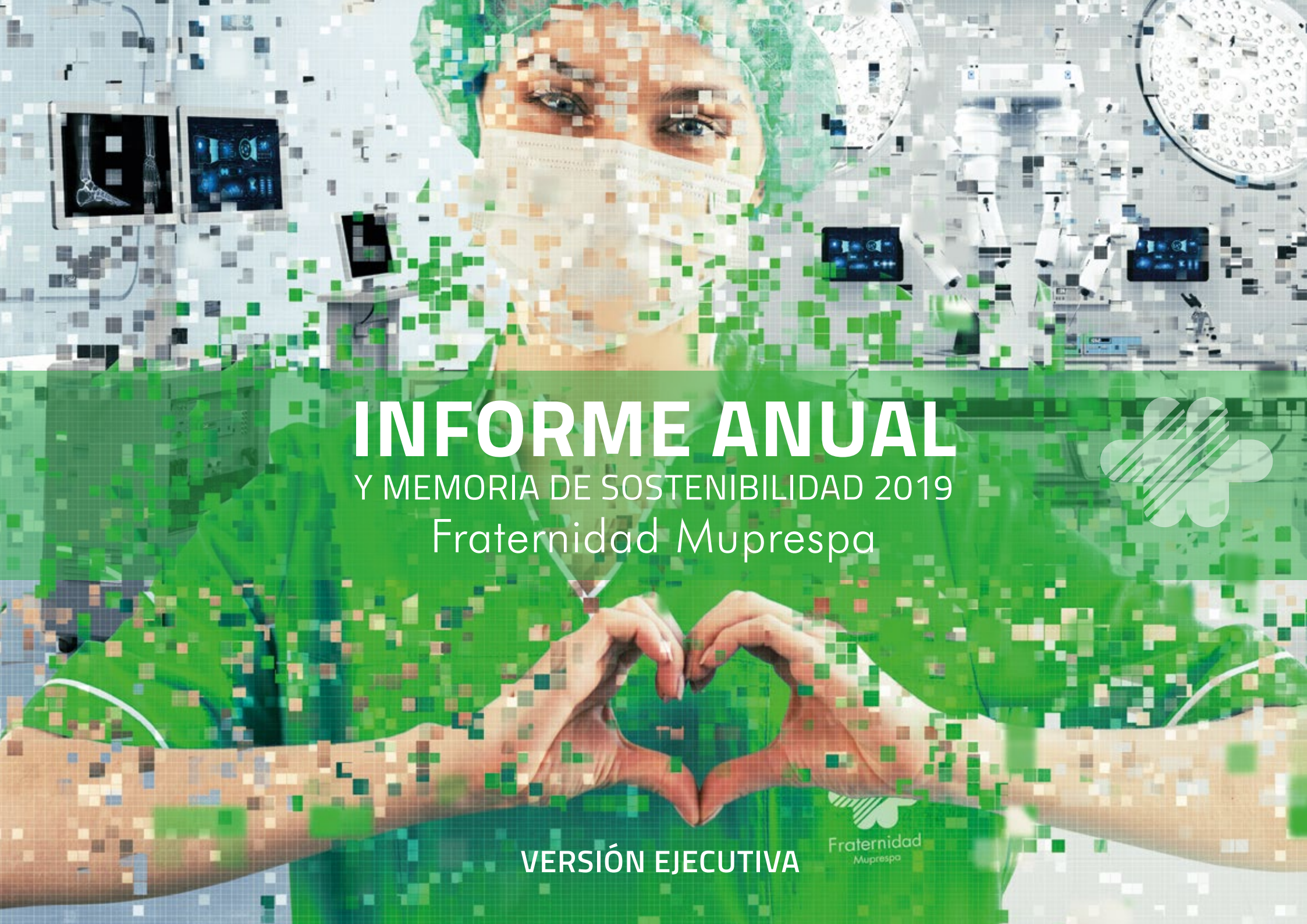


INFORME ANUAL

Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2019

Fraternidad Muprespa

VERSIÓN EJECUTIVA

Fraternidad
Muprespa

PRESENTACIÓN DEL PRESIDENTE

Un año más, asumo la responsabilidad de presentar la gestión y los resultados de Fraternidad-Muprespa al cierre del ejercicio 2019.

El PIB de España en 2019 ha vuelto a crecer un 1,9%, en la misma línea que los años anteriores y la Seguridad Social ha incrementado el número de trabajadores afiliados en un 2,02%. 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 2019 en un 12,04% respecto a la recaudación del ejercicio anterior.

La Mutua ha protegido a 1.454.173 trabajadores en contingencia profesional (un 14,64% más que en 2018). Este incremento se ha concentrado en trabajadores por cuenta propia (un 12,60%) que debido a un cambio normativo han tenido que optar por una mutua para cubrir la contingencia profesional. En cuanto a la contingencia común, se ha protegido a 1.224.843 trabajadores (un 2,81% más). Los trabajadores por cuenta ajena se han empleado en 122.078 empresas mutualistas que habían confiado la gestión de su accidente de trabajo a Fraternidad-Muprespa.

Los ingresos correspondientes al Patrimonio de la Seguridad Social se han situado en 1.215,90 millones de euros, lo cual ha supuesto un aumento de un 10,56% en este concepto. De esta cifra, 1.142.966.153,77 euros (un incremento del 12,04%) han correspondido a ingresos por cuotas (712.141.261,51 euros de contingencias profesionales, 413.249.862,63 euros de contingencias comunes y 17.575.029,63 del cese de actividad de los trabajadores autónomos).

Los procesos de contingencias profesionales se han reducido un 1,23% hasta dejar la cifra en 99.053, de los que 49.200 han tenido asociada una baja laboral, un 1,33% más que en 2018. 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 32,47.

En estos accidentes se han producido 64 fallecimientos. Un dato demasiado alto teniendo en cuenta que son dos más que el año anterior.

Los gastos asociados a las contingencias profesionales han aumentado un 1,48% hasta alcanzar los 133.908.000,96 euros.

Los gastos por contingencias comunes gestionados por Fraternidad-Muprespa han aumentado un 14,13% hasta alcanzar los 523.079.338,18 euros.

Por su parte, la prestación por cese de actividad de trabajadores autónomos ha experimentado un incremento del 1.279,18% hasta alcanzar los 12.567.269,53 euros. Hay que resaltar que este significativo aumento se ha debido al cambio normativo que obliga a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social a asumir, con cargo a esta prestación, las cuotas de las cotizaciones de los autónomos que llevan más de 60 días en situación de incapacidad temporal. Esto ha supuesto para la Mutua 11.839.003,94 euros, un 94,21% del total de la prestación.

Fraternidad-Muprespa ha presentado un resultado positivo de 478.005,02 euros, cuyo desglose es el siguiente: 128.452.072,95 euros corresponden a contingencias profesionales, -132.334.510,80 euros a contingencias comunes y 4.360.443,87 euros a cese de actividad de los trabajadores autónomos. Un año más tenemos que lamentar la insuficiente financiación de las contingencias comunes que ha provocado un resultado negativo, aspecto que tanto la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT) como Fraternidad-Muprespa han puesto en conocimiento de los órganos de tutela.

A 31 de diciembre de 2019, los fondos propios (patrimonio de la Seguridad Social) han ascendido a 362.266.703,50 euros y las provisiones para contingencias en tramitación a 43.965.465,25 euros. A pesar de la solvencia de la entidad (y del resultado positivo del ejercicio), por primera vez se ha dado la situación de no haber podido tener dotadas las reservas de contingencia profesional al máximo (el 45%), sino al 40,52% por el hecho de haber tenido que dotar las reservas de contingencia común con fondos de esta.

El patrimonio neto del patrimonio privativo, a 31 de diciembre de 2019, ha ascendido a 5.393.234,05 euros, lo que ha supuesto un aumento del 1,76% respecto al año anterior. Además, hay que considerar la circunstancia de que los fondos propios se encuentran infravalorados al estar los inmuebles en que se materializa el activo contabilizados a su valor de adquisición y no al valor de mercado.

Estos resultados se han logrado con una plantilla conformada, a 31 de diciembre, por 2.141 personas con una vocación de servicio total hacia los mutualistas y con una red de 122 centros distribuidos por todo el territorio nacional.

El año 2019 ha sido el ecuador del III Plan Estratégico Corporativo de Fraternidad-Muprespa; en su seguimiento cabe destacar el avance en el objetivo de *La excelencia sanitaria en toda la cadena de valor,* y que se ha continuado poniendo el foco en *La relación con el cliente* y *La mejora del absentismo.* Para lograrlo hemos contado con los empleados y un innovador Plan de Evolución Digital.

En el mes de marzo de 2019 hemos podido asistir a la apertura al público del nuevo Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, después de hacer un gran esfuerzo en dotación y preparación tras la finalización de la obra. En estos momentos el Hospital se encuentra plenamente operativo, es el cuarto hospital en el mundo que obtiene la certificación LEED Healthcare en el nivel platino además de contar con los últimos avances tecnológicos y con un equipo traumatológico de primer nivel, cumpliendo así con la visión plasmada en el Plan Estratégico del Hospital de convertirlo en centro de referencia traumatológica del sector de las Mutuas desde la excelencia, la eficiencia y la integración.

Para finalizar, quiero agradecer a los empleados de la Mutua su profesionalidad y entrega, con la confianza de que en el ejercicio 2020 sabrán mantener los mismos valores y el mismo compromiso que aseguran el alto nivel de satisfacción de nuestros clientes.

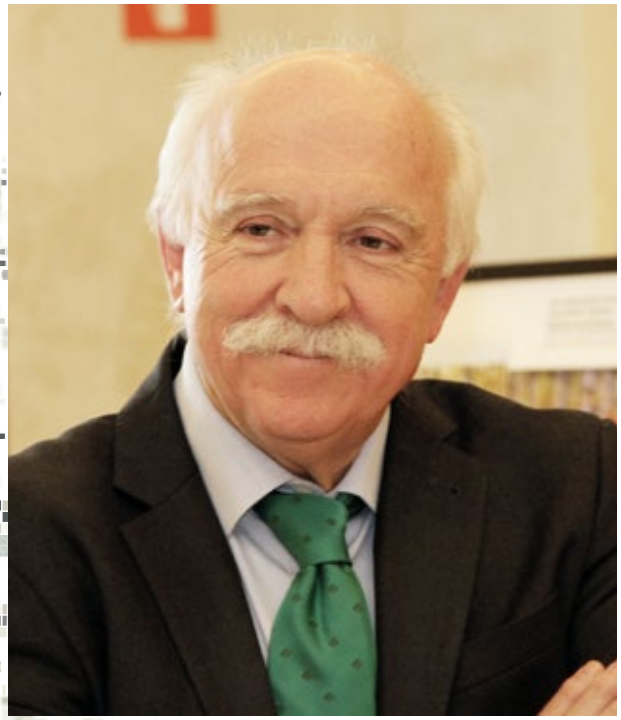
Efectuada esta breve exposición de los principales datos del ejercicio, cuyo detalle encontrarán en el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad, quiero expresar, como todos los años, nuestro sincero agradecimiento a aquellos que dan sentido a nuestra razón de ser, nuestros mutualistas, por continuar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

Madrid, 24 de septiembre de 2020

Carlos Espinosa de los Monteros y Bernaldo de Quirós

Presidente de la Junta Directiva de Fraternidad-Muprespa

Fraternidad
Muprespa



CARTA DEL DIRECTOR GERENTE

En 2019 se han producido varios hechos relevantes para la entidad, queriendo destacar los siguientes:

- La apertura del nuevo Hospital Fraternidad-Muprespa Habana tras casi cinco años del cierre de sus puertas; en marzo de 2019 hemos empezado el traslado al nuevo Hospital y en el mes de abril ya estábamos a pleno funcionamiento. El Hospital, especializado en traumatología, está pensado para el paciente y sus acompañantes y en su integración con la red asistencial de la Mutua a partir de un gran equipo profesional, una tecnología puntera, la formación y la investigación, teniendo ya resultados patentes como el relanzamiento del Comité de Expertos o el premio SETLA (Sociedad Española de Traumatología Laboral) a la mejor comunicación oral de enfermería "Registro del dolor en pacientes hospitalizados. Hospitalización sin dolor".

