Generación Z (1994-2010)	34	125	159
Total general	671	1.508	2.179

Distribución de la plantilla por franja de antigüedad

	Núm. hombres	Núm. mujeres	Total
Menos de 1 año	54	203	257
1 a 2 años	70	188	258
3 a 4 años	33	94	127
5 a 9 años	107	237	344
10 a 14 años	20	51	71
15 a 19 años	93	189	282
20 a 24 años	122	308	430
Más de 25 años	172	238	410

Distribución de la plantilla por ámbito de la actividad (incluye información sobre discapacidad)

Actividad	Núm. hombres		Núm. mujeres		Total plantilla				Evolución 2023/2024	
	Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad	2023		2024		Diferencia	Variación (%)
Sanitaria	299	8	799	11	1.086	18	1.117	19		
Gestión	316	11	664	16	960	31	1.007	27		
Prevención	37	0	18	0	58	0	55	0		
Subtotal	652	19	1.481	27	2.104	49	2.133	46		
Total	671		1.508		2.153		2.179		26	1,21

Distribución de la plantilla por tipo de actividad y naturaleza de la relación laboral

Actividad	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		
	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	67	54	121	67	54	121	0	0	0	67	54	121	0	0	0
Sanitaria	293	808	1.101	271	730	1.001	22	78	100	232	637	869	61	171	232
Administrativa	250	625	875	235	577	812	15	48	63	241	581	822	9	44	53
Servicio de prevención propio	6	4	10	6	4	10	0	0	0	6	4	10	0	0	0
Higiene y seguridad en el trabajo	31	14	45	30	14	44	1	0	1	31	13	44	0	1	1
Otro personal	20	2	22	18	2	20	2	0	2	20	2	22	0	0	0
Total	671	1.508	2.179	631	1.382	2.013	40	126	166	601	1.292	1.893	70	216	286

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

Tipología de contrato	Proporción hombres (%)	Proporción mujeres (%)	Proporción sobre el total de la plantilla (%)		Diferencia 2023/2024 (%)
			2023	2024	
Fijo	28,77	63,06	91,73	91,83	0,1
Fijo - no indefinido	0,18	0,37	0,84	0,55	-0,29
Temporal	1,84	5,78	7,43	7,62	0,19
Composición por sexo	30,79	69,21			
A tiempo completo	27,58	59,29	84,63	86,87	2,24

Distribución de la plantilla con discapacidad por tipología de contrato y género

Tipología de contrato	Proporción hombres (%)	Proporción mujeres (%)	Proporción sobre el total de la plantilla (%)		Diferencia 2023/2024 (%)
			2023	2024	
Fijo	39,13	58,70	97,96	97,83	-0,13
Fijo - no indefinido	0	0	0	0	0
Temporal	2,17	0	2,04	2,17	0,13
Composición por sexo	41,30	58,70			
A tiempo completo	30,43	47,83	79,59	78,23	-1,33



Distribución de la plantilla por comunidad autónoma, actividad y género

Número de personas trabajadoras 2024

2023 Evolución 2023/2024

Comunidad autónoma	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	12	7	19	52	147	199	32	115	147	2	0	2	5	3	8	0	0	0	103	272	375	377	-2	-0,53
Aragón	0	0	0	0	1	1	9	4	13	3	11	14	0	0	0	1	0	1	0	0	0	13	16	29	28	1	3,57
Asturias, Principado de	0	0	0	0	2	2	2	18	20	2	10	12	0	0	0	1	0	1	0	0	0	5	30	35	31	4	12,9
Baleares, Islas	0	0	0	0	1	1	5	7	12	4	9	13	0	0	0	1	0	1	0	0	0	10	17	27	26	1	3,85
Canarias	0	0	0	2	1	3	8	16	24	3	20	23	0	0	0	2	0	2	0	0	0	15	37	52	54	-2	-3,7
Cantabria	0	0	0	1	0	1	3	8	11	2	6	8	0	1	1	1	0	1	0	0	0	7	15	22	21	1	4,76
Castilla-La Mancha	0	0	0	8	2	10	21	49	70	11	31	42	0	0	0	2	1	3	0	0	0	42	83	125	121	4	3,31
Castilla y León	0	0	0	3	5	8	10	47	57	12	36	48	1	0	1	2	2	4	0	0	0	28	90	118	117	1	0,85
Cataluña	0	0	0	5	3	8	24	65	89	16	36	52	1	0	1	2	1	3	0	0	0	48	105	153	152	1	0,66
Extremadura	0	0	0	2	1	3	6	14	20	5	9	14	0	0	0	2	1	3	0	0	0	15	25	40	39	1	2,56
Galicia	0	0	0	8	1	9	20	46	66	13	30	43	0	0	0	1	1	2	0	0	0	42	78	120	119	1	0,84
La Rioja	0	0	0	0	1	1	2	8	10	2	6	8	0	0	0	0	1	1	0	0	0	4	16	20	18	2	11,1
Madrid, Comunidad de	4	1	5	16	24	40	97	281	378	123	219	342	1	2	3	6	1	7	20	2	22	267	530	797	776	21	2,71
Murcia, Región de	0	0	0	3	0	3	5	21	26	4	16	20	0	0	0	1	0	1	0	0	0	13	37	50	54	-4	-7,41
Navarra, Com. foral de	0	0	0	2	1	3	5	12	17	1	9	10	0	0	0	1	0	1	0	0	0	9	22	31	29	2	6,90
País Vasco	0	0	0	2	3	5	8	33	41	7	26	33	0	1	1	1	2	3	0	0	0	18	65	83	86	-3	-3,49
Valenciana, Comunidad	0	0	0	3	1	4	16	32	48	10	36	46	1	0	1	2	1	3	0	0	0	32	70	102	105	-3	-2,86
Total	4	1	5	67	54	121	293	808	1.101	250	625	875	6	4	10	31	14	45	20	2	22	671	1.508	2.179	2.153	26	1,21

i H: Número de hombres. M: Número de mujeres. T: Número total. En "Otro personal" (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 laboral

Actividad	Toda la plantilla				Empleados/as con contrato indefinido			
	Entradas	Salidas	Voluntarias	Ratio de rotación	Entradas	Salidas	Voluntarias	Ratio de rotación
Alta dirección	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirección	2	10	2	4,88	2	9	2	4,49
Sanitaria	590	565	120	52,88	121	126	72	12,58
Administrativa	197	180	20	21,86	28	33	8	3,8
Servicio de prevención propio	0	0	0	0	0	0	0	0
Higiene y seguridad en el trabajo	1	2	0	3,3	0	0	0	0
Otro personal	17	22	2	78	1	2	0	7,14
Total	807	779	144	36,65	152	170	82	8,1

i 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 (%)	2023	Diferencia (%)
	Hombre	Mujer	Total			
Sistemas de información	157	32	189	52,2	194	-2,6
Sanitaria	26	22	48	13,3	158	-69,6
Centro de atención	10	4	14	3,9	17	-17,6
Varios	56	55	111	30,7	122	-9,0
Total	249	113	362	100	491	-26,3

Distribución del personal externo por ubicación de la actividad desempeñada

	Número de trabajadores			Proporción respecto al total (%)	2023	Diferencia (%)
	Hombre	Mujer	Total			
Servicios centrales	224	92	316	87,3	325	-2,8
Hospital Habana	15	18	33	9,1	58	-43,1
Red de atención	10	3	13	3,6	108	-88,0
Total	249	113	362	100,0	491	-26,3

i 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 2024.

En el ejercicio 2024, los datos de personal externo experimentan una actualización metodológica respecto a ejercicios anteriores, al dejar de incluirse el personal en prácticas. Esta modificación tiene un impacto especialmente significativo en los datos del ámbito sanitario, donde se concentra la mayor parte de dicha actividad, afectando tanto al Hospital Fraternidad-Muprespa Habana como a la red de atención, principales espacios de formación práctica para alumnos externos.



Distribución del personal externo por naturaleza de la actividad desempeñada (a 31 de diciembre de 2024)

	Número de trabajadores			Diferencia 23/24(%)
	2022	2023	2024	
Sistemas de información	85	124	138	11,3
Sanitaria	49	55	35	-36,4
Centro de atención	11	12	12	0,0
Varios	97	82	69	-15,9
Total	242	273	254	-7,0

i 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 2024, permitiendo realizar una comparativa de la instantánea sobre la evolución anual.

Número de horas y alumnos/as según modalidad formativa y género

Modalidad	Núm. alumnos/as		Núm. horas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Presencial	559	1.131	2.755,18	7.564,24
Mixto	49	102	1.441,33	3.586,82
En línea	2.769	7.086	15.581,40	45.355,10
Videoconferencia	730	1.680	1.093,36	2.347,37
Ayudas Individuales	93	141	9.941,00	13.154,00
Curso Experto Valoración Incapacidades Laborales (UNED)	4	6	2.000,00	3.000,00
Total	4.204	10.146	32.812,27	75.007,53

i La modalidad "Mixto" incluye la formación relativa a acogida, inmersión y/o reciclaje.

Distribución del personal externo por ubicación de la actividad desempeñada (a 31 de diciembre de 2024)

	Número de trabajadores			Diferencia 23/24(%)
	2022	2023	2024	
Servicios centrales	184	220	221	0,5
Hospital Habana	30	34	22	-35,3
Red de atención	28	19	11	-42,1
Total	242	273	254	-7,0

Pruebas de promoción interna niveles 4 y 5

	Admitidos	Presentados	Núm. plazas
Nivel 4	80	69	14
Nivel 5	288	221	9
Total	368	290	23

i La Mutua celebra bienalmente las pruebas de promoción interna que permiten acceder a los niveles 4 y 5, habiéndose celebrado la última edición en 2024.

Número de horas y alumnos/as según modalidad formativa y género para personas con discapacidad

Modalidad	Núm. alumnos/as		Núm. horas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Presencial	7	14	79	108,75
En línea	67	86	475	576
Directo videoconferencia	14	19	31	34,25
Mixto	-	1	-	75
Ayudas Individuales	-	-	-	-
Total	88	120	584	794

Indicadores de formación

Indicador	Valor		Evolución 2023/2024	
	2023	2024	Diferencia	Variación (%)
Índice de calidad de la formación	8,76	8,70	-0,06	-0,68
Índice de calidad de los formadores	9,16	9,03	-0,13	-1,42
Índice de horas medias de formación	34,61	49,77	15,16	43,80

Distribución del gasto en materia de recursos humanos

Concepto	Proporción (%)		
	2023	2024	Variación 2023/2024 (puntos porcentuales)
Salarios	73,06	73,09	0,03
Cotizaciones a la Seguridad Social	23,01	23,27	0,26
Gastos sociales	2,99	2,99	0
Aportaciones al plan de pensiones	0,24	0,24	0
Indemnizaciones	0,70	0,42	-0,28

Préstamos de la mediateca por tipo y género

Núm. préstamos

Tipo de préstamo	2023			2024			Evolución 2023/2024	
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Diferencia	Variación (%)
Películas	0	18	18	10	5	15	-3	-16,67
Libros	95	693	788	113	623	736	-51	-6,47
Total	95	711	806	123	628	751	-55	-6,82

Desglose de los indicadores de formación por modalidad de formación

Modalidad	Fraterical	Frateriform	Frateritrans
Presencial	8,65	9,05	-
En línea	8,56	8,85	9,61
Directo videoconferencia	8,67	9,01	-
Mixto	8,93	9,19	-
Total	8,70	9,03	9,61

Número de personas que han recibido evaluación periódica

Actividad	Núm. hombres	Núm. mujeres	Total
Directiva	75	48	123
Sanitaria	263	632	895
Administrativa	250	564	814
Servicio de prevención propio	6	3	9
Higiene y seguridad en el trabajo	30	14	44
Otra actividad	21	4	25
Total	645	1.265	1.910

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).
Se ha detectado una errata en la suma de los cálculos totales en la memoria 2023, siendo el número total de hombres 657, mujeres 1.229, sumando un total de 1.886 personas evaluadas.



Evolución de la participación en la encuesta de clima laboral

	2017	2019	2021	2023	2024
Participación (%)	69	73	--	--	75

i La encuesta de clima laboral se realiza con periodicidad bienal, habiendo sido prorrogada hasta el presente ejercicio 2024.

Actividad de la comunicación interna

	Evolución 2023/2024			
	2023	2024	Diferencia	Variación (%)
Publicaciones	1.348	1.184	-164	-12,17
Comunicaciones	54	63	9	16,67
Valoración	8,9	8,4	-0,5	-5,62
Vídeos	17	13	-4	-23,53
Sesiones informativas	2	8	6	300
Valoración	--	9,3	--	--

Representación legal de los trabajadores por organización sindical

Organización sindical	Núm. delegados			Evolución 2023/2024		
	Hombres	Mujeres	Total 2024	Total 2023	Diferencia	Variación (%)
CC.OO.	23	38	61	64	-3	-4,69
UGT	28	48	76	77	-1	-1,3
SATSE	0	0	0	0	0	0
USAE	0	1	1	1	0	0
Independiente	0	0	0	0	0	0
Total			138	142	-4	-2,82

Evolución del indicador de satisfacción general (TF) en la encuesta de clima laboral

	2017	2019	2021	2023	2024
TF - Total respuestas favorables (sobre 100)	68	67	--	--	66

i El TF es el "total de respuestas favorables" obtenidas en cada ítem / factor de la encuesta, sobre un total de 100.

Distribución del absentismo y la siniestralidad por rango de edad

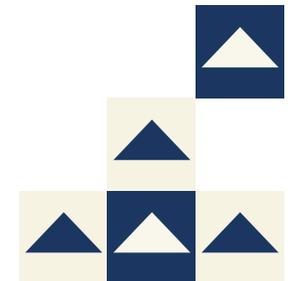
Rango de edad (años)	2023 (%)	2024 (%)	Variación 2023/2024 (puntos porcentuales)
Entre 18 y 25	1,31	1,02	-0,29
Entre 26 y 35	15,51	16,25	0,74
Entre 36 y 45	28,73	27,19	-1,54
Entre 46 y 55	31,57	32,27	0,70
Entre 56 y 65	21,50	21,72	0,21
Más de 65	1,37	1,56	0,18

Estructura de prevención

	Número		Evolución 2023/2024	
	2023	2024	Diferencia	Variación (%)
Delegados de prevención	86	86	-	-
Comités de seguridad y salud	10	10	-	-
Comité estatal de seguridad y salud	1	1	-	-

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 personal de oficinas	1	311	134	134
Prevención riesgos laborales personal sanitario	1	721	228	228
Curso Básico para delegados de prevención	50	23	10	500
Impacto de la violencia ocupacional externa en el sector sanitario	3	2	2	6
Jornada con la policía para fomentar un ambiente laboral seguro	1	439	432	432
Jornada con la policía para fomentar un ambiente laboral seguro	1,17	7	7	8,19
Jornada con la policía para fomentar un ambiente laboral seguro	1,5	87	87	130,50
Jornada con la policía para fomentar un ambiente laboral seguro	2	27	27	54
Jornada con la policía para fomentar un ambiente laboral seguro	1	49	49	49
Norma ISO 45001 y formación interna SPP	6	18	18	108
Operativa y normativa sobre Legionela	1	55	28	28,00
Operativa y normativa sobre Legionela	1	53	44	44
Seguimiento actividad preventiva 2024 (SPP)	10,75	19	19	204,25
Prevención de riesgos en teletrabajo	3	87	44	132
Responsable de la Gestión Intracentro de los Residuos Sanitarios	2	58	30	60
Reunión Anual Consultores de Prevención 2024	12	44	43	516
Curso RCP básica para personal no sanitario	3,5	32	29	101,50
Medidas-actuaciones en caso de emergencia Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	0,83	202	78	64,74
Rescate de personas atrapadas en ascensores	1	3	3	3
Totales	102,75	2.237	1.312	2.803



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 2024 se ha elaborado conforme a los Estándares GRI (Global Reporting Initiative), basándose en la publicación “GRI 1: Fundamentos 2021” (entró en vigor el 1 de enero de 2023) y cumpliendo con los nueve requisitos que establece dicho estándar. GRI es una referencia mundial que permite a las organizaciones informar a sus grupos de interés sobre los impactos significativos en la economía, el medioambiente y la sociedad, así como su contribución al desarrollo sostenible.

Este informe incluye:

- » Los indicadores generales definidos en “GRI 2: Contenidos Generales 2021”.
- » Los aspectos materiales recogidos en “GRI 3: Temas Materiales 2021”.
- » Los indicadores específicos sobre temas económicos (serie 200), ambientales (serie 300) y sociales (serie 400).