  Además, es el primer hospital de Europa en conseguir el Certificado LEED Healthcare Platinum, acreditación que reconoce el esfuerzo realizado y que ha sido reconocido en la COP25 por la Comunidad #PorElClima.

  Estas características punteras del Hospital, sin embargo, han podido llevarse a cabo por una cuantía económica inferior al presupuesto concedido por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.
- En el mismo mes de marzo, hemos firmado un acuerdo de colaboración con Asepeyo y MC Mutual bajo el nombre +compromiso con el objetivo de ampliar y acercar el servicio a los mutualistas, compartiendo los centros asistenciales y administrativos propios para ofrecer un mejor servicio al mismo tiempo que perseguimos la mejora en la eficiencia de los recursos.
- En octubre hemos tenido el orgullo de celebrar el 90 aniversario de nuestra Mutua con diversas actividades conmemorativas que hemos compartido con nuestros empleados, mutualistas y asesorías.
- Dentro del Plan de Evolución Digital de Fraternidad-Muprespa hemos tenido la oportunidad de trabajar con startups con soluciones pioneras para la localización de pacientes en tiempo real además de haber finalizado el proyecto de digitalización de las unidades quirúrgicas y de planta del Hospital.

Junto a estos hechos tan específicos de la Mutua, el día a día ha venido acompañado de cambios legislativos que han afectado a nuestra gestión. La población de autónomos protegida por Fraternidad-Muprespa se ha visto incrementada debido a la obligación de adherirse con una mutua para la cobertura de contingencia profesional y el cese de actividad; también se ha dado mayor soporte económico a las personas en situación de viudedad lo que se ha traducido en un incremento de costes de IMS para nuestra Mutua. El último cambio regulatorio estuvo relacionado con las prestaciones especiales que se han visto acotadas en tipo y cuantía.

Ha sido otro año más de incremento en la actividad económica del país que se ha traducido en mayor carga de gestión para nuestra mutua. Afortunadamente, el elevado nivel de optimización de los procesos nos ha permitido iniciar la automatización de aquellos más repetitivos y rutinarios para que todos los empleados de Fraternidad-Muprespa puedan seguir prestando un alto nivel de servicio en un entorno cada vez más complejo y exigente.

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

Madrid, 24 de septiembre de 2020

Carlos Aranda Martín

Director Gerente de Fraternidad-Muprespa

90 AÑOS DE COMPROMISO, CERCANÍA Y FRATERNIDAD

Fraternidad-Muprespa ha celebrado su 90 aniversario durante el año 2019, ocasión que ha querido aprovechar para fortalecer, entre sus más de 2.000 empleados, el sentimiento de pertenencia a la entidad y sus valores, así como para proyectarse al exterior como una marca moderna, comprometida y de sólida trayectoria.

Las acciones que han dado forma a la conmemoración empezaron a fraguarse en el primer trimestre de 2018, con la creación de la *Comisión del 90 aniversario,* nombrada y liderada por el director gerente y el secretario general de la Mutua. Esta comisión ha sido la encargada de definir, elaborar y ejecutar las acciones que la entidad se ha propuesto realizar con ocasión de la celebración, velando siempre por la máxima austeridad y prestando suma atención al uso racional de los recursos públicos que la Mutua gestiona.

Fraternidad-Muprespa ha querido plantear una celebración cuyas acciones, partiendo de los propios empleados, han buscado trascender fuera de la entidad e involucrar a los grupos de interés externos (mutualistas, asesores, proveedores y sociedad en general), compartiendo con estos el espíritu de la Mutua y del aniversario. Para ello, ha diseñado acciones apoyadas fuerte y claramente en los valores corporativos, buscando la divulgación de la labor de la organización como entidad colaboradora de la Seguridad Social y, en la medida de lo posible, realizándolas de la mano de organismos y empresas vinculadas a la entidad.

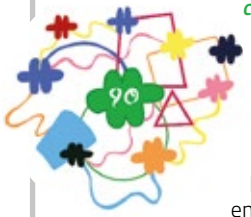
La celebración ha dado comienzo con el mensaje en forma de video que el director gerente ha trasladado a la plantilla, emplazando a todos sus miembros a participar de forma activa en la conmemoración, aportar sus recuerdos para construir la memoria de la Mutua y divulgar sus valores.

Fraternidad-Muprespa ha celebrado su **90 aniversario** durante el año 2019 con **acciones** que han involucrado a sus **empleados**, **mutualistas**, **asesores**, **proveedores** y **sociedad** en general, **compartiendo con ellos el espíritu** de la Mutua y su aniversario.

Lema y logotipo 90 aniversario

El lema del aniversario se ha formulado habiendo tomado, de la última encuesta de cultura corporativa realizada a los miembros de la plantilla, aquellos valores que estos sienten como más representativos de la Mutua.

90 años de...
compromiso, cercanía y fraternidad.



A su vez, la imagen que ha acompañado al aniversario la han creado los alumnos del taller de pintura de la Fundación Autismo Burgos, plasmando en esta el lema, el entusiasmo de la festividad y, en el centro, el logotipo de la entidad.

90 Años 1929-2019
Fraternidad Muprespa

Volviendo al origen

Se ha celebrado una rueda de prensa a principios de 2019, para compartir con las empresas mutualistas de Bilbao, ciudad en la que se fundó la Mutua en 1929, y los medios de comunicación el 90 aniversario y los actos previstos como parte de este.
Para ello, se ha aprovechado el acto de inauguración de la exposición de la Mutua sobre carteles antiguos de prevención en la estación de Abando de esta ciudad.

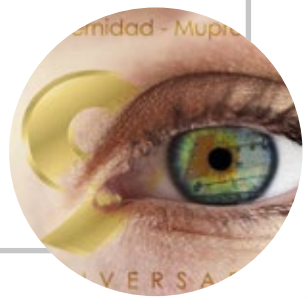
Asimismo, se ha celebrado en la capital vizcaína la reunión anual que congrega a la dirección de la Mutua para fijar la estrategia y objetivos a cumplir durante el ejercicio.

Difusión de la imagen del 90 aniversario

La imagen y lema del aniversario se ha plasmado en los materiales (papelería y digitales) que la entidad ha usado durante el 2019: sobres, papel, comunicaciones remitidas a los mutualistas, cajas de los botiquines, pantallas de firma de documentos, y tickets del sistema de turnos y pantallas de las salas de espera de los centros de atención, entre otros.

Concursos para empleados

El VII concurso artístico para empleados (2018) así como un certamen literario, convocado excepcionalmente para la ocasión, han tenido como objeto la celebración del 90 aniversario. El trabajo ganador del concurso artístico ha sido utilizado en la felicitación digital del nuevo año 2019 y el texto ganador del concurso literario ha quedado recogido en la revista de los 90 años de historia de la Mutua.



Conocer mejor la Mutua

Los empleados de la Mutua han participado en un concurso de preguntas en forma de "trivial" sobre temáticas relacionadas con la entidad: historia, Plan Estratégico Corporativo, gestión de las prestaciones, cuidado de la salud y tecnología. Del concurso de preguntas han resultado ganadores dos participantes, el que mejor conoce la entidad y el que cuenta con mayor fortuna. Durante las distintas fases del concurso los participantes han tenido acceso a premios, aportados por las empresas mutualistas que han querido formar parte del aniversario de la Mutua.

90 años de Mutua

Fraternidad-Muprespa ha editado la revista "90 años de Mutua" en la cual repasa su historia, a través de las experiencias, recuerdos, fotografías y documentos que han aportado los empleados o que se han extraído de los archivos de la entidad.

Repartiendo ilusión

De la mano de la ONCE, Fraternidad-Muprespa ha tenido su propio cupón y ha sido la protagonista del sorteo del 11 de enero de 2020, que ha conmemorado los 90 años de su historia.

Una Mutua de cine

Fraternidad-Muprespa ha editado el libro "Una Mutua de cine" que repasa los últimos 90 años de historia del mundo del trabajo, la mutualidad y la protección de los trabajadores a través de la visión del mundo del cine. El libro contiene una selección de 90 películas, una por año, agrupadas por periodos relevantes en la historia del mundo laboral.

Felicitaciones digitales

Se ha creado un libro digital que permite a las empresas, trabajadores protegidos y cualquier ciudadano, trasladar su felicitación a Fraternidad-Muprespa por su 90 aniversario. El libro electrónico se ha integrado en la web para que cualquiera pueda dejar su felicitación y ver las ya publicadas.

Sello conmemorativo CORREOS

A través de la Comisión Filatélica de Correos, Fraternidad-Muprespa ha puesto en circulación un sello conmemorativo de su aniversario el día 18 de marzo de 2020.

BIENVENIDO A LA VERSIÓN EJECUTIVA DEL INFORME ANUAL Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2019 DE FRATENIDAD-MUPRESPA

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

Asimismo tiene a su disposición la versión digital de la presente memoria en: **fraternidad.com/memoria2019**

La versión digital le permitirá una consulta interactiva, pudiendo ampliar la información a través del acceso a contenidos externos o la navegación ágil entre contenidos relacionados dentro de la misma.

ÍNDICE

01. CIFRAS Y LOGROS
(pág. 11)

02. PRESENTACIÓN
(pág. 17)
Misión, visión y valores
Régimen de propiedad y forma jurídica
Órganos de gobierno
Órganos de participación
Órgano de gestión interna
Órganos colegiados
Participación en otros organismos
Diversidad en los órganos de gobierno
Compensación de los miembros de los órganos de gobierno

03. GOBIERNO CORPORATIVO
(pág. 29)
Cumplimiento ético y penal
Transparencia de la gestión
Cadena de suministro
Sistemas de seguridad

04. ESTRATEGIA Y CREACIÓN DE VALOR
(pág. 37)
III Plan Estratégico Corporativo 2018-2020
Grupos de interés
Plan de Evolución Digital - *Pioneros digitales* -
Sistema de gestión de la innovación
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana
Cambios normativos
Calidad del servicio y satisfacción
Certificaciones
Reconocimientos y premios
Alianza +compromiso

05. INFORME DE GESTIÓN 2019
(pág. 47)
Empresas afiliadas
Trabajadores protegidos
Afiliación de trabajadores autónomos
Recaudación
Actividad en contingencia profesional
Actividad en contingencia común
Resumen económico financiero
Informe sobre el cumplimiento del código de conducta para la realización de inversiones temporales
Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados

06. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL
(pág. 61)
Integración de la RSC y el comportamiento ético
Prácticas laborales responsables
Responsabilidad sociosanitaria
Voluntariado corporativo
Sostenibilidad medioambiental

07. LA MUTUA DEL MAÑANA
(pág. 69)

CIFRAS Y LOGROS

01

EJERCICIO 2019

DATOS ECONÓMICOS (millones euros)

1.215,90
Total ingresos de gestión

0,48
Resultados económicos positivos

1.142,97
Ingresos / cuotas

72,93
Otros ingresos

289,81
Dotación de las reservas

SINIESTRALIDAD LABORAL

Accidentes con baja
49.200

Accidentes sin baja
49.853

1.153.452
Asistencias sanitarias

CONTINGENCIAS COMUNES

Con cargo a la Mutua
129.083

Sin derecho a prestación
231.607

Actuaciones sanitarias
471.863

Control y seguimiento
93.193

DATOS DE LA CARTERA

Contingencia profesional

Contingencia común

EMPRESAS MUTUALISTAS
122.078 **88.000**

AUTÓNOMOS
197.902 **197.889**

TRABAJADORES PROTEGIDOS (incluidos autónomos)
1.454.173 **1.224.843**

COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES

Importe de las ayudas
1.926.298,71€
-16,40% que el año anterior

2.341 ayudas concedidas

PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS

2.633
Empresas actuadas

RECURSOS HUMANOS

1.047
Sanitario

56
Prevención

1.038
Gestión

2.141 Total plantilla

INSTALACIONES

122
Puntos de atención de la Mutua

Centros de atención sanitaria

103
Fraternidad-Muprespa

1.737
Conciertos y acuerdos

CALIDAD

16.675
Encuestas a pacientes

8,36/10
Valoración del servicio recibido

MEDIOAMBIENTE

Consumo energético
38.179.513,40 MJ
+6,11%
que el año anterior

Huella de carbono
331,55 tCO_2eq
-5,65%
que el año anterior

LOGROS

Con el objeto de ofrecer el mejor servicio y atención a sus grupos de interés, Fraternidad-Muprespa ha continuado durante el ejercicio 2019 con la ejecución de las acciones fijadas en su III Plan Estratégico Corporativo y su Plan de Evolución Digital, además de otras iniciativas que materializan su estrategia, dando pie a la consecución de los siguientes logros:

- **Apertura y puesta en funcionamiento del nuevo Hospital Fraternidad-Muprespa Habana** como instalación 100% digital, responsable y eficiente en términos medioambientales, atendida por un equipo de más de 250 profesionales, cuyo objetivo es el de integrarse con la red de atención sanitaria para ofrecer el mejor servicio y atención a todos los trabajadores protegidos por la Mutua. El proceso de puesta en marcha del Hospital Habana, después de la finalización de la obra en 2018, se ha consumado en 2019 gracias a la colaboración de prácticamente la totalidad de las unidades de la Mutua para la dotación de su equipo humano e infraestructura material, procedimental y de sistemas de información necesarios para garantizar su óptimo funcionamiento.
- **Firma del acuerdo +compromiso, alianza de mutuas para la colaboración con Asepeyo y MC Mutual**, con los objetivos de conseguir la máxima eficiencia, mejorar la gestión, obtener una mayor eficacia y racionalización en el uso de los fondos públicos y ofrecer el mejor servicio a las empresas mutualistas, a través de la compartición de las redes asistenciales y la creación de sinergias en otros campos de interés. La alianza ha aunado a 575.000 empresas mutualistas, dando cobertura a 5.645.000 trabajadores en contingencias profesionales y a 4.822.000 en contingencias comunes, a través de una red de atención compuesta por 354 centros, 9 hospitales y clínicas, y más de 7.500 profesionales, de los cuales 3.800 son personal sanitario.
- **Celebración del 90 aniversario de la entidad,** cuya conmemoración ha pretendido ser el puntal desde el que observar su trayectoria de 90 años, para tomar conciencia de la importancia y bagaje obtenido durante ese recorrido y proyectarse hacia un futuro de crecimiento sostenible, como empresa y colectivo humano. En el marco de la celebración se han llevado a cabo acciones basadas en los valores de la integración, la responsabilidad, la divulgación de la salud, la confianza, la fidelidad y la igualdad, con la voluntad de trascender y compartir este significativo momento para la entidad con todos sus grupos de interés.

TRABAJADOR PROTEGIDO

- Implantación de un procedimiento de telemedicina para la realización de teleconsultas e interconsultas telemáticas con médicos especialistas del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana desde los centros de la red asistencial propia, en beneficio de un mejor diagnóstico y tratamiento de los pacientes.
- Revisión y elaboración de nuevos procedimientos y manuales médicos, tanto a nivel ambulatorio como hospitalario (COT manguito rotador, profilaxis antitrombótica, asistencia sanitaria, etc.), y elaboración de decálogos sanitarios (CIE-10, gestión del proceso de especial seguimiento CP, pago directo en CC, mi gestión médica, primera consulta en CC, propuesta de alta en CC) para aplicar las mejores prácticas sanitarias en el tratamiento de los pacientes.
- Implantación de la codificación sanitaria CIE-10-ES en la historia clínica digital, a partir del lenguaje natural y un sistema de ayuda a la codificación basado en una solución de inteligencia artificial, para facilitar la labor sanitaria y mejorar la calidad de la atención al paciente.
- Potenciación de la actuación de la enfermería en el tratamiento de la incapacidad temporal de los pacientes, a través de la creación de un grupo de trabajo para la elaboración de procedimientos específicos de enfermería.
- Elaboración de manuales e instrucciones para la atención y seguimiento telefónico de pacientes de contingencias comunes, destinados a mejorar la gestión de la enfermería y la atención ofrecida al paciente.
- Elaboración de procedimientos y protocolos de fisioterapia (actuación precoz en el paciente inmovilizado, manejo de la patología leve de columna, exploración osteomuscular, control y seguimiento de la rehabilitación en centros concertados) con el objeto de mejorar la gestión y seguimiento del paciente, tanto en centros propios como concertados.
- Aplicación de técnicas quirúrgicas de vanguardia y prácticas pioneras, como la nanoscopia, la utilización de modelos 3D para la planificación del tratamiento de las fracturas y el uso de injertos estructurales óseos.
- Reinicio de la actividad del Comité de Expertos, grupo de especialistas sanitarios que actúa como puerta de entrada de la innovación sanitaria a la Mutua.
- Creación de nuevas tablas de ejercicios preventivos de rehabilitación, específicos según la patología, enfocados a la mejora de la salud de los pacientes y disminución de posibles recaídas.
- Implantación pionera de una solución de reconocimiento de voz en las unidades especializadas de traumatología del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.
- Renovación de la Oficina Digital destinada a los pacientes (Portal del Paciente y App Mi Frater Paciente) añadiendo nuevos documentos médicos, de prestaciones, y funcionalidades que favorecen la gestión de sus procesos.
- Ampliación del servicio de conexión wifi gratuita para pacientes, alcanzando la cifra de 53 centros de atención.
- Implantación de una solución integral de control de la seguridad electrónica del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana que aúna el control de acceso, la detección de intrusiones y la videovigilancia.
- Ampliación del alcance del servicio integral centralizado de seguridad electrónica, permitiendo llevar a una central receptora de alarmas (CRA) la vigilancia remota de todas las oficinas de la Mutua.
- Adaptación de los procedimientos y sistemas de información a los requisitos introducidos por la nueva Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).
- Obtención del premio a la Comunicación Oral de Enfermería en el XIX Congreso de la Sociedad Española de Traumatología Laboral (SETLA) por el trabajo realizado por 6 trabajadores de Fraternidad-Muprespa titulado "Registro del dolor en pacientes hospitalizados. Hospitalización sin dolor".

MUTUALISTA

- Reducción de la siniestralidad en 431 empresas de las 2.633 en las que se ha actuado (a través de 3.393 visitas) desde la labor de prevención de las contingencias.
- Tramitación de 6.304 solicitudes por una cuantía de 15.745.734,7 euros en concepto de incentivo por la reducción de cotizaciones por contingencias profesionales en empresas que hayan disminuido su siniestralidad laboral.
- Concesión de ayudas de prestaciones especiales por un importe de 1.926.298,71 euros y adaptación a la nueva regulación de las mismas de acuerdo a la resolución de la DGOSS de fecha 28 de octubre de 2019.
- Digitalización del proceso de acogida de nuevos mutualistas con la implantación de un novedoso servicio de bienvenida digital, a través del que se les ofrece toda la información y herramientas para interactuar con la Mutua.
- Ampliación y mejora de la aplicación AppSent (Android e iOS) que permite a las empresas realizar el seguimiento del absentismo por contingencia común de sus trabajadores.
- Formación de las empresas mutualistas en el ámbito de la prevención a través de 254 cursos presenciales de los que se han beneficiado 1.708 alumnos, además de la celebración de 287 talleres de Seguridad Vial de los que se han beneficiado 2.412 alumnos.
- Ampliación y mejora del Aula Prevención a través de la actualización tecnológica de la plataforma de e-learning y gestión de contenidos Moodle que le da soporte e incorporación de un nuevo curso "Taller Mindfulness", para alcanzar una oferta de 71 cursos y 9 talleres.
- Creación de 11 nuevas ponencias, para sumar un total de 61 en el catálogo Hablando de Prevención, y creación de un nuevo itinerario "Caminando hacia el bienestar" en el Rincón de la Salud.
- Participación y difusión de la campaña para la reducción de la siniestralidad Visión Zero de la AISS (Asociación Internacional de la Seguridad Social), consiguiendo que el 44% de las empresas españolas suscritas a la misma sean mutualistas de Fraternidad-Muprespa.
- Mejora del portal web del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, incorporando toda la información necesaria para el oportuno conocimiento de la instalación e interacción con la misma, por parte de cualquier paciente o familiar que deba visitarla.
- Consolidación de la VII Premios EZ, IV Semana de la Prevención, II Semana de la Seguridad Vial y III Encuentro de Seguridad y Salud en el Auditorio CaixaFórum, con un notable aumento de asistentes.
- Medición de la satisfacción de los pacientes que han sido atendidos en la Mutua a través de la realización de 16.675 encuestas telefónicas.
- Creación de grupos de trabajos (CUME, CATA, in itinere, reclamaciones) compuestos por miembros de asesoría jurídica y prestaciones para la creación y adaptación de los procedimientos de prestaciones a la normativa que va surgiendo.
- Automatización del tratamiento de las cédulas de asistencia a la Junta General para facilitar la participación de las empresas mutualistas.
- Implantación de una solución digital para la participación de los miembros y la celebración de las reuniones de los Órganos de Gobierno y Participación de la Mutua, compuestos por sus empresas asociadas.
- Realización de campañas de comunicación dirigidas a los mutualistas para dar visibilidad al 90 aniversario de la entidad y a su Plan de Evolución Digital.
- Renovación por segundo año consecutivo de la certificación del sistema de quejas y reclamaciones (Gestión de la calidad. Satisfacción del cliente), conforme a la norma UNE-ISO 10002:2015, sobre el que se articula el funcionamiento del Defensor del mutualista y la gestión de quejas de todos los centros asistenciales.
- Renovación de las certificaciones ISO 9001:2015 (Calidad) e ISO 27001:2015 (Seguridad de la información) del sistema de gestión integrado en el ámbito de los sistemas de información para 103 centros.
- Ampliación del alcance de la certificación en la norma ISO 14001:2015 de sistemas de gestión ambiental, en otros 10 de sus centros asistenciales, sumando así un total de 71 centros certificados.
- Obtención del Premio Prevenga en la categoría institucional por la comunicación de la prevención, en reconocimiento al fomento de la cultura de la prevención y su difusión.

SOCIEDAD

- Avance y consolidación en el desarrollo de la Política de Responsabilidad Social Corporativa marcada en el Plan de RSC.
- Renovación de la adhesión al Pacto Mundial, avanzando en la promoción de la salud en el entorno laboral.
- Renovación del compromiso de adhesión al Chárter de la Diversidad, suscrito por primera vez en 2010, asumiendo para el periodo 2019-2021 sus principios: sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades; avanzar en la construcción de una plantilla diversa; promover la inclusión o integración de todas las personas que pertenecen a la empresa o fomentar la conciliación entre la vida familiar y laboral.
- Participación activa en la difusión de la campaña #ODSéate de concienciación sobre los objetivos de desarrollo sostenible, que ha celebrado el cuarto aniversario de la adhesión de España a la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, y de las campañas del Día Internacional de la Mujer y del Día Internacional de la Salud.
- Renovación de la adhesión al Directorio 2019 de Empresas de Gijón comprometidas con la Igualdad, con la finalidad de promover la consolidación de una cultura profesional y empresarial comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio de Gijón.
- Firma de acuerdos de colaboración con ANDADE (Asociación Nacional de Amputados de España) y FAMMA (Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunidad de Madrid) para el trabajo conjunto en la mejora de la atención a personas con discapacidades adquiridas como consecuencia de un accidente de trabajo.
- Colaboración en el Programa educativo 4º de ESO+empresa con la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid, a través del cual se ha facilitado una estancia educativa a alumnos del IES Padre Piquer y el Colegio La Salle Maravillas -Programa Futurus 2019- en distintas unidades de servicios centrales de la Mutua.
- Renovación del distintivo DIE "Igualdad en la Empresa", concedido en 2015 por el Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad, marca de excelencia que reconoce la implementación de medidas o planes de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Renovación de la certificación Sello Bequal que reconoce los procedimientos y políticas a favor de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad así como el compromiso con la mejora e incremento de los niveles de calidad del empleo.
- Realización de la auditoría de accesibilidad y obtención de la certificación DIGA (Distintivo de Grado de Accesibilidad) en el 100% de los centros asistenciales. Dicha auditoría ha servido para detectar y establecer las medidas correctoras necesarias para que la Mutua facilite el acceso a sus centros de atención a todos sus mutualistas en igualdad de condiciones.
- Primer accésit en los Premios Supercuidadores otorgado por la UNIR (Universidad en Internet).