Asimismo, se han seguido las recomendaciones de la guía “La discapacidad en los informes de sostenibilidad” (enero 2019), elaborada por Global Reporting Initiative y Fundación ONCE, para reforzar la divulgación del compromiso con los derechos de las personas con discapacidad.

El informe abarca el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024. La fecha de publicación del informe precedente fue julio de 2024, correspondiente a la actividad del ejercicio 2023.

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 2024 recoge esta información, resaltando los asuntos clave para alcanzar los objetivos estratégicos de la entidad y atendiendo a las expectativas de los grupos de interés, de manera que facilite su proceso de toma de decisiones.

El área de Comunicación Interna y Responsabilidad Social del Centro de Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa (dependiente de la Secretaría General) ha sido la encargada de la elaboración de este documento. Cada unidad organizativa ha aportado los datos correspondientes a su ámbito de competencia.

La Comisión de Control y Seguimiento—órgano de participación de los agentes sociales que supervisa la gestión de la entidad en sus distintas modalidades de colaboración—ha verificado y aprobado este informe en junio de 2024. Cabe señalar que esta validación no ha contado con la participación de un tercero externo.

La versión final del Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2024 se ha impreso en julio de 2025.

Principios

La elaboración del informe ha seguido los principios del Estándar GRI, prestando especial atención a los criterios que determinan su estructura y contenido:

- » Grupos de interés. Poner el foco en la información relevante para cada grupo, reconociendo el valor informativo que tiene para ellos.
- » Sostenibilidad. Reflexionar, desde todos los ámbitos de la entidad, sobre la sostenibilidad medioambiental del modelo y el impacto que generan las decisiones adoptadas.
- » Exhaustividad. Incluir todos los contenidos necesarios sin omitir información, evitando redundancias y asegurando una comprensión completa de la gestión.

- » Equilibrio. Mantener una redacción imparcial y objetiva, sin juicios de valor.
- » Comparabilidad. Presentar los datos de forma homogénea y coherente con ejercicios anteriores, facilitando la comparación de resultados sin caer en repeticiones innecesarias.
- » Claridad. Garantizar que la terminología y la redacción sean accesibles para todos los lectores, evitando tecnicismos sin definir.

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.

Universidad Laboral de Gijón, Espacio Talento
C/Luis de Moya Blanco, 261
33203 · Gijón – Asturias
www.talentocorporativo.com

Impreso en papel reciclado y con certificado FSC.



La tarjeta NFC que acompaña al presente informe está fabricada en madera natural.

Materialidad

Fraternidad-Muprespa ha elaborado el presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad integrando los aspectos materiales que reflejan su impacto más significativo en el entorno y aquellos que, a su vez, condicionan de forma relevante la evolución de la organización. Este enfoque de doble materialidad responde a los estándares existentes y se alinea con las expectativas de los principales grupos de interés, atendiendo a criterios económicos, sociales, ambientales y de gobernanza.

La siguiente tabla relaciona cada uno de los apartados del informe con el ámbito de sostenibilidad al que contribuye y con el aspecto material específico al que da respuesta. Asimismo, se indica expresamente qué contenidos han sido incorporados por primera vez (N) o han modificado su alcance o cobertura (M) respecto al informe anterior, con el fin de facilitar la trazabilidad y evolución del enfoque de sostenibilidad adoptado.

Ámbitos sostenibilidad:

- » Económico (E): temas relacionados con la eficiencia en el uso de recursos públicos, la sostenibilidad financiera, la innovación o la gestión del conocimiento técnico.
- » Social (S): incluye aspectos vinculados a la atención sanitaria, las prestaciones, la prevención, el talento, la salud laboral, la igualdad o la cercanía en el servicio.
- » Ambiental (A): engloba el compromiso con la sostenibilidad medioambiental, la eficiencia energética, la gestión de residuos o la huella de carbono.
- » Gobernanza / Transversal (G): recoge los aspectos relacionados con el buen gobierno, la transparencia, la visión estratégica, la gestión de riesgos, la ciberseguridad o la ética pública.

Aspectos materiales

1/6

Contenido del Informe Anual	Alcance	Ámbito	Aspecto material
Eficiencia energética y Accesibilidad. Confort climático		A	Eficiencia energética
Eficiencia energética y Accesibilidad. Eficiencia energética		A	Eficiencia energética
Eficiencia energética y Accesibilidad. Producción energía solar fotovoltaica		A	Eficiencia energética
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Eficiencia energética y respeto medioambiental		A	Eficiencia energética
Empresas por el clima		A	Huella de carbono
Grupo español de crecimiento verde		A	Huella de carbono
Sanidad por el clima		A	Huella de carbono
Cadena de suministro		E	Contratación responsable
Cadena de suministro. Gestión de consultas y trámites		E	Contratación responsable
Cadena de suministro. Regulación de la licitación y la contratación		E	Contratación responsable
Cadena de suministro. Responsabilidad en la cadena de suministro		E	Contratación responsable
Contratación de bienes y servicios		E	Contratación responsable
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Teleconsulta	N	E	Digitalización y atención no presencial
Plan de Evolución Digital -Pioneros digitales-		E	Digitalización y atención no presencial
Sistemas de información		E	Digitalización y atención no presencial
Infraestructura e instalaciones		E	Eficiencia en la gestión de recursos públicos
Infraestructura e instalaciones. Inversiones y autorizaciones		E	Eficiencia en la gestión de recursos públicos
Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados		E	Eficiencia en la gestión de recursos públicos
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Investigación científica e innovación		E	Innovación tecnológica
Modelo de innovación sanitaria		E	Innovación tecnológica
Informe de gestión. Propuesta de distribución del resultado		E	Sostenibilidad financiera
Informe de gestión. Balance de situación económico patrimonial		E	Sostenibilidad financiera
Informe de gestión. Cuenta resultado económico patrimonial		E	Sostenibilidad financiera
Informe de gestión. Ejecución Presupuestaria.		E	Sostenibilidad financiera
Informe de gestión. Empresas afiliadas		E	Sostenibilidad financiera
Informe de gestión. Marco general del ejercicio		E	Sostenibilidad financiera
Informe de gestión. Recaudación		E	Sostenibilidad financiera
Informe de gestión. Resumen económico financiero		E	Sostenibilidad financiera



Aspectos materiales

Contenido del Informe Anual	Alcance	Ámbito	Aspecto material
Informe de gestión. Situación de las reservas después de la distribución del resultado		E	Sostenibilidad financiera
Celebración de la Junta General Ordinaria 2023		G	Buen gobierno corporativo
Celebración de la Junta General Ordinaria 2024	N	G	Buen gobierno corporativo
Certificaciones		G	Buen gobierno corporativo
Comisión de Control y Seguimiento		G	Buen gobierno corporativo
Comisión de Prestaciones Especiales		G	Buen gobierno corporativo
Comisión Permanente		G	Buen gobierno corporativo
Comité de dirección		G	Buen gobierno corporativo
Comité de dirección del HFMH		G	Buen gobierno corporativo
Director gerente		G	Buen gobierno corporativo
Informe sobre el cumplimiento del código de conducta para la realización de inversiones temporales		G	Buen gobierno corporativo
Junta Asesora Nacional		G	Buen gobierno corporativo
Junta Directiva		G	Buen gobierno corporativo
Junta General		G	Buen gobierno corporativo
Organización de los Servicios centrales. Organigrama		G	Buen gobierno corporativo
Organización de los Servicios centrales. Sedes		G	Buen gobierno corporativo
Organización territorial		G	Buen gobierno corporativo
Órganos colegiados		G	Buen gobierno corporativo
Órganos colegiados. Otros comités y comisiones		G	Buen gobierno corporativo
Órganos de gestión interna		G	Buen gobierno corporativo
Órganos de gobierno		G	Buen gobierno corporativo
Reconocimientos y premios		G	Buen gobierno corporativo
Régimen de propiedad y forma jurídica		G	Buen gobierno corporativo
Regulación interna. Instrucciones		G	Buen gobierno corporativo
Regulación interna. Políticas		G	Buen gobierno corporativo
Supervisión de la gestión		G	Buen gobierno corporativo
Supervisión de la gestión. Auditoría interna		G	Buen gobierno corporativo
Supervisión de la gestión. Incumplimientos		G	Buen gobierno corporativo
Supervisión externa. Intervención General de la Seguridad Social		G	Buen gobierno corporativo
Supervisión externa. Tribunal de Cuentas		G	Buen gobierno corporativo

Aspectos materiales

Contenido del Informe Anual	Alcance	Ámbito	Aspecto material
Cadena de suministro. Auditorías y sistemas de control		G	Contratación responsable
Cambios organizativos		G	Cultura organizativa
Comité de expertos		G	Cultura organizativa
Grupo de innovación sanitaria		G	Cultura organizativa
Mediateca		G	Cultura organizativa
Cumplimiento ético y penal		G	Ética pública y cumplimiento
Cumplimiento ético y penal. Prevención y gestión de conflictos de interés		G	Ética pública y cumplimiento
Cumplimiento ético y penal. Responsabilidad de los cargos ejecutivos		G	Ética pública y cumplimiento
Órgano de Cumplimiento Penal		G	Ética pública y cumplimiento
Política de cumplimiento penal y Código Ético y de Conducta		G	Ética pública y cumplimiento
Sistema de gestión de cumplimiento ético y penal		G	Ética pública y cumplimiento
Actividad de seguridad durante el ejercicio		G	Protección de datos y ciberseguridad
Derechos PLARSO		G	Protección de datos y ciberseguridad
Esquema Nacional de Seguridad (ENS)		G	Protección de datos y ciberseguridad
Privacidad del cliente		G	Protección de datos y ciberseguridad
Seguridad de la información		G	Protección de datos y ciberseguridad
Servicio integral centralizado de seguridad electrónica		G	Protección de datos y ciberseguridad
Sistemas de seguridad		G	Protección de datos y ciberseguridad
Alianza +compromiso		G	Satisfacción e implicación grupos de interés
Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo - AMAT		G	Satisfacción e implicación grupos de interés
Grupos de interés		G	Satisfacción e implicación grupos de interés
Logros 2024		G	Satisfacción e implicación grupos de interés
Participación en otros organismos.		G	Satisfacción e implicación grupos de interés
V Plan Estratégico Corporativo. Modelo participativo		G	Satisfacción e implicación grupos de interés
Cifras del ejercicio 2024		G	Transparencia y rendición de cuentas
Compensación de los miembros de los órganos de gobierno		G	Transparencia y rendición de cuentas
Introducción		G	Transparencia y rendición de cuentas
Ley de transparencia		G	Transparencia y rendición de cuentas
Retribución de la alta dirección		G	Transparencia y rendición de cuentas
Transparencia de la gestión		G	Transparencia y rendición de cuentas



Contenido del Informe Anual	Alcance	Ámbito	Aspecto material
Ámbito de actuación		G	Visión estratégica y anticipación al cambio
Cambios normativos		G	Visión estratégica y anticipación al cambio
Carta del Director Gerente		G	Visión estratégica y anticipación al cambio
Comité del Plan Estratégico Corporativo (COPEC)		G	Visión estratégica y anticipación al cambio
La Mutua del mañana		G	Visión estratégica y anticipación al cambio
Ley de economía sostenible		G	Visión estratégica y anticipación al cambio
Misión, visión y valores		G	Visión estratégica y anticipación al cambio
Plan Estratégico Hospital Habana		G	Visión estratégica y anticipación al cambio
Presentación del Presidente		G	Visión estratégica y anticipación al cambio
V Plan Estratégico Corporativo		G	Visión estratégica y anticipación al cambio
Informe de gestión. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales		S	Accesibilidad y calidad asistencial
Informe de gestión. Actividad en contingencia común		S	Accesibilidad y calidad asistencial
Informe de gestión. Actividad en contingencia profesional		S	Accesibilidad y calidad asistencial
Informe de gestión. Afiliación de trabajadores autónomos		S	Accesibilidad y calidad asistencial
Informe de gestión. Trabajadores protegidos		S	Accesibilidad y calidad asistencial
Informe de gestión. Actividad prestaciones económicas		S	Agilidad y eficacia en prestaciones económicas
Informe de gestión. Prestación por Cese de Actividad de Trabajadores Autónomos		S	Agilidad y eficacia en prestaciones económicas
Informe de gestión. Prestación por Cuidado de Menores		S	Agilidad y eficacia en prestaciones económicas
Informe de gestión. Prestación por Riesgo durante el Embarazo y la Lactancia		S	Agilidad y eficacia en prestaciones económicas
Informe de gestión. Prestaciones especiales		S	Agilidad y eficacia en prestaciones económicas
Informe de gestión. Prestaciones Extraordinarias		S	Agilidad y eficacia en prestaciones económicas
Sistemas de información. Asistencial y Prestaciones económicas		S	Agilidad y eficacia en prestaciones económicas
Actividad formativa		S	Atracción, retención y desarrollo del talento
Evaluación del desempeño		S	Atracción, retención y desarrollo del talento
Plantilla. Cambios operacionales		S	Atracción, retención y desarrollo del talento
Plantilla. Selección y evaluación del personal		S	Atracción, retención y desarrollo del talento
Plantilla. Variación de la plantilla		S	Atracción, retención y desarrollo del talento
Promoción y desarrollo. Pruebas de promoción interna		S	Atracción, retención y desarrollo del talento
Promoción y desarrollo. Relevo		S	Atracción, retención y desarrollo del talento
Universidad corporativa - UNICO		S	Atracción, retención y desarrollo del talento

Aspectos materiales

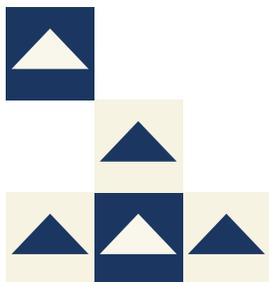
Contenido del Informe Anual	Alcance	Ámbito	Aspecto material
Valoración de la formación		S	Atracción, retención y desarrollo del talento
Fomento de la salud de los trabajadores		S	Bienestar y salud de los empleados
Plan de pensiones		S	Bienestar y salud de los empleados
Retribución flexible		S	Bienestar y salud de los empleados
Retribución y beneficios sociales		S	Bienestar y salud de los empleados
Salud y prevención. Absentismo y siniestralidad. Salud mental, agresiones y violencia laboral		S	Bienestar y salud de los empleados
Asistencia sanitaria		S	Calidad asistencial
Asistencia sanitaria. Actividad sanitaria		S	Calidad asistencial
Asistencia sanitaria. Hospitales intermutuales	N	S	Calidad asistencial
Asistencia sanitaria. Nuevos acuerdos de colaboración		S	Calidad asistencial
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana		S	Calidad asistencial
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Actividad Hospitalaria		S	Calidad asistencial
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Autorización sanitaria y oferta asistencial		S	Calidad asistencial
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Dotación		S	Calidad asistencial
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Funcionamiento interno		S	Calidad asistencial
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Publicaciones		S	Calidad asistencial
Clima laboral		S	Clima laboral
Medición y seguimiento		S	Clima laboral
Difusión de información		S	Divulgación y formación
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Formación y docencia		S	Divulgación y formación
Diversidad en los órganos de gobierno		S	Igualdad y no discriminación
Eficiencia energética y Accesibilidad. Accesibilidad		S	Igualdad y no discriminación
Plantilla. Discapacidad		S	Igualdad y no discriminación
Plantilla. Personal externo		S	Prácticas laborales responsables
Proceso para determinar la retribución		S	Prácticas laborales responsables
Representación sindical y negociación colectiva		S	Prácticas laborales responsables
Veteranos de FM		S	Prácticas laborales responsables
Absentismo y siniestralidad		S	Prevención riesgos laborales
Actividad preventiva		S	Prevención riesgos laborales
Asociación Española de Servicios de Prevención Laboral (AESPLA)		S	Prevención riesgos laborales



Aspectos materiales

6/6

Contenido del Informe Anual	Alcance	Ámbito	Aspecto material
Auditoría de prevención de riesgos laborales.		S	Prevención riesgos laborales
Identificación de peligros, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva		S	Prevención riesgos laborales
Informe de gestión. Sistema de Reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales		S	Prevención riesgos laborales
Notificación de accidentes		S	Prevención riesgos laborales
Salud y prevención		S	Prevención riesgos laborales
Salud y prevención. Absentismo y siniestralidad. Contingencias profesionales		S	Prevención riesgos laborales
Salud y prevención. Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales		S	Prevención riesgos laborales
Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales		S	Prevención riesgos laborales
Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales. Comunicación y diálogo		S	Prevención riesgos laborales
Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales. Formación		S	Prevención riesgos laborales
Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo		S	Prevención riesgos laborales
Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Actividad durante el ejercicio		S	Prevención riesgos laborales
Sistemas de información. Prevención y desarrollo de la cultura de la salud		S	Prevención riesgos laborales
Medición de la comunicación interna		S	Satisfacción e implicación grupos de interés
Calidad del servicio y satisfacción		S	Servicio cercano, humano y personalizado
Diálogo y servicio		S	Servicio cercano, humano y personalizado



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 2024:

Cambios organizativos

Durante el 2024, se han producido los siguientes cambios en la estructura de funcionamiento de la Mutua:

- » Adscripción directa del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana a la Subdirección General de Gestión.
- » Reconfiguración de la distribución territorial, pasando de seis a cinco direcciones territoriales.
- » Nuevos responsables al frente del Hospital Habana, Centro de Asesoría y Servicios Jurídicos, Dirección Territorial Noreste y Departamento del Servicio de Prevención Propio.