MEDIOAMBIENTE

- Reducción del papel consumido por la entidad en casi una tonelada, mediante medidas de concienciación, evolución digital e implantación de objetivos medioambientales.
- Adhesión al Pacto por la Economía Circular con el objeto de implicar a los principales agentes económicos y sociales de España en la transición hacia un nuevo modelo económico en el que la reducción, la reutilización, el reciclaje o la valorización material de los residuos constituyan procesos esenciales.
- Unión al reto Urban Movility Challenge de fomento de la asistencia al trabajo de forma sostenible, con la finalidad de crear un hábito saludable, y potenciación de los beneficios medioambientales que se originan gracias a los desplazamientos sostenibles.
- Obtención del Certificado LEED Healthcare Platino en el nuevo Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. La máxima certificación que acredita la sostenibilidad de un centro, y la excelencia en su diseño y construcción desde un punto de vista ambiental. Solo otros tres hospitales de todo el mundo cuentan con este mismo certificado.
- Verificación por tercer año consecutivo de la Huella de Carbono de acuerdo a los requisitos de la Norma UNE-EN ISO 14064-1:2006, registrando una mejora de los ratios de emisión de la práctica totalidad de los atributos evaluados, como muestra de responsabilidad y compromiso con el medioambiente.
- Selección del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana como una de las 101 mejores iniciativas Comunidad #PorelClima ambientales por el Grupo Español de Crecimiento Verde dentro de la COP25.
- Obtención del accésit en los Premios de Eficiencia Energética para el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, otorgado por la Asociación de Empresas de Eficiencia Energética - A3e.

PROVEEDOR

- Optimización, homogeneización y centralización de la contratación a través del desarrollo de las aplicaciones internas de gestión y puesta en marcha de una unidad específica encargada de dicha supervisión.
- Automatización de la publicación de los contratos menores en la Plataforma de Contratación del Estado.
- Publicación y adjudicación de los concursos necesarios, de acuerdo al plan de instalaciones y servicios, para la dotación del nuevo Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.
- Publicación y adjudicación de los concursos necesarios, de acuerdo al Plan de Actualización de Centros, para la dotación y modernización de los servicios de radiodiagnóstico de los centros de atención con ecógrafos digitales, equipos de electromedicina, equipos de radiología digital, e instrumental y material fungible.
- Publicación y adjudicación de los concursos necesarios para dar cobertura a las necesidades de la red de atención en el servicio que ofrecen a las empresas asociadas y trabajadores protegidos: botiquines de primeros auxilios para la protección de los trabajadores de las empresas asociadas, equipos de protección individual, ortopedia técnica a medida, sillas de ruedas reglamentarias y material de osteosíntesis.
- Mejora de la calidad del servicio y optimización de la contratación de medios ajenos, a través de una mayor contratación de estos mediante concursos de licitación pública: el 50% sobre el total de gasto en medios ajenos corresponde a conciertos con proveedores adjudicados por este medio.
- Implantación de una plataforma puntera para la integración e interoperabilidad con sistemas externos de otras entidades en el ámbito sanitario basada en la solución de código abierto Mirth Connect.

PLANTILLA

- Renovación de la certificación de Empresa Saludable que acredita la implantación de un modelo de excelencia empresarial saludable con la misión de proteger la salud, el bienestar y la seguridad de los empleados de la Mutua, haciendo partícipes del mismos a todos los grupos de interés.
- Impulso, desarrollo y ejecución de las acciones recogidas en el III Plan de Igualdad de Fraternidad-Muprespa 2018-2020, siguiendo con el objetivo de garantizar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Celebración de la tercera promoción de 30 médicos que han realizado el Máster de Experto Universitario en Valoración de Incapacidades Laborales, de la UNED.
- Formación de todo el personal de nueva incorporación en PRL, RGPD y Código de Conducta Básico, en cumplimiento de la normativa establecida.
- Potenciación de la formación del personal sanitario facilitando el acceso al conocimiento y promoviendo la divulgación científica, entre otras acciones, a través de la celebración de sesiones médicas y de enfermería, la participación en congresos, y la organización del XXX Congreso anual de la SOMACOT (Sociedad Matritense de Cirugía Ortopédica y Traumatológica) en las instalaciones del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.
- Mejora del índice de transferencia de conocimientos adquiridos en la formación.
- Realización del IV Estudio de Clima Laboral y Compromiso a través del lanzamiento de una encuesta a toda la plantilla.
- Revisión y actualización del diccionario de competencias internas de Fraternidad-Muprespa y renovación del formulario de evaluación del desempeño de los miembros de la plantilla.
- Realización del III Estudio de Factores Psicosociales a toda la plantilla de la Mutua.
- Certificación de un nuevo auditor interno en COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) y otro en CIA (Certified Internal Auditor), en el marco integrado de control interno, para la supervisión eficaz del funcionamiento de la entidad.
- Continuación con la implantación del Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal conforme a la norma UNE 19601:2017 dando pie a la aprobación del mapa de riesgos, aprobación del manual de cumplimiento ético y penal, y el inicio de la revisión de los códigos éticos y de conducta, al objeto de fusionarlos.

PRESENTACIÓN

02

"Desde su fundación, en 1929, **ofrece sus servicios a trabajadores y empresas**, a disposición de los cuales ha puesto al cierre del ejercicio 2019 una **red de atención formada por 122 centros propios**, cerca de **800 centros con concierto** autorizado, **942 centros fruto de los acuerdos** con otras mutuas, y una plantilla de **2.141 empleados**."

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

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

Desde su fundación, en 1929, ofrece sus servicios a trabajadores y empresas, a disposición de los cuales ha puesto al cierre del ejercicio 2019 una red de atención formada por 122 centros propios, 103 de los cuales ofrecen atención sanitaria, cerca de 800 centros con concierto autorizado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 942 centros fruto de los acuerdos con otras mutuas, y una plantilla de 2.141 empleados.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

La misión de Fraternidad-Muprespa es la de

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

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

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

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

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

SERVICIO A LOS CLIENTES

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

COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

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

SENTIDO DE LO PÚBLICO

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

EFICIENCIA, CALIDAD E INNOVACIÓN

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

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.

RÉGIMEN DE PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA

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

De este modo, Fraternidad-Muprespa, como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, es una asociación privada de empresarios constituida mediante autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (actualmente Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social) e inscrita en el registro especial dependiente de este, que tiene 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 la Ley.

Fraternidad-Muprespa forma parte del sector público estatal de carácter administrativo, de conformidad con la naturaleza pública de sus funciones y de los recursos económicos que gestiona, sin perjuicio de la naturaleza privada de la entidad.

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 Social, 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 dependientes de la Mutua.

La Junta se reúne con carácter ordinario una vez al año para aprobar el anteproyecto de presupuestos del ejercicio siguiente y las cuentas anuales. Las sesiones de la Junta General tanto ordinarias como extraordinarias se convocan con quince días de antelación, a través de la publicación de anuncio en el BOE y como mínimo en un diario de entre los de mayor difusión nacional. Así mismo las convocatorias de la Junta General se comunican al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, también con quince días de antelación, acompañándose del orden del día.

Para celebrar válidamente la Junta General, tanto ordinaria como extraordinaria, se requiere la presencia de la mitad más uno de los asociados, en primera convocatoria, y basta cualquier número de asistentes asociados para que sea válida en segunda convocatoria. Y en el caso de que se deban adoptar acuerdos referentes a la reforma de estatutos, fusión, absorción o disolución de la Mutua, se precisaría la presencia de dos tercios de los asociados en primera convocatoria.

Durante la celebración de la Junta solo tienen derecho a voto aquellos que estuvieran al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones sociales. No obstante, toda persona física o jurídica que asiste puede plantear las cuestiones que considere oportunas (económicas, ambientales, sociales), las cuales, de ser posible, se responden en el momento y, en caso contrario, se indica cómo y cuándo se contestarán.

Las principales competencias de la Junta General ordinaria son:

- Designación y remoción de los asociados que vayan a constituir la Junta Directiva.
- Examen de la gestión social y aprobación de las cuentas anuales y anteproyectos, y presupuestos a propuesta de la Junta Directiva.
- Destino y atribución de los resultados económicos positivos, de acuerdo a lo establecido en los estatutos y a la legislación vigente, a propuesta de la Junta Directiva.
- Resoluciones que someta a su criterio la Junta Directiva.

La Junta General extraordinaria se celebra en cualquier momento del año por iniciativa de la Junta Directiva a petición de un número de asociados no inferior al 10% al corriente de sus obligaciones sociales. Las principales competencias de la Junta General extraordinaria son:

- Aprobación y reforma de los Estatutos.
- Fusión, absorción o disolución de la Mutua.
- Designación de los liquidadores, salvo lo previsto en el artículo 40.2. del Reglamento de Colaboración.
- Exigencia de responsabilidad a los miembros de la Junta Directiva.
- La constitución de centros mancomunados con otras mutuas, así como la incorporación o desvinculación a los mismos.

Celebración de la Junta General Ordinaria 2019

La Junta General correspondiente al ejercicio 2018 se ha celebrado el día 18 de julio de 2019 en Madrid. El número de mutualistas presentes y representados ha sido de 2.338, de los cuales 8 han estado presentes y los 2.330 restantes representados. De todos ellos, 2.335 han tenido derecho a voto. Se han anulado 106 cédulas de asistencia con delegación de voto por falta de asistencia del representante.

Fomento de la participación en la Junta General

Desde 2018, Fraternidad-Muprespa pone a disposición de sus mutualistas la posibilidad de presentar la cédula de asistencia a la Junta General a través de la Oficina Digital, al objeto de facilitar y potenciar la participación. Esta opción se ha sumado a las existentes previamente a través de la página web corporativa, correo electrónico y correo postal. En 2019 se ha registrado un aumento significativo de cédulas recibidas, siendo las herramientas telemáticas los medios más utilizados.

JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva es el órgano colegiado al que corresponde el gobierno directo de la Mutua. Los miembros de la Junta Directiva son designados por la Junta General, por mayoría simple, si bien su nombramiento queda supeditado a la confirmación del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 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.

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 titulares de los órganos de gestión y los de otros puestos de trabajo que impliquen el ejercicio de funciones de jefatura, son designados y cesados por el director gerente.

La Junta Directiva se reúne trimestralmente por convocatoria del presidente, la cual es cursada por el secretario de la misma. Los miembros de la Junta solo pueden percibir, por la asistencia a las reuniones, las compensaciones establecidas en la legislación vigente.

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 los propios estatutos de la Junta General.

La Junta Directiva se ha reunido seis veces en 2019 para tratar los principales asuntos de cada momento. Entre estos siempre se han encontrado los datos económicos y, de haber novedades importantes, los ambientales (nuevos centros, acuerdos de reducción del impacto ambiental en el consumo, buenas prácticas ambientales, etc.) y sociales (acuerdos con otras entidades de integración de personas con discapacidad, accesibilidad, etc.)

Entre otros temas, durante 2019 se ha revisado el informe de la actividad llevada a cabo por la Comisión Permanente, incluyendo información relativa a los datos económicos y la gestión de las prestaciones de la Mutua, con un seguimiento continuo de la siniestralidad y el absentismo. Además se han tratado aspectos relativos a los avances de la alianza de mutuas +compromiso de la que forma parte Fraternidad-Muprespa; se ha analizado la situación de insuficiencia financiera en relación a la contingencia común, tanto del sector como de la Mutua; y el acceso al suplemento financiero. También se han repasado las líneas de trabajo y las distintas fases de las nuevas aperturas y reformas en centros propios (solicitud de autorización al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, de licitación y ejecución de obras, apertura); el inicio de actividad del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, destacando la certificación LEED conseguida; el equilibrio de participación de hombres y mujeres en los Órganos de Gobierno y gestión interna de la Mutua, y el estudio de los informes de los Órganos de Tutela y otras instituciones.