Teleconsulta

Se ha incorporado un nuevo apartado en el capítulo Conocer la Mutua que destaca la ampliación del uso de la teleconsulta a los especialistas de la red de atención de Fraternidad-Muprespa. Esta iniciativa consolida un modelo asistencial colaborativo entre el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana y los servicios centrales, evidenciando su progresiva implantación y aceptación.

Hospitales Intermutuales

En el capítulo Conocer la Mutua se ha incorporado un nuevo apartado dedicado a los Hospitales Intermutuales, centros sanitarios mancomunados por varias Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, entre ellas Fraternidad-Muprespa. Estos hospitales tienen como objetivo ofrecer asistencia sanitaria especializada a los

trabajadores protegidos por las mutuas partícipes, optimizando recursos y mejorando la calidad de la atención.

Responsabilidad social y medioambiental

En el capítulo Responsabilidad social y ODS, dentro del apartado de responsabilidad social y medioambiental se incluye información actualizada relativa a:

- » Aprobación por parte de la gerencia del III Plan de Responsabilidad Social.
- » Líneas directrices generales, que engloban: compromiso con la salud y el bienestar; compromiso con las personas; compromiso ambiental; y compromiso con la transparencia y el buen gobierno corporativo.
- » Adhesión a la Declaración de Luxemburgo, ratificando el compromiso con la promoción de la salud en el trabajo y el bienestar interno.
- » Certificación ISO 45001:2018, incorporando un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- » Participación en la Jornada Red DIE, centrada en comunicación inclusiva y buenas prácticas de igualdad en la empresa.
- » Acciones de sostenibilidad en el entorno hospitalario, con iniciativas orientadas a la eficiencia y la gestión responsable de servicios sanitarios.
- » Responsabilidad en la cadena de suministro, aplicando criterios de sostenibilidad, integridad y transparencia en licitaciones y contrataciones.
- » Incorporación de productos sostenibles, evaluando huella ambiental y responsabilidad social de proveedores en los procesos de adquisición.
- » Colaboración con la Red Canaria de RSC, promoviendo buenas prácticas sociales y medioambientales en el tejido empresarial de Canarias.
- » Participación en la Mesa de Responsabilidad Social de Castellón, fomentando la inclusión laboral mediante alianzas con empresas, entidades sociales y administraciones.

Prestaciones por cese de actividad de trabajadores autónomos

Se ha detectado y corregido una errata en los datos reportados en el capítulo Informe de gestión, sobre las

prestaciones por cese de actividad de trabajadores autónomos correspondientes al año 2023. Inicialmente, se incluyeron un total de 358 prestaciones reconocidas, sin embargo, se ha rectificado esta cifra a 360 al identificarse dos expedientes no computados correspondientes a trabajadores del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

Indicadores GRI Medioambientales

En el marco de la elaboración del Informe Anual correspondiente al ejercicio 2024, se ha llevado a cabo en 2025 una revisión de los datos incluidos en informes anteriores. Fruto de este proceso, se ha identificado y corregido una errata en el dato reportado en 2023 relativo a la cantidad de RAEE (residuos de aparatos eléctricos y electrónicos). La cifra inicialmente comunicada, 1.069,90, ha sido rectificada a la cantidad real de 888,40.

Esta observación hace referencia a los indicadores GRI medioambientales 306-3 (residuos generados) y 306-4 (residuos desviados de la eliminación), que se encuentran recogidos en el Anexo de indicadores GRI correspondiente a la dimensión ambiental del Informe. La corrección ya ha sido incorporada en el presente ejercicio para asegurar la trazabilidad y la veracidad de la información reportada.

Indicadores GRI (Global Reporting Initiative)

Fraternidad-Muprespa ha reportado conforme al Estándar GRI para el ejercicio 2024, que abarca del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024.

En el campo "Mejora discapacidad", los indicadores se han completado siguiendo las recomendaciones de la publicación "La discapacidad en los informes de sostenibilidad" (enero 2019), elaborada por Global Reporting Initiative y Fundación ONCE, para reflejar el 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		60	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.		183	Capítulo: Anexo. Proceso de realización y principios que rigen el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad.
General	La organización y sus prácticas de presentación de informes	GRI 2-4	Actualización de la información		190	Capítulo: Anexo. Proceso de realización y principios que rigen el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad.
General	La organización y sus prácticas de presentación de informes	GRI 2-5	Verificación externa		183	Capítulo: Anexo. Proceso de realización y principios que rigen el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad.
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	118	Apartado: Plantilla.
General	Actividades y trabajadores	GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	X	120 y 178	Apartado: Personal externo.
General	Gobernanza	GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición		48-75	Capítulo: Gobierno Corporativo.
General	Gobernanza	GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	X	51	Apartado: Junta Directiva.
General	Gobernanza	GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno		51	Apartado: Junta Directiva.
General	Gobernanza	GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos		51	Apartado: Junta Directiva.
General	Gobernanza	GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos		53	Apartado: Director gerente.
General	Gobernanza	GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad		183	Apartado: Proceso de realización y principios que rigen el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad.
General	Gobernanza	GRI 2-15	Conflictos de interés		66	Apartado: Prevención y gestión de conflictos de interés.
General	Gobernanza	GRI 2-16	Comunicación de inquietudes críticas		66	Apartado: Órgano de cumplimiento penal.
General	Gobernanza	GRI 2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	X	50	Apartado: Junta General.
General	Gobernanza	GRI 2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		50	Apartado: Junta General.
General	Gobernanza	GRI 2-19	Políticas de remuneración		63	Apartado: Compensaciones de los miembros de los órganos de gobierno, participación y alta dirección.
General	Gobernanza	GRI 2-20	Proceso para determinar la remuneración		63	Apartado: Retribución.
General	Gobernanza	GRI 2-21	Ratio de compensación total anual		63	Apartado: Retribución.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible		154	Apartado: Pacto Mundial.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-23	Compromisos y políticas	X	48-75	Capítulo: Gobierno Corporativo.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas		48-75	Capítulo: Gobierno Corporativo.

Tabla de indicadores GRI

Ámbito	Categoría	Indicador	Descripción	Mejora discapacidad	Página	Observaciones
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos impacts		48-75	Capítulo: Gobierno Corporativo.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		72	Apartado: Supervisión de la gestión.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas		72	Apartado: Supervisión de la gestión.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-28	Afiliación a asociaciones		60	Apartado: Participación en otros organismos.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés		86	Apartado: Grupos de interés.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva		130	Apartado: Representación sindical y negociación colectiva.
Aspectos materiales	Contenidos sobre lostemas materiales	GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales		184	Apartado: Materialidad.
Aspectos materiales	Contenidos sobre lostemas materiales	GRI 3-2	Lista de temas materiales		184-189	Anexo: Aspectos materiales.
Aspectos materiales	Contenidos sobre lostemas 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	109	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		123	Apartado: Retribución y beneficios sociales.
Económico	Desempeño económico	GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno		108	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	115	Apartado: Eficiencia energética y Accesibilidad.
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		64-67	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.