Al cierre del ejercicio 2019 la Junta Directiva ha estado compuesta por 16 empresas asociadas además de un representante de los trabajadores de Fraternidad-Muprespa. Las empresas miembros de la Junta representaban al finalizar el año el 7,82% de los trabajadores por cuenta ajena a los que da protección la Mutua.

Los quince miembros que han conformado la Junta Directiva a 31 de diciembre de 2019 son:

PRESIDENCIA

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

VICEPRESIDENCIAS

SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (S.E.P.I.) (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)

"Entre los principales temas tratados se han encontrado los **datos económicos y la gestión de las prestaciones** de la Mutua; **la alianza de mutuas +compromiso**; la **insuficiencia financiera** en contingencia común; y el acceso al **suplemento financiero**."

VOCALÍAS

CALIDAD PASCUAL, S.A.U. (Abril 1999)
Sin representante
Enrique Guillén Martínez (Hasta el 1 de diciembre de 2019)

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

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

DENIZEN GLOBAL FINANCIAL, S.A.U. (Mayo 2016)
Paloma Rodríguez de Rávena (Mayo 2016)

EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A. (TRAGSA) (Abril 1999)
Susana Pérez Amor Martínez (Diciembre 2018)

ENDESA, S.A. (Abril 1999)
Germán Medina Carrillo (Abril 1999)

GHQ INMUEBLES, INSTALACIONES Y EQUIPOS, S.L. (Septiembre 2017)
Leopoldo Álvarez Martín (Septiembre 2017)

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

REAL MADRID CLUB DE FUTBOL (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)
Mª Teresa Díez García (Diciembre 2018)

TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (Octubre 1999)
Javier Delgado Martínez (Marzo 2017)

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE FRATERNIDAD-MUPRESPA

Rafael Pérez Cantillo (Abril 2019)

i Se acompaña al nombre de la empresa y del representante de la misma del año de incorporación a la Junta Directiva.

COMISIÓN PERMANENTE

La Comisión Permanente de Fraternidad-Muprespa está integrada por cinco miembros de la Junta Directiva, designados por esta de entre sus componentes, y su 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 2019, 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) i
Carlos Espinosa de los Monteros y Bernaldo de Quirós (Mayo 1999)

VOCALÍAS

ENDESA, S.A. (Enero 2010)
Germán Medina Carrillo (Enero 2010)

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

SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (S.E.P.I.) (Mayo 1999)
Bartolomé Lora Toro (Diciembre 2017)

SECRETARÍA

FRATERNIDAD-MUPRESPA
Carlos Aranda Martín (Junio 2010)

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.

i Se acompaña al nombre de la empresa y del representante de la misma del año de incorporación a la Comisión Permanente.

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 está supeditada a la confirmación del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

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

El director gerente de Fraternidad-Muprespa al cierre del ejercicio 2019 ha sido Carlos Aranda Martín.

ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

La Comisión de Control y Seguimiento es el órgano de participación de los agentes sociales, al que corresponde conocer e informar de la gestión que realiza la Mutua en las distintas modalidades de colaboración, proponer medidas para mejorar el desarrollo de las mismas en el marco de los principios y objetivos de la Seguridad Social, informar el anteproyecto de presupuestos y las cuentas anuales, y conocer los criterios que mantiene y aplica en el desarrollo de su objeto social y en cuestiones medioambientales, todo ello conforme a lo establecido en el artículo 37 del RD 1993/1995, de 7 de diciembre.

Es un órgano paritario compuesto por un máximo de doce miembros designados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como por una representación de las asociaciones profesionales de los trabajadores autónomos. Los acuerdos se adoptan por mayoría simple de los presentes, y llegan a la organización y a las empresas asociadas a través del director gerente.

Su presidente es en cada momento el que lo sea de la propia Mutua, y el secretario es el director gerente. Los procesos de consulta e interactuación entre la Comisión de Control y Seguimiento y el órgano superior de gobierno –la Junta Directiva- se producen a través del director gerente.

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.

Las principales competencias de la Comisión de Control y Seguimiento son:

- Conocer los criterios de actuación de la Mutua en las distintas modalidades que tiene autorizadas.
- Participar en la elaboración del anteproyecto de presupuestos de la Mutua.
- Informar del proyecto de Memoria anual previo a su revisión por la Junta General.
- Tener conocimiento previo de las propuestas de nombramiento del director gerente.
- En general, solicitar cuanta información genérica se precise respecto a la gestión realizada por la Mutua en las distintas modalidades de colaboración que tiene autorizadas.
- Ser informada de las propuestas de alta realizadas por la Mutua en orden a seguir la evolución de los procesos de IT a cargo de la entidad.

Durante el año 2019, la Comisión de Control y Seguimiento se ha reunido en cuatro ocasiones. Su composición a 31 de diciembre de 2019 ha sido la siguiente:

PRESIDENCIA

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

VICEPRESIDENCIA

SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (S.E.P.I.) (Junio 1999)
Bartolomé Lora Toro (Noviembre 2017)

SECRETARÍA

FRATERNIDAD-MUPRESPA
Carlos Aranda Martín (Junio 2010)

VOCALÍAS

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

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

CCOO (Junio 1999)
Carmelo Plaza Baonza (Marzo 2018)
Ángel Luis Moreno Ramos (Diciembre 2017)
Jesús Landa Arocena (Diciembre 2017)

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

i Se acompaña al nombre de la empresa y del representante de la misma, del año de incorporación a la Comisión de Control y Seguimiento.

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 a favor de los trabajadores protegidos o adheridos y sus derechohabientes.

Está constituida por hasta ocho representantes de los trabajadores empleados por las empresas asociadas y ocho representantes de los empresarios asociados, designados por la Junta Directiva. La propia comisión elige de entre sus miembros al presidente.

La designación de los representantes de los trabajadores la realizan las organizaciones sindicales que hayan obtenido el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comités de empresa y de los correspondientes órganos de las administraciones públicas.

La Comisión de Prestaciones Especiales se ha reunido en doce ocasiones durante el año 2019.

Los miembros que han conformado la Comisión de Prestaciones Especiales al cierre del año 2019 son:

PRESIDENCIA

IBERIA L.A.E., S.A. OPERADORA S. UNIPERSONAL
María Teresa García Menéndez (Febrero 2013)

SECRETARÍA

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

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

ADIF (ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS)
Jesús Ángel Díaz Muñoz (Febrero 2014)

AENA S.M.E., S.A.
Alejandro Ruiz Duo (Noviembre 2013)

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

DENIZEN GLOBAL FINANCIAL, S.A.U.
María Begoña Gordo Hernández (Septiembre 2016)

ENDESA
Segundo Caeiro Ríos (Febrero 2010)

RENFE OPERADORA
Jesús Adiego Samper (Marzo 2017)

REPSOL, S.A.
Sin representante

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ADIF (ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS)
Miguel Ángel Leal Hernández – UGT (Octubre 2019)

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

IBERIA L.A.E., S.A. OPERADORA S. UNIPERSONAL
Luz Mª Urbán Suárez – CCOO (Diciembre 2013)

PAÑALON, S.A.
Juan Munera Carretero – CCOO (Junio 2017)

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

TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS AGRARIOS, S.A., S.M., M.P.
Eduardo Herreros Andrés – UGT (Julio 2019)

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

SUPLENTES DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

AXA GROUP OPERATIONS SPAIN, S.A.
Miguel Ángel Muñoz Pedraza – UGT (Octubre 2019)

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

MINISTERIO DE FOMENTO
Salvador Sánchez Sevillano –UGT (Septiembre 2017)

i Se acompaña al nombre del representante del año de su incorporación a 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 de 2019 se ha reunido dos veces.

A 31 de diciembre de 2019 la composición de la Junta Asesora Nacional 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

AUTOCARES JAVIER DE MIGUEL, S.A. (Mayo 1999)
Javier de Miguel Moreno (Mayo 1999)

VOCALÍAS

ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS (ADIF) (Julio 2005)
Jesús Ángel Díaz Muñoz (Diciembre 2012)

AEROPUERTOS ESPAÑOLES DE NAVEGACIÓN AÉREA (AENA) (Octubre 2001)
Alejandro Ruiz Dúo (Julio 2013)

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)
Segundo Caeiro Ríos (Noviembre 2011)

FAGOR EDERLAN TAFALLA, SOCIEDAD COOPERATIVA (Diciembre 2012)
Ignacio María Ugalde Barbería (Diciembre 2012)

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

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)

TELEFONICA DE ESPAÑA S.A.U. (Julio 2003)
José Luis Alonso Morales (Diciembre 2019)

[i] Se acompaña al nombre de la empresa y del representante de la misma del año de incorporación a la Junta Asesora Nacional.

ÓRGANOS DE GESTIÓN INTERNA

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

- Servicios centrales
  - Secretaría general
  - Subdirecciones generales
    - Gestión
    - Sistemas de Información y servicios
    - Prevención, calidad y comunicación
  - Centros
    - Financiero contable
    - Asesoría y servicios jurídicos
    - Recursos humanos y responsabilidad social corporativa
    - Coordinación asistencial y control de incapacidad temporal
  - Hospital Fraternidad-Muprespa Habana
  - Departamentos
- Red territorial
  - Direcciones territoriales
  - Direcciones provinciales
  - Delegaciones

ORGANIZACIÓN DE LOS SERVICIOS CENTRALES

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

Director gerente
Carlos Aranda Martín

Secretario general
Antero Fernández de la Mela Muñoz

Subdirector general de Sistemas de información y servicios
Pedro Serrera Cobos

Subdirector general de Gestión
Esteban Mate de Miguel

Subdirectora general de Prevención, calidad y comunicación
Natalia Fernández Laviada

Organización territorial
Directores territoriales

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

Director de centro de Coordinación asistencial y control de la IT
José I. Mora Blanco
Fernando Mena Babiano (a)

Director de centro de Asesoría y servicios jurídicos
Rafael Domenech Gironi
Jesús Mas Mayoral (a)

Director de centro Financiero contable
Arturo Ruiz Díez

DEPARTAMENTOS / Directores

Defensor del mutualista Marta Carabanchel Sánchez

Intervención Olvido Bravo Sebastián

Organización y planificación
Amaya Caballero Sagardía y Pablo Asensio del Hoyo (a)

Servicio de prevención propio
Antonio de Cos Blanco

Compras y servicios Belén Sierra García

Desarrollo Sergi Frontons Isern

Obras Julio Carbajo Montoya

Producción, sistemas y comunicaciones
Olvido Arenas Romasanta

Seguridad de sistemas Jorge Vidal Sanz

Hospital Fraternidad-Muprespa Habana
Elena López Eusebio (Gerente)

Gestión sanitaria Eva Manzano Rubio

Prestaciones económicas
Eduardo Castro Pérez y Carlos Díaz Quintana (a)

Comunicación y RR.II. Miguel Ángel Quesada Moya

Prevención y desarrollo de la cultura de la salud
Mar Morales González

Calidad y medioambiente
Elena Iglesias Delgado de Torres

Contratación María López Jareño

Contabilidad Elvira García Feijoo

Pagos, presupuestos y operaciones contables
Alberto Meneses Alonso

Control de gestión y auditoría
Lucía Vidal-Aragón de la Cruz

i Se identifican a los directores adjuntos de la unidad con (a) a continuación del nombre.