Tabla de indicadores GRI

3/4

Ámbito	Categoría	Indicador	Descripción	Mejora discapacitada	Página	Observaciones
Económico	Fiscalidad	GRI 207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos			No aplica. La entidad no aplica tasas en su servicio.
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	119	Apartado: 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		124	Apartado: Otras medidas.
Social	Relaciones trabajador-empresa	GRI 402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		119	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		126	Apartado: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		127	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		127	Apartado: Identificación de peligros, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo		129	Apartado: Comunicación y diálogo.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		129	Apartado: Formación.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores		126	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		126	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		129	Apartado: Absentismo y siniestralidad.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales		129	Apartado: Absentismo y siniestralidad.
Social	Formación y enseñanza	GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado		129	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	129	Apartado: Formación.
Social	Formación y enseñanza	GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		125	Apartado: Evaluación del desempeño.
Social	Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	X	62 y 118	Apartado: Diversidad en los órganos de gobierno y empleados.
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.

Tabla de indicadores GRI

Ámbito	Categoría	Indicador	Descripción	Mejora discapacitada	Página	Observaciones
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		68-70	Ningún caso identificado.
Social	Trabajo infantil	GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		68-70	Ningún caso identificado.
Social	Trabajo forzoso u obligatorio	GRI 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		68-70	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	121	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	69	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	74	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		68	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	74	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		27 y 135	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		74	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		71	Apartado: Privacidad del cliente.
Social	Cumplimiento socioeconómico	GRI 419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	X	74	No se tiene constancia del incumplimiento de leyes ni normativas.



Indicadores GRI de la dimensión ambiental

Dimensión	Categoría	Indicador	Descripción	2023		2024	
				Núm. de centros que computan	Valor	Núm. de centros que computan	Valor
Ambiental	Materiales	GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen (kg)	112	23.700 kg papel comprado no reciclado.	106	23.837,5 kg papel comprado no reciclado.
Ambiental	Materiales	GRI 301-2	Insumos reciclados	127	No aplica.	128	No aplica
Ambiental	Materiales	GRI 301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	127	No aplica.	128	No aplica
Ambiental	Energía	GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización (MJ)	127 (E. Eléctrica) 5 instalaciones (Gas) 2 instalaciones (Gasóleo) 1 instalación (Pellets) 2 vehículos (Gasóleo)	27.349.837 8.030.361 495.889 7.562 1.436.963 Total: 37.320.613	128 (E. Eléctrica) 5 instalaciones (Gas) 2 instalaciones (Gasóleo) 1 instalación (Pellets) 1 vehículo (Gasóleo)	26.517.935 8.798.767 307.570 1.408 744.792 Total: 36.370.471
Ambiental	Energía	GRI 302-2	Consumo energético fuera de la organización	127	Sin datos disponibles.	128	Sin datos disponibles.
Ambiental	Energía	GRI 302-3	Intensidad energética	127	4,25 MWh / persona y año	128	4,06 MWh / persona y año
Ambiental	Energía	GRI 302-4	Reducción del consumo energético	127	1.320.806 Aumento del 3,67 % respecto al 2015	128	-4.340.642 Disminución del 10,66% con respecto al 2021
Ambiental	Agua y efluentes	GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	127	Ver detalle en el apartado "Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambiental".	128	Ver detalle en el apartado "Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambiental".
Ambiental	Agua y efluentes	GRI 303-5	Consumo de agua	127	26 MI	128	32 MI
Ambiental	Emisiones	GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	127	554,04 t CO ₂ eq	128	627,24 t CO ₂ eq
Ambiental	Emisiones	GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	127	35,78 t CO ₂ eq	128	0
Ambiental	Emisiones	GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	127	324,19 t CO ₂ eq	128	349,28 t CO ₂ eq
Ambiental	Emisiones	GRI 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	127	0,37 t CO ₂ eq / persona y año	128	0,39 t CO ₂ eq / persona y año
Ambiental	Emisiones	GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI	127	-75,77 % respecto al ejercicio de referencia (2015)	128	8,75 % respecto al ejercicio de referencia (2021)
Ambiental	Emisiones	GRI 305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	127	Sin datos disponibles.	128	Sin datos disponibles.
Ambiental	Emisiones	GRI 305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	127	Sin datos disponibles.	128	Sin datos disponibles.
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos	127	Ver detalle en el apartado "Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambiental".	128	Ver detalle en el apartado "Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambiental".

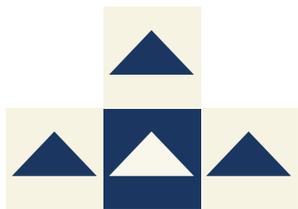
Dimensión	Categoría	Indicador	Descripción	2023		2024	
				Núm. de centros que computan	Valor	Núm. de centros que computan	Valor
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-2	Gestión del impacto de residuos significativos	127	Ver detalle en el apartado "Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambiental".	128	Ver detalle en el apartado "Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambiental".
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-3	Residuos generados	127	(RP y RNP) Biosanitarios: 15.656,46 (RP) Fluorescentes: 115,90 (RNP) Medicamentos caducados: 804,55 (RNP) Papel y Cartón: 23.754,61 (RP) Parafina: 1.090,32 (RNP y RP) Pilas: 1.015,80 (RNP) Plásticos: 8,91 (RP y RNP) RAEEs: 3.584,63 (RNP) Tóner: 137,40 Total RP: 18.443,71 kg Total RNP: 27.724,87 kg	128	(RP y RNP) Biosanitarios: 16.180,43 (RP) Fluorescentes: 17,30 (RNP) Medicamentos caducados: 546,22 (RNP) Papel y Cartón: 18.961,19 (RP) Parafina: 1.480,43 (RNP y RP) Pilas: 896,02 (RNP) Plásticos: 164,19 (RP y RNP) RAEEs: 2.525,14 (RNP) Tóner: 21,00 Total RP: 18.193,18 kg Total RNP: 22.598,75 kg
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-4	Residuos destinados a valorización	127	(RNP y RP) Biosanitarios: 1.570,87 (RP) Fluorescentes: 115,90 (RNP) Medicamentos caducados: 285,00 (RNP) Papel y Cartón: 23.754,61 (RP) Parafina: 865,07 (RNP y RP) Pilas: 1.015,80 (RNP y RP) Plásticos: 8,91 (RP y RNP) RAEEs: 3.584,63 (RP y RNP) Tóner: 137,40 Total RP: 5.749,77 kg Total RNP: 25.588,42 kg	128	(RNP y RP) Biosanitarios: 733,47 (RP) Fluorescentes: 17,30 (RNP) Medicamentos caducados: 150,12 (RNP) Papel y Cartón: 18.961,19 (RP) Parafina: 1.480,43 (RNP y RP) Pilas: 896,02 (RNP y RP) Plásticos: 164,19 (RP y RNP) RAEEs: 2.525,14 (RP y RNP) Tóner: 21,00 Total RP: 5.197,72 kg Total RNP: 19.751,14 kg
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación	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	128	(RNP y RP) Biosanitarios: 15.446,96 (RNP) Medicamentos caducados: 396,10 (RP) Parafina: 0 Total RP: 12.995,46 kg Total RNP: 2.847,61 kg
Ambiental	Cumplimiento Legal	GRI 307-1	Incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	130	Fraternidad-Muprespa no ha recibido ninguna sanción por infracción de la regulación ambiental	128	Fraternidad-Muprespa no ha recibido ninguna sanción 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	130	Sin datos disponibles.	128	Sin datos disponibles.
Ambiental	Evaluación ambiental de proveedores	GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	130	Sin datos disponibles.	128	Sin datos disponibles.



Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambiental

En el marco de los indicadores GRI de la dimensión ambiental de este apartado se utiliza el término instalación para identificar aquellos puntos físicos de la Mutua en los que se registra algún tipo de consumo energético o material, independientemente de su situación operativa o funcional. Esto implica que cualquier instalación en la que exista consumo —aunque no esté activa como centro de trabajo— se contabiliza en este indicador. En algunos casos, centros ya cerrados pueden seguir generando consumos residuales, y en otros, durante procesos de remodelación, puede coexistir la operatividad de un centro con las obras en otro.

Por este motivo, el número total de instalaciones contempladas (128 en 2024) difiere del registrado en el ejercicio anterior (127) y, a su vez, de los 115 centros de atención propios .



Además, el indicador GRI 301-1, relativo al uso de materiales, contempla en 2024 un total de 106 instalaciones (frente a las 112 del año anterior), que registran datos consolidados de consumo de papel. Esta variación responde a ajustes en la operativa y en la disponibilidad de información. En el ejercicio actual se han incorporado centros como Alcorcón (nuevo centro), San Pedro de Alcántara y Zamora, mientras que han dejado de registrar consumos centros como Cáceres, La Línea, Eibar, Cee, Huesca, Sevilla-Menéndez Pelayo, Tarragona, San Sebastián de los Reyes y uno de los centros de Barcelona.

GRI 301. Materiales

301-1. Materiales utilizados por peso y volumen

Como material utilizado incluíble en este indicador, se referencia el papel utilizado. Para ello, se han convertido en kilogramos las 1.907 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 2024 han aumentado los pedidos del papel (DIN A4) en 137,50 kg, lo que supone aumento del 0,58 %.

	Papel suministrado		
	2022	2023	2024
Cantidad (cajas)	1.985	1.896	1.907
Cantidad (kg)	24.812,5	23.700	23.837,50

GRI 302. Energía

302-1. Consumo energético dentro de la organización

En este aspecto ambiental se recogen los consumos de energía eléctrica, gas, gasóleo instalación climatización, combustible vehículos de la entidad y los pellets, para calefacción.

Durante el ejercicio 2024 ha disminuido el consumo de la energía eléctrica en un 3,04 % (disminución de 231.084 kWh); el consumo del gas para la calefacción de instalaciones ha aumentado 9,62 % (incremento de 18.410 m³);

ha disminuido el consumo de gasóleo instalaciones en un 37,98 % (lo que supone una disminución de 4.935 litros), e igualmente ha disminuido el consumo del gasóleo para vehículos en un 81,38 %, ya que actualmente la entidad dispone únicamente de un coche eléctrico y uno híbrido. El consumo de pellets para calefacción ha disminuido un 25,85 % (ahorro de 5.025 kg).

Evolución de consumo por tipo de energía y combustible no renovable

Tipo de energía/ combustible	Consumo energético		Evolución 2023/2024	
	2023	2024	Diferencia	Variación (%)
Energía eléctrica (kWh)	-	-	-	-
Gas instalaciones - Calefacción (m ³)	191.286	209.696	18.410	9,62
Gasóleo instalaciones - Calefacción (l)	12.995	8.060	-4.935	-37,98
Gasóleo vehículos (l)	198	37	-161	-81,31

Evolución de consumo por tipo de energía y combustible renovable

Tipo de energía/ combustible	Consumo energético		Evolución 2023/2024	
	2023	2024	Diferencia	Variación (%)
Energía eléctrica (kWh)	7.597.177	7.366.093	-231.084	-3,04
Pellets instalaciones - Calefacción (kg)	19.440	14.415	-5.025	-25,85

Siguiendo las pautas de la Guía GRI para la elaboración de memorias de sostenibilidad relativas al consumo energético interno, los consumos procedentes de fuentes no renovables se han expresado en julios, específicamente en megajulios (MJ), donde 1 MJ equivale a 10⁶ julios.

Evolución consumo energético (MJ) interno

Tipo de energía/ combustible	Consumo energético (MJ)		Evolución 2023/2024	
	2023	2024	Diferencia	Variación (%)
Energía eléctrica	27.349.837	26.517.935	-831.902	-3,04
Gas instalaciones	8.030.361	8.798.766,50	768.405,50	9,57
Gasóleo instalaciones	495.889	307.570	-188.320	-37,98
Gasóleo vehículos	7.562	1.408	-6.154	-81,38
Pellets instalaciones	1.436.963	744.792	-692.171	-48,16
Total	37.320.613	36.370.471	-950.142	-2,55

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.

Para el cálculo de este indicador, como denominador de referencia, se ha utilizado el número total de personas trabajadoras durante el ejercicio 2024. 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 2024 con sus factores de conversión correspondientes.

	Evolución 2023/2024			
	2023	2024	Diferencia	Variación (%)
Intensidad energética (MWh/persona y año)	4,25	4,06	-0,18	-4,35

302-4. Reducción del consumo energético (MJ)

Para el cálculo de este indicador se ha adoptado como año base el ejercicio 2021, ya que es el primer ejercicio completo en el que se incluye el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana en condiciones normales de funcionamiento. El año 2020 se ha descartado como referencia por considerarse excepcional y no representativo debido al impacto de la pandemia de COVID-19.

A partir de 2021, se ha llevado a cabo un seguimiento sistemático y contrastado del consumo energético de la entidad, lo que ha permitido evaluar la evolución en materia de eficiencia energética.

	Evolución 2021/2024			
	2021 (referencia)	2024	Diferencia	Variación (%)
Reducción del consumo energético (MJ)	40.711.114	36.370.471	-4.340.642	-10,66

GRI. 303. Agua y efluentes

303-1. Interacción con el agua como recurso compartido

Todas las instalaciones 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

Todas las instalaciones 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 2024, el consumo de agua ha sido de 32 megalitros (MI). 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.

	Evolución 2023/2024			
	2023	2024	Diferencia	Variación (%)
Agua (MI)	26	32	6	23,08

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 CO₂eq)

Evolución 2023/2024

	2023	2024	Diferencia	Variación (%)
Gas instalaciones	406,98	444,83	37,85	9,30
Gasóleo instalaciones	35,36	23,36	12	-33,93
Pellets instalaciones	3,32	2,46	-0,86	-25,90
Gasóleo vehículos	0,49	0,08	-0,41	-83,67
Fugas gases refrigerantes (climatización)	58,95	148,95	90	152,65
Gases anestésicos y medicinales	48,93	7,56	-41,37	-84,51
Total	554,04	627,24	73,20	13,21

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. En 2024, 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.

Emisiones (t CO₂eq)

	2023	2024
Energía eléctrica	35,78	0

305-3. Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)

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 las instalaciones de la entidad. La cantidad está expresada en kilogramos, de acuerdo al número de pedidos

realizados (cajas) a lo largo de 2024 por una cantidad equivalente de 12,5 kg por caja.

	2023	2024
Papel blanco (kg)	23.700	23.840
Emisiones (t CO ₂ eq)	21,58	31,93

Se incluyen los datos de los kg generados de residuos de papel y cartón. No se dispone de estos datos para todas las instalaciones 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.

	2023	2024
Residuo papel y cartón (kg)	23.754	22.360
Emisiones (t CO ₂ eq)	3,80	3,57

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, más la estimación de aquellas instalaciones en los que no teníamos consumos reales de agua, utilizando como indicador el consumo m³/m² de las instalaciones para poder realizar la estimación.

	2023	2024
Agua (m ³)	25.935	35.770,91
Emisiones (t CO ₂ eq)	9,80	12,12

En el caso de los residuos biosanitarios los datos del ejercicio 2024 corresponden a los facilitados por los gestores de residuos al retirarlos de las instalaciones de la entidad.

	2023	2024
Residuos biosanitarios (kg)	13.958	13.730
Emisiones (t CO ₂ eq)	0,54	0,53

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.

	2023	2024
Residuo de pilas (kg)	745	0,90
Emisiones (t CO ₂ eq)	0,02	0,01

El cálculo de la huella de carbono para el año 2024 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 ₂ eq)
Tren	794.340,75	3,18
Avión	601.628,90	81,30
Vehículo	1.255.479,00	216,65
Total	2.651.448,65	301,13

El total de otras emisiones de indirectas de GEI ha sido el siguiente:

	2023	2024
Otras emisiones (t CO ₂ eq)	324,19	349,28

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 2024 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)

Tipo de energía/ combustible	Emisiones (t CO ₂ eq)		Evolución 2023/2024	
	2023*	2024	Diferencia	Variación (%)
Energía eléctrica	35,778	-	-35,778	-100
Gas instalaciones	406,975	444,827	37,851	9,30
Gasóleo instalaciones	35,359	23,358	-12,002	-33,94
Gases anestésicos y medicinales	48,934	7,558	-41,375	-84,55
Pellets instalaciones	3,324	2,465	-0,859	-25,85
Gasóleo vehículos	0,487	0,079	-0,409	-83,87
Fugas gases HCF	58,954	148,955	90,000	152,66
Consumo papel	21,578	31,926	10,348	47,95
Consumo agua	9,804	12,121	2,317	23,64
Residuos papel y cartón	3,798	3,575	-0,223	-5,87
Residuos biosanitarios	0,538	0,529	-0,009	-1,64
Residuos pilas	0,016	0,006	-0,010	-63,78
Desplazamientos empleados	288,454	301,128	12,674	4,39
Total	913,999	976,525	62,526	6,84

* Datos obtenidos a septiembre de 2024, tras la verificación de la huella de carbono.