Sedes y direcciones de los servicios centrales

Sede social en plaza de Cánovas del Castillo, 3 de Madrid
Dirección general
Secretaría general
Centro Financiero contable
Defensor del mutualista
Contabilidad
Intervención
Obras
Organización y planificación
Pagos, presupuestos y operaciones contables

Sede en calle San Agustín, 10 de Madrid
Subdirección general de Gestión
Centro de Asesoría y servicios jurídicos
Centro de Recursos humanos y RSC
Centro de Coordinación asistencial y control de IT
Compras y servicios
Contratación
Control de gestión y auditoría
Gestión sanitaria
Prestaciones económicas
Servicio de prevención propio

Sede en avenida de Burgos, 12 de Madrid
Subdirección general de Sistemas de información y servicios
Desarrollo
Producción, sistemas y comunicaciones
Seguridad de sistemas de información

Sede en calle Cervantes, 44 de Madrid
Subdirección general de Prevención, calidad y comunicación
Prevención y desarrollo de la cultura de la salud
Calidad y medio ambiente
Comunicación y relaciones institucionales

ORGANIZACIÓN TERRITORIAL

La organización territorial de Fraternidad-Muprespa se ha compuesto a lo largo de 2019 de los siguientes territorios y directores responsables:

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

Cada dirección territorial se divide en direcciones provinciales y estas, a su vez, en delegaciones. El número de cada una al cierre del ejercicio 2019 ha sido el siguiente:

Tipo de unidad territorial	Número
Dirección territorial	6
Dirección provincial	50
Delegación	102

HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESPA HABANA

La organización del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana se ha compuesto de las siguientes unidades y responsables al cierre de 2019:

EQUIPO DIRECTIVO

Gerencia
Dra. Elena López Eusebio
Dirección de Enfermería
Caridad Amador Lorente
Área de Administración
Mercedes Heras Lozano
Área de Admisión
Dr. José Luis Martín Martín

UNIDADES FUNCIONALES

Jefe de servicio de Traumatología
Dr. Álvaro J. Minuesa Asensio
Jefe de Sección 1 de Traumatología
Dr. Juan Pablo Aguado Fernández
Jefe de Sección 2 de Traumatología
Dr. Diego García Muela
Unidad de Columna
Dr. Eduardo Hevia Sierra
Farmacia
Emilia Roldán Talavera
Diagnóstico por imagen
Dra. Antonia García García
Dr. Eduardo Aguado Posadas
Anestesia
Dr. Rafael Ramírez Miñana
Dr. Eduardo Mediano Weiker
Neurofisiología clínica
Dra. Clara Nevado Jiménez

SUPERVISIÓN

Hospitalización
M. José Alguacil Abarca
Consultas externas
Carolina Ruiz Rodríguez
Quirófano
Elena Muñoz Bodega
Rehabilitación
Laura Valtueña Príncipe

"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. Se ha **reunido en 21 ocasiones** durante el año 2019."

CAMBIOS ORGANIZATIVOS

Durante 2019, se ha producido un cambio organizativo en el centro Financiero contable, buscando la eficiencia organizativa. Se ha nombrado director de centro a Arturo Ruiz Díez, y se han fusionado los departamentos de Presupuestos y de Pagos, registros contables e inventario, pasando a llamarse departamento de Pagos, presupuestos y operaciones contables, y siendo el director responsable del mismo, Alberto Meneses Alonso.

Asimismo, para afianzar el compromiso con los empleados y el papel que juegan dentro de la entidad, se ha nombrado a Eva María Ferrero García, directora adjunta del centro de Recursos humanos y RSC.

Sin implicar cambios organizativos, se ha nombrado directora de departamento del Defensor del mutualista a Marta Carabanchel Sánchez; y director adjunto del departamento de Prestaciones económicas a Carlos Díaz Quintana.

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 y, en aquellas sesiones que sean convocados por el director gerente, los directores de los centros y, en representación de la red territorial, los directores territoriales y la directora provincial de Madrid. Todos ellos ejercen funciones ejecutivas atribuidas por poderes notariales conferidos a su favor por acuerdo de la Junta Directiva y las funciones que les confiere 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 21 ocasiones durante el año 2019 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 con miembros de la Administración.
- Actuaciones de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social y del Tribunal de Cuentas.
- Evolución del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.
- Movimiento asociativo del sector.
- Plan director del Plan Estratégico Corporativo.
- Plan de Evolución Digital.
- Impacto de los cambios normativos.

OTROS COMITÉS

En la gestión interna de la Mutua también participan otros comités y comisiones encargados de estudiar, analizar y proponer criterios de actuación para los ámbitos de los que son responsables. Estos han sido durante el 2019 los siguientes:

- Comisión interna de Prestaciones.
- Comité de Dirección del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.
- Comité del Plan Estratégico Corporativo.
- Comité de Recursos humanos.
- Comité de Tecnología, informática y comunicaciones.
- Órgano de Cumplimiento penal.
- Comité de Responsabilidad social corporativa.
- Comité de Seguridad y salud.

PARTICIPACIÓN EN OTROS ORGANISMOS

ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

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

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

Sus órganos de gobierno son:

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

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

En 2019, la Junta de Gobierno de AMAT se ha reunido en once ocasiones, contando con la participación del director gerente de Fraternidad-Muprespa.

ALIANZA +COMPROMISO

Fraternidad-Muprespa junto con Asepeyo y MC Mutual han firmado un acuerdo de colaboración bajo el nombre +compromiso, alianza de mutuas para ampliar y acercar su servicio a las empresas mutualistas. Las tres mutuas comparten los centros asistenciales y administrativos prestándose servicio recíprocamente (asistencia sanitaria, realización de pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos, colaboración en actividades preventivas). El acuerdo ha sido firmado el 26 de marzo de 2019.

GRUPO ESPAÑOL PARA EL CRECIMIENTO VERDE

Fraternidad-Muprespa forma parte del Grupo Español para el Crecimiento Verde (GECV), asociación creada para fomentar la colaboración público-privada y avanzar conjuntamente en la lucha contra el cambio climático a través de una economía sostenible y baja en carbono. La Mutua es miembro de este grupo desde 2017. En 2019 se han realizado las siguientes actividades:

- Presentación del manifiesto del GECV relativo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible con el fin de impulsar los Objetivos Climáticos.
- Celebración del acto de firma con la Comunidad de Madrid para impulsar el asesoramiento y la aportación de la visión empresarial a las políticas de sostenibilidad relacionadas con el crecimiento verde, la economía circular, el cambio climático y la descarbonización.
- Participación en la COP25 (mesa del Side event del GECV) con el objetivo de compartir ideas sobre cómo acelerar el proceso para disminuir la emisión de gases de efecto invernadero a la atmósfera y cuál sería el modelo que facilitaría una transición justa.

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. Fraternidad-Muprespa, a través de la titular de la subdirección general de Prevención, calidad y comunicación, ejerce la Secretaría de la asociación.

DIVERSIDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

Durante 2019, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) ha remitido una circular a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social instándolas a tomar las medidas oportunas con el fin de equilibrar el número de mujeres y hombres que componen tanto la Junta Directiva como los órganos de dirección y participación de dichas entidades, llegando incluso a reservarse la posibilidad de no confirmar los nombramientos propuestos si estos no se adecuan a las exigencias de representación equilibrada.

SITUACIÓN DE LA MUTUA Y PROPUESTA DE ACTUACIÓN

La situación de Fraternidad-Muprespa en el momento de recibir la circular era la siguiente:

	Hombres	Mujeres	TOTAL	Proporción hombres (%)	Proporción mujeres (%)
Junta Directiva	13	4	17	76,47	23,53
Comisión Control y Seguimiento	7	0	7	100	0,00
Comisión Prestaciones Especiales	8	6	14	57,14	42,86
Junta Asesora Nacional	11	4	15	73,33	26,67

La propuesta que la Mutua ha trasladado a la DGOSS para equilibrar la participación de mujeres en la Junta Directiva ha sido la de incorporar una nueva mujer durante cada uno de los próximos 3 años (2020, 2021 y 2022).

COMPENSACIONES DE LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

Las compensaciones a satisfacer a los miembros de la Junta Directiva y Comisión de Prestaciones Especiales de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, por su asistencia a las reuniones de dichos órganos, se regula en la Orden TIN/246/2010, de 4 de febrero.

El artículo 7 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, establece que las retribuciones a fijar en los contratos mercantiles o de alta dirección se clasifican en básica y complementarias. La retribución básica, que constituye la retribución mínima obligatoria, la fija el Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas en función del grupo en que se sitúe la entidad. Por su parte, las retribuciones complementarias comprenden un complemento de puesto y, en su caso, un complemento variable.

"La propuesta que la Mutua ha trasladado a la DGOSS **para equilibrar la participación de mujeres en la Junta Directiva** ha sido la de incorporar una nueva mujer durante cada uno de los próximos 3 años (2020, 2021 y 2022)."

GOBIERNO CORPORATIVO

03

"Fraternidad-Muprespa se ha regido desde su fundación por criterios de ética empresarial, tomando como base la **honestidad** en las relaciones con sus grupos de interés, y en especial con sus clientes, el fomento de un clima laboral **justo y motivador**, así como la **involucración activa** con su entorno."

Fraternidad-Muprespa se ha regido desde su fundación por criterios de ética empresarial, tomando como base la honestidad en las relaciones con sus grupos de interés, y en especial con sus clientes, el fomento de un clima laboral justo y motivador, así como la involucración activa con su entorno. La regulación de su estructura y funcionamiento de acuerdo a ese conjunto de normas, principios y procedimientos, viene establecida por su código ético y de conducta, la responsabilidad de sus cargos ejecutivos, la prevención y gestión de los conflictos de intereses, la transparencia de su gestión, la regulación de la cadena de suministro o la gestión de la seguridad, entre otros aspectos, dando forma a su gobierno corporativo.

CUMPLIMIENTO ÉTICO Y PENAL

El 31 de marzo de 2015 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley Orgánica 1/2015, por la que se modifica el Código Penal. El texto de la reforma, que entró en vigor el 1 de julio de 2015, atribuye especial importancia a los sistemas de prevención de delitos de las personas jurídicas, cuya correcta implementación podrá atenuar e incluso excluir la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Para dar respuesta a dicha legislación, Fraternidad-Muprespa acordó aprobar la aplicación de la política de cumplimiento penal necesaria para la obtención de la certificación UNE 19601, así como la creación de un órgano que velase por dicho fin.

En consecuencia, todos los empleados 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 código de conducta de la entidad. Asimismo, todas las personas que se incorporan a su plantilla o prestan servicios como externos en centros de esta, son convenientemente informadas de la política de cumplimiento penal, del código ético y del código de conducta para su oportuno cumplimiento.

El incumplimiento de lo establecido en estos podría dar lugar a sanciones laborales, de acuerdo con lo establecido en el estatuto de los trabajadores y en 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.

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.

El nuevo Órgano de Cumplimiento Penal tiene su origen en el anterior Órgano de Análisis de Conductas (OAC), que en octubre de 2019 se ha reformulado a través de la Instrucción de gerencia 01/081, en la cual se han definido sus funciones, composición y procedimientos.

Este se ha constituido como un órgano colegiado, encargado de controlar, seguir e informar a la Junta Directiva sobre el grado de cumplimiento del código ético y de conducta, y analizar, evaluar e investigar las actuaciones con riesgo penal recibidas a través del canal de control de conductas, y en su caso, proponer acciones a la Dirección de la Mutua.

El canal de control de conductas es el mecanismo para la formulación de consultas y la comunicación de posibles incumplimientos de las normas contenidas en el código de conducta, en el ámbito del riesgo penal.

Los integrantes del Órgano de Cumplimiento Penal son:

- La dirección del centro de Asesoría y servicios jurídicos, quien ejerce la presidencia.
- La dirección del departamento de Organización y planificación, quien ejerce la secretaría.
- La dirección del centro de Recursos humanos y responsabilidad social corporativa.
- La dirección del departamento Control de gestión y auditoría.
- La dirección del departamento de Intervención.

Actividad durante el ejercicio

A lo largo del año 2019, el Órgano de Cumplimiento Penal de Fraternidad-Muprespa se ha reunido en siete ocasiones con el objetivo de implantar el sistema de prevención de riesgos penales, elaborar los informes correspondientes para la Junta Directiva y tratar una denuncia.

El trabajo de implantación del Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal conforme a la norma UNE 19601:2017, ha dado pie durante 2019 a:

- La aprobación del mapa de riesgos.
- La aprobación del manual de cumplimiento ético y penal.
- El inicio de la revisión de los códigos éticos y de conducta, al objeto de fusionarlos.

Cabe destacar que el órgano no ha tenido conocimiento durante 2019 de conductas que pudieran generar riesgos penales para la entidad.

Finalmente, en diciembre de 2019, el órgano ha presentado a la Junta Directiva el Informe Anual sobre el grado de cumplimiento del código de conducta.

CÓDIGO DE CONDUCTA

El código de conducta de Fraternidad-Muprespa es el documento que establece las normas de conducta y comportamiento adecuado, coherente con sus valores, que la entidad espera que cumplan sus empleados y las personas que actúan bajo su control e influencia. Su aprobación se llevó a cabo por la Junta Directiva en diciembre de 2012.

Como parte del código de conducta se establecen las normas de conducta específicas para la prevención de riesgos penales, en cuyo control y evaluación se centra el Órgano de Cumplimiento Penal de la entidad.

CÓDIGO ÉTICO

El código ético de Fraternidad-Muprespa es el conjunto de normas morales, principios y valores que rigen la conducta de la entidad en el desarrollo de su actividad como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social y en su compromiso con sus grupos de interés y con la sociedad. El código ético fue aprobado por la Junta Directiva en diciembre de 2012.

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 INTERESES

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

- Firma anual de los miembros de los órganos de gobierno y participación de una declaración de no estar incursos en causa de incompatibilidad y de conocer las prohibiciones del art. 91.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Firma de todo miembro del Órgano de Asistencia a la Contratación de una declaración de no tener constancia de estar incursos en ninguna de las causas que determinan la incapacidad para formar parte de dicho órgano, de conformidad con lo establecido en el artículo 94.3 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En caso de advertirse que se diese alguna de esas causas, ese miembro inmediatamente sería sustituido pudiendo, en caso de considerarse necesario, retrotraer alguna actuación ya realizada.
- Existencia de un código de conducta para los empleados en el que se describen los posibles conflictos de interés y la actuación ante los mismos. El seguimiento de su cumplimiento se lleva a cabo periódicamente por el Órgano de Cumplimiento Penal.

SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN

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

- Ámbito económico:
  - Auditoria de la Intervención General de la Seguridad Social.
  - Auditoría del Tribunal de Cuentas.
  - Supervisión y autorización de la masa salarial por parte de la Dirección General de Costes de Personal del Ministerio de Hacienda.
- Ámbito ambiental:
  - Certificaciones ambientales (ISO 14001) de centros.
  - Verificación de la Huella de Carbono por AENOR (ISO 14064).
- Ámbito social:
  - Renovación de la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
  - Certificación de accesibilidad DIGA.
  - Obtención del Sello Bequal (categoría plus).
- Otros ámbitos:
  - Certificación de gestión de la calidad de los centros (ISO 9001).
  - Certificación de la satisfacción del cliente (ISO 10002).
  - Certificación de la seguridad de la información (ISO 27001).
  - Certificación de la seguridad y salud en el trabajo (OHSAS 18001).

"Codigo ético y código de conducta"
fraternidad.com

"El buen gobierno de la Mutua estima que **la información y la transparencia es la base de la relación con sus grupos de interés**, ya que favorece la credibilidad, la estabilidad y contribuye a impulsar el crecimiento y la generación de riqueza."

"Ley de transparencia"
fraternidad.com

"Portal de la transparencia"
transparencia.gob.es

Supervisión externa

Durante el 2019, la Mutua ha recibido los informes definitivos de auditoría de cumplimiento emitidos por la Intervención General de la Seguridad Social, además de las resoluciones de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social correspondientes a las auditorías sobre las cuentas de los ejercicios 2014 y 2015. Al cierre de las cuentas anuales del ejercicio 2019, Fraternidad-Muprespa no ha tenido pendiente de pago ningún ajuste de auditoría.

Las cuentas anuales se acompañan de dos informes de auditoría, uno sobre las cuentas del patrimonio de la gestión de la Seguridad Social, y otro sobre las cuentas del patrimonio histórico. Estos informes se han recibido previamente a la celebración de la Junta General donde se han aprobado las cuentas de 2019.

En relación al Tribunal de Cuentas, en 2019 se han realizado los trabajos para el examen y comprobación de la Cuenta General del Estado del ejercicio 2018, en la que se integran las cuentas de la Mutua.

Auditoria interna

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

Durante el 2019 ha realizado 44 auditorías a direcciones provinciales y 2 auditorías a departamentos de servicios centrales, vigilando el cumplimiento de las directrices marcadas para los ámbitos económico-financiero, prestaciones económicas, medicina asistencial, recursos humanos, prevención, protección de datos e inventario. A la vista de los resultados de las auditorías, se han indicado en cada caso los distintos puntos de mejora con el fin de optimizar el funcionamiento interno de la entidad.

TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN

La transparencia es un aspecto recurrente en los valores que rigen el funcionamiento de Fraternidad-Muprespa, tanto internamente entre sus empleados para lograr alcanzar de una manera más eficiente los objetivos que se propone, como en su relación con los clientes, o en su vertiente pública con el compromiso de informar sobre su gestión.

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

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 ofrece a través del portal web corporativo, bajo el título Ley de transparencia, información relativa a su funcionamiento, actuación y actividad.

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

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 económica que comprende el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad (desde el año 2003), la información relativa a las acciones de gestión administrativa con repercusión económica o presupuestaria, las tarifas oficiales de mutuas, los presupuestos, los informes y cuentas, así como la liquidación de ingresos, la liquidación de gastos, el seguimiento de indicadores y objetivos, relativos al año 2019; además del acceso, a través de la Plataforma de Contratación del Estado, a los contratos celebrados por la Mutua.
- Información jurídica con la normativa vigente que afecta al sector de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

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. Fraternidad-Muprespa ha aportado información relativa a su actividad para que cualquier ciudadano pueda ejercer su derecho de acceso a la información.

La información publicada en este portal se divide en tres bloques:

- Institucional, que recoge toda la información relativa al currículum y retribuciones del director gerente.
- Normativo, que reúne información de relevancia jurídica como las directrices, instrucciones, acuerdos, circulares o las respuestas a consultas, siempre que supongan una interpretación del derecho o tengan efectos jurídicos frente a terceros.
- Económico, que agrupa información sobre los contratos celebrados por la Mutua, la relación de inmuebles de titularidad de la Tesorería General de la Seguridad Social y uso por parte de Fraternidad-Muprespa, así como la información económico financiera (cuentas anuales, ejecución presupuestaria, etc.)

Solicitud de información pública

Cualquier persona en el ejercicio de su derecho de acceso a la información puede solicitar información no publicada en los apartados anteriores relativa a Fraternidad-Muprespa, para lo cual dispone en su portal web de un formulario elaborado al efecto. Este derecho de acceso a la información está sujeto a los límites que tienen como objetivo proteger otros bienes jurídicos que puedan quedar desprotegidos si se da la información. Del mismo modo, también puede acceder al servicio de solicitud de información pública que es un derecho regulado por la Ley de Transparencia y Buen Gobierno a través del canal específico del portal de la transparencia del Gobierno de España.

Durante el ejercicio 2019 se han recibido cuatro peticiones de información a través del apartado de transparencia del portal web corporativo de Fraternidad-Muprespa, que se han tramitado y respondido en tiempo y forma a través del propio portal, sin necesidad de trasladarlos al portal de la transparencia del Gobierno de España, por no ser materia objeto de este sino de asesoramiento jurídico.

Los aspectos sobre los que han versado las consultas son:

- Situación de un expediente de Responsabilidad Patrimonial.
- Un expediente de prestaciones.
- La normativa para hacer valer un curso de conducción.
- Hospitales (propios o concertados) que cuenten con cámaras hiperbáricas.

De otra parte, Fraternidad-Muprespa no ha recibido ninguna petición de información en el ejercicio 2019, a través del portal de la transparencia del Gobierno de España.

CUENTAS ANUALES E INFORME DE AUDITORÍA 2018

A través de la resolución de 4 de octubre de 2019, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, se han publicado las cuentas anuales del ejercicio 2018 y el informe de auditoría de Fraternidad-Muprespa, en el BOE de 28 de octubre de 2019.

CADENA DE SUMINISTRO

La cadena de suministro de Fraternidad-Muprespa, tanto de bienes como de servicios, consta de las fases de licitación, contratación, ejecución del contrato y seguimiento del mismo.

La cadena de suministro no ha sufrido cambios significativos durante el 2019.

REGULACIÓN DE LA LICITACIÓN Y CONTRATACIÓN

Fraternidad-Muprespa, como parte del sector público estatal, está sujeta a la Ley de Contratos del Sector Público, cuya Ley 9/2017, de 8 de noviembre, ha entrado 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.

No obstante, esta Ley no varía la consideración de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, como poder adjudicador. Por ello, Fraternidad-Muprespa publica y licita de manera electrónica todos sus procedimientos de contratación en la plataforma de contratación del Sector Público.

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

- Instrucción de gerencia 01/077, de procedimiento de contratación.
- Instrucción de gerencia 01/083, de control de ejecución de contratos.
- Instrucción operativa 02/055, de contratación de conciertos sanitarios.
- Código ético.
- Código de conducta.
- Política de compras.

"BOE: Cuentas anuales e informe de auditoría del ejercicio 2018 de Fraternidad-Muprespa"
boe.es

"Plataforma de contratación del Sector Público"
contrataciondelestado.es

"Fraternidad-Muprespa incorpora en las condiciones generales de contratación criterios y exigencias en materia de protección del **medioambiente** y de las **personas**, prevención de **riesgos laborales** y protección de **datos personales**, además de criterios destinados a optimizar la relación entre **calidad** y **precio**."

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

- Departamento de Obras, los relativos a obras de inmuebles, mantenimiento y reparación, suministros o servicios relacionados.
- Departamentos de Desarrollo, y de Producción, sistemas y comunicación, los relativos a apoyo técnico, consultoría, comunicación de datos, telefonía, dotación de equipos informáticos, licencias de aplicativos, etc.
- Departamento de Gestión sanitaria, los relativos a servicios de asistencia sanitaria con medios ajenos.
- Departamento de Compras y servicios, los relativos a los servicios y suministros de bienes, salvo los que son competencia de otras unidades.
- Direcciones de la red de atención, los de carácter puntual cuya contratación se requiera para el adecuado funcionamiento del centro.

La política de licitación y contratación de Fraternidad-Muprespa se acoge a unos valores esenciales, entre los que se encuentra la voluntad de evitar desperdicios u obsolescencia de los bienes adquiridos, mantener los niveles de calidad, exigir a los proveedores el cumplimiento de la normativa vigente, promover la reducción de costes o garantizar la competitividad, entre otros. Para ello, la entidad incorpora en las condiciones generales de contratación criterios y exigencias en materia de protección del medioambiente y de las personas, prevención de riesgos laborales y protección de datos personales, además de criterios destinados a optimizar la relación entre calidad y precio.

AUDITORÍAS Y SISTEMAS DE CONTROL

La función de contratación de bienes y servicios de Fraternidad-Muprespa está sometida a varios controles y auditorías, tanto internos, llevados a cabo por el departamento de Intervención y el departamento de Control de gestión y auditoria, como externos, realizados por la Intervención General de la Seguridad Social y el Tribunal de Cuentas.

RESPONSABILIDAD EN LA CADENA DE SUMINISTRO

Durante el ejercicio 2019 se han mantenido los criterios y cláusulas administrativas aplicadas a la cadena de suministro: conservación del medioambiente, prevención de riesgos laborales, igualdad de género, cumplimiento de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), LOPDGDD (Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales), ISO 13485 (Sistema de gestión de la calidad para productos sanitarios) y el empleo de papel proveniente de bosques gestionados de modo sostenible (certificado FSC o PEFC).

Cada una de las licitaciones promovidas durante el año 2019 ha incorporado al menos una condición especial de ejecución de carácter social, medioambiental o ético.