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 (2.487), incluyendo el personal tanto interno como externo, durante el ejercicio de referencia.

	2023	2024
Intensidad de las emisiones de GEI (t CO ₂ eq/persona y año)	0,37	0,39

305-5 Reducción emisiones de GEI

Los gases que se han incluido en el cálculo de este indicador son: CO₂, CH₄, NO₂, SF₆, PFC y HFC; y el año base o punto de referencia ha sido el ejercicio 2021. 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. En el 2021, no se calcularon las emisiones generadas por los residuos, ni por el consumo de agua, por lo tanto, hay un aumento.

Variación en la reducción de las emisiones con respecto al ejercicio de referencia (2021)

Reducción de las emisiones (t CO ₂ eq) de GEI	78,57	8,75%
--	-------	-------

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 las instalaciones.

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 que no deben ir a este contenedor e implementación de check-list de revisión trimestral de una correcta segregación, en los casos en los que detectemos incidencias.
Medicamentos caducados	Gestión stock de fármacos para que no lleguen a caducar, aplicando reglas de gestión FIFO.
Pilas	En las distintas instalaciones de la Mutua se encuentra a disposición de los pacientes contenedor de pilas. Se han vuelto a poner a disposición de las instalaciones de la entidad, pilas y cargadores recargables.
Fluorescentes	Sustitución de los fluorescentes por lámparas LED de mayor vida útil.
Papel y cartón	Se ha incidido en la reducción del consumo para influir directamente sobre la generación del residuo, mediante concienciación. Además, se han incluido criterios ambientales en las licitaciones de suministros. Se ha trabajado de manera constante en la digitalización e intercambio de documentos con los pacientes a través de Mi Frater Paciente y se han tomado medidas para que médicos y pacientes firmen digitalmente, ya sea a través de certificado de persona física como a través de tabletas.
RAEE	Se ha seguido incidiendo en la retirada de impresoras individuales, instalando multifunción, para reducir los residuos de tóner. 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 las instalaciones 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.

Tipo de residuo	Cantidad (kg)				Evolución 2023/2024	
	2023		2024		Variación (%)	
	RNP*	RP*	RNP	RP	RNP	RP
Biosanitarios	1.698,00	13.958,46	2.451,51	13.728,93	44,38	-1,64
Fluorescentes	-	115,90	-	17,30	-85,07	-
Medicamentos caducados o restos de medicamentos	804,55	-	546,22	-	-32,11	-
Papel y cartón	23.754,61	-	18.961,19	-	-20,18	-
Parafina	-	1.090,32	-	1.480,43	-	35,78
Pilas	270,60	745,20	105,42	790,60	-61,04	6,09
Plásticos	8,91	-	164,19	-	100	-
RAEE	888,40*	2.514,73	349,22	2.175,92	-60,69	-13,47
Tóner	118,30	19,10	21,00	-	-82,25	-100
Total	27.543,37	18.443,71	22.598,75	18.193,18	-17,95	-1,36

i * Tras la revisión de los datos realizada en 2025, en el marco de la elaboración del Informe Anual correspondiente al ejercicio 2024, se ha identificado y corregido una errata en el dato reportado en 2023 relativo a la cantidad de RAEE (Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos). La cifra inicialmente comunicada, 1.069,90, ha sido rectificada a la cantidad real de 888,40.



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 61,16 % de los residuos totales generados por la actividad de la Mutua tienen una finalidad útil.

Tipo de residuo	Cantidad (kg)				Evolución 2023/2024	
	2023		2024		Variación (%)	
	RNP*	RP*	RNP	RP	RNP	RP
Biosanitarios	81,10	1.489,77	-	733,47	-100	-50,77
Fluorescentes	-	115,90	-	17,30	-85,07	-
Medicamentos caducados o restos de medicamentos	285,00	-	150,12	-	-47,33	-
Papel y cartón	23.754,61	-	18.961,19	-	-20,18	-
Parafina	-	865,07	-	1.480,43	-	71,13
Pilas	270,60	745,20	105,42	790,60	-61,04	6,09
Plásticos	8,91	-	164,19	-	100	-
RAEE	888,40*	2.514,73	349,22	2.175,92	-60,69	-13,47
Tóner	118,30	19,10	21,00	-	-82,25	-100
Total	25.406,92	5.749,77	19.751,14	5.197,72	-22,26	-9,60

i * Tras la revisión de los datos realizada en 2025, en el marco de la elaboración del Informe Anual correspondiente al ejercicio 2024, se ha identificado y corregido una errata en el dato reportado en 2023 relativo a la cantidad de RAEE. La cifra inicialmente comunicada, 1.069,90, ha sido rectificada a la cantidad real de 888,40.

306-5. Residuos destinados a eliminación

El total de residuos que se ha eliminado representa un 38,84 % de los residuos generados por la actividad de la entidad.

Tipo de residuo	Cantidad (kg)				Evolución 2023/2024	
	2023		2024		Variación (%)	
	RNP	RP	RNP	RP	RNP	RP
Biosanitarios	1.616,90	12.468,69	2.451,51	12.995,46	51,62	4,22
Medicamentos caducados o restos de medicamentos	519,55	-	396,10	-	-23,76	-
Parafina	-	225,25	-	-	-	-100
Total	2.136,45	12.693,94	2.847,61	12.995,46	33,29	2,38

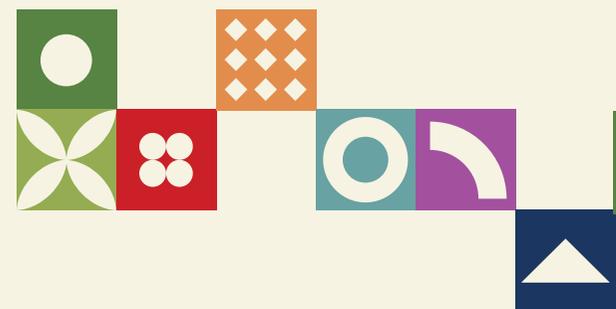
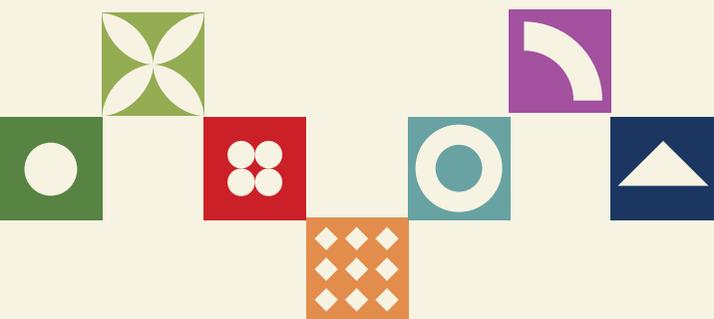
GRI. 308. Evaluación ambiental de proveedores

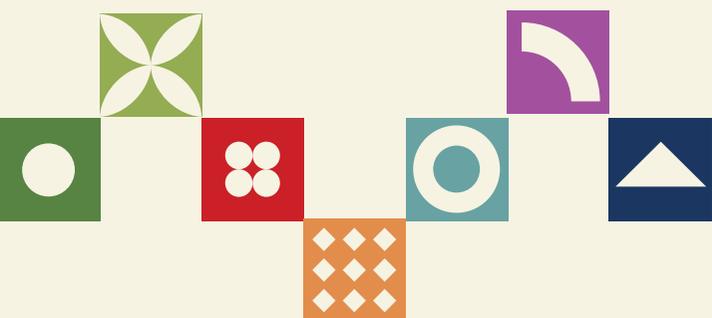
308-1. Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales

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.





Tiene a su disposición la versión digital
del presente Informe Anual y Memoria de
Sostenibilidad en

fraternidad.com/memoria2024



Fraternidad
Muprespa

FRATERNIDAD-MUPRESPA

MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL, Nº 275

CIF: G-82287228

Plaza de Cánovas del Castillo, 3
28014 Madrid, España