GESTIÓN DE CONSULTAS Y TRÁMITES

Para la gestión unificada y homogénea de las consultas sobre licitaciones, requerimientos de documentación, comunicaciones de adjudicación y otros trámites relativos a la contratación, Fraternidad-Muprespa ha hecho uso de la plataforma de contratación del Sector Público, gestionándose a través de esta todo el procedimiento de adjudicación, desde su publicación hasta su finalización mediante la adjudicación de contratos. No obstante, se ha mantenido vigente el buzón de correo electrónico licitaciones@fraternidad.com, para trámites cuya realización no es viable mediante el uso de la plataforma de contratación.

PRESUPUESTO

La ejecución presupuestaria de Fraternidad-Muprespa en relación a la contratación de bienes y servicios a cierre de 2019 ha sido de 15.781.500 euros; 12.831.100 euros en el capítulo 2 (Gastos en bienes corrientes y de servicios); 1.320.000 euros en el capítulo 4 (botiquines y reposiciones); y de 1.580.400 euros en el capítulo 6 (Inversiones reales).

PRINCIPALES CONTRATOS

Los principales contratos de Fraternidad-Muprespa se refieren a los siguientes aspectos:

- Adecuación y reforma de los centros de atención.
- Equipamiento sanitario.
- Material para cirugías (osteosíntesis), consumibles de quirófano y otro material fungible para el Hospital.
- Armarios botiquines de primeros auxilios y reposiciones para empresas mutualistas.
- Mobiliario y equipamiento para los centros de atención.
- Material de oficina y consumibles informáticos.
- Servicios generales: limpieza, seguridad, valija y transportes, gestión de residuos, mantenimiento de los equipamientos, etc.

Durante el 2019 se han adjudicado numerosos procedimientos de licitación a nivel nacional, entre los que destacan los siguientes:

- Adecuación, ampliaciones o reformas de los centros de Aranda de Duero, Gijón y Lorca.
- Equipamiento de fisioterapia y rehabilitación en los centros asistenciales.
- Pruebas diagnósticas: Resonancias magnéticas.
- Asistencia telefónica y gestión de traslado de pacientes.
- Servicio de recogida de analíticas de sangre y orina, transporte, análisis clínicos y entrega de resultados para todos los centros asistenciales.
- Gestión de residuos generados en los centros.
- Servicio de prevención de la legionela en los centros.

Además se han realizado, entre otras, las siguientes adjudicaciones a nivel local:

- Asistencia hospitalaria para las provincias de A Coruña, Alicante, Cantabria, Córdoba, Gerona, Jaén, Las Palmas, Sevilla, Zaragoza.
- Asistencia hospitalaria para pacientes con daño cerebral en la provincia de Barcelona.
- Asistencia sanitaria y recuperadora de los pacientes con daño cerebral adquirido, lesión medular traumática y amputaciones complejas, en Cataluña.
- Servicio de fisioterapia en la Comunidad de Madrid y provincia de Vizcaya.
- Asistencia ambulatoria y fisioterapia en las provincias de Almería y Burgos.
- Pruebas Biomecánicas en Cataluña.
- Psicología y psiquiatría en Cataluña y Madrid.
- Transporte sanitario individual para la provincia de Guadalajara.
- Transporte sanitario individual y colectivo para las provincias de Ciudad Real y Toledo.
- Servicios necesarios para la puesta en funcionamiento del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.

Y se han iniciado las siguientes licitaciones:

- Asistencia hospitalaria para las provincias de Murcia, Burgos, Guipúzcoa y Huelva.
- Servicio de fisioterapia en la provincia de A Coruña.
- Asistencia sanitaria hospitalaria (Área de medicina de la educación física y el deporte) en la Comunidad de Madrid.
- Transporte sanitario individual y colectivo en Barcelona y Madrid.

Asimismo, la Mutua ha realizado la licitación de todos aquellos servicios asistenciales a nivel provincial, adaptados y acordes a las necesidades de la población de trabajadores protegida y su distribución geográfica, para complementar su red de asistencia sanitaria.

SISTEMAS DE SEGURIDAD

La seguridad de las instalaciones, los sistemas y los datos continúan siendo una prioridad para Fraternidad-Muprespa. La naturaleza de las bases de datos, que contienen información sensible, sanitaria y de prestaciones económicas por incapacidades laborales, exige un esfuerzo continuo para mantener el nivel de seguridad que hasta la fecha ha permitido a Fraternidad-Muprespa no sufrir ninguna incidencia con repercusión en el compromiso de la información.

El actual sistema de seguridad de la Mutua abarca, entre otros aspectos, desde los sistemas de video-vigilancia y de alarma contra intrusiones, hasta las normas internas de seguridad, las políticas de acceso a las estancias donde se ubican los servidores informáticos y los archivos, o la obligatoriedad de que todos los trabajadores pertenecientes a proveedores externos que presten sus servicios en las instalaciones de la Mutua firmen un acuerdo de confidencialidad.

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

El Sistema de Gestión de Seguridad de la Información según el estándar ISO/IEC 27001 implantado en Fraternidad-Muprespa, que cuenta con un elevado grado de madurez, ha sido un eje en torno al cual se han desarrollado numerosas actuaciones durante el 2019.

- Implantación de medidas y controles de seguridad de acuerdo al Plan de Tratamiento de Riesgos.
  - Implantación de un sistema integral de control de la seguridad electrónica del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, basado en una solución informática que integra el control de acceso, la detección de intrusiones y la videovigilancia.
  - Implantación del protocolo y de los sistemas de seguridad en el aparcamiento del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.
  - Procedimentación del reporte mensual sobre cumplimiento de SLA (niveles de servicio, del inglés *Service Level Agreement*) y requisitos contractuales del servicio contratado de hospedaje del centro de proceso de datos.
  - Análisis y auditoría de los tipos de conexión de usuarios a la red corporativa.
  - Adaptación de los procedimientos y sistemas de información a los requisitos introducidos por la nueva Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).
- Cumplimiento de la legislación y las buenas prácticas en materia de protección de datos.
  - Tramitación de derechos PLARSO (portabilidad, limitación, acceso, rectificación, supresión y oposición).
  - Atención de solicitudes de firma de contratos de "encargado del tratamiento".
  - Resolución de consultas sobre protección de datos y seguridad.
  - Expedición de certificados de cumplimiento de la normativa de protección de datos personales (LOPDGDD y RGPD).
  - Control periódico del registro de acceso a datos personales por parte de los empleados de la entidad.

"Fraternidad-Muprespa dispone de un **sistema de seguridad integral**, para garantizar tanto la **privacidad del cliente** -sus empresas mutualistas y trabajadores protegidos-, como de las **asesorías, proveedores** y **sus propios trabajadores**."

PRIVACIDAD DEL CLIENTE

Fraternidad-Muprespa dispone de un sistema de seguridad integral, uno de cuyos objetivos principales es el de garantizar tanto la privacidad del cliente -sus empresas mutualistas y trabajadores protegidos-, como de las asesorías, proveedores y sus propios trabajadores. En este sentido, la organización no ha identificado ninguna anomalía relativa a violaciones de la privacidad, filtraciones, robos o pérdida de datos ni ha recibido ninguna reclamación fundamentada al respecto.

SERVICIO INTEGRAL CENTRALIZADO DE SEGURIDAD ELECTRÓNICA

En 2019 Fraternidad-Muprespa ha continuado ampliando el alcance del servicio integral centralizado de seguridad electrónica, cuya implantación inició en 2017, permitiendo llevar a una central receptora de alarmas (CRA) la vigilancia remota de todas las oficinas de la Mutua.

La prestación del servicio fue adjudicada en licitación pública a finales de 2016 a la empresa Techco Security.

Los trabajos realizados a lo largo del año 2019 han sido:

- Instalación, mantenimiento y operación de los sistemas de seguridad electrónica (antiintrusión y videovigilancia).
- Mantenimiento y operación de los sistemas de detección y protección contra incendios.
- Control remoto de las alarmas y ejecución de los protocolos de seguridad definidos.
- Servicio de acuda y custodia de llaves.

SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO EN EL ÁMBITO DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN

En 2019 se han llevado a cabo las auditorias para la renovación de las certificaciones ISO 9001 e ISO 27001, del sistema de gestión integrado en el ámbito de los sistemas de información.

ADAPTACIÓN AL REGLAMENTO EUROPEO DE PROTECCIÓN DE DATOS

Durante 2019 se han completado los trabajos de adaptación de los procesos y actuaciones de la entidad a la nueva Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD-GDD), de 5 de diciembre de 2018 y con fecha límite de aplicación de diciembre de 2019.

ESTRATEGIA Y CREACIÓN DE VALOR

04

"El III Plan Estratégico Corporativo ha permitido **avanzar** especialmente durante 2019 en la **comunicación digital** con los grupos de interés, la mejora de los **procedimientos asistenciales** y la **apertura del nuevo Hospital Habana**."

PEC FM VOLUCIÓN

inspiración . estrategia . personas . capacidad . tecnología

Fraternidad-Muprespa es consciente de la necesidad de disponer de un marco de reflexión estratégica sistemático y flexible con el que proyectarse, para dar respuesta a su misión enfocándose a su visión estratégica de futuro.

Dicho marco de estudio y análisis toma forma en el proceso periódico de elaboración de un Plan Estratégico Corporativo y un Plan Director que lo desarrolle. Ambos instrumentos marcan la agenda operativa de la Mutua en su creación ordenada de valor, alineando a todos sus miembros.

No obstante, la proyección estratégica a medio y largo plazo de la Mutua no está exenta de tener que modificar su agenda, por ejemplo, para adaptarse a cambios normativos u otros aspectos externos impredecibles, revertir un puntual distanciamiento de los resultados previstos o el incumplimiento de los niveles de calidad comprometidos. Para ello, la entidad tiene establecidos mecanismos de medición, seguimiento y regulación de su estrategia y creación de valor.

III PLAN ESTRATÉGICO CORPORATIVO 2018-2020

Una vez concluido el II Plan Estratégico Corporativo (PEC), que abarcó los años 2015 a 2017, con un grado de cumplimiento del 91%, Fraternidad-Muprespa, dando continuidad a su empeño de seguir creando valor y ofrecer un servicio de excelencia a sus clientes, definió durante el año 2017 su III Plan Estratégico Corporativo cuya vigencia y ejecución abarca el periodo que va del año 2018 al 2020.

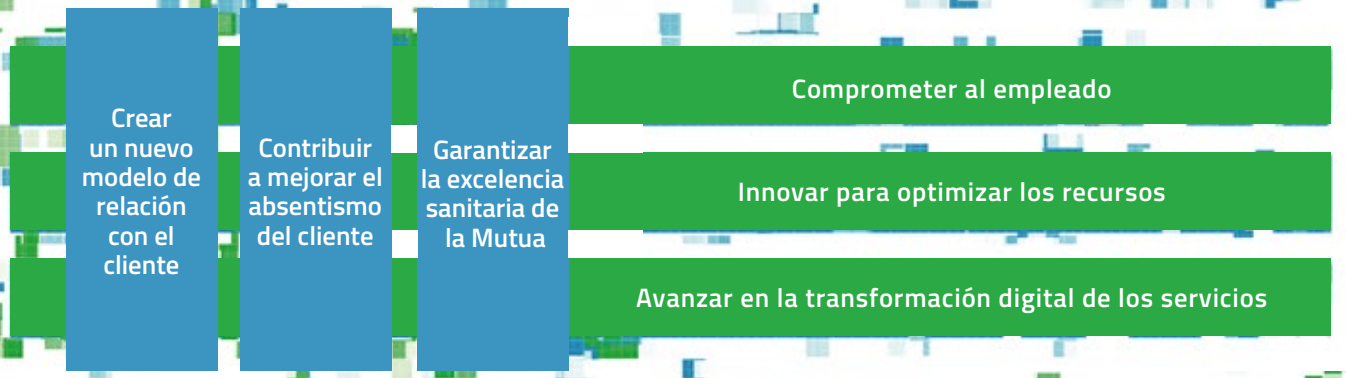
Al igual que en las anteriores ediciones, el actual plan ha venido avalado por un detallado análisis y diagnóstico de la situación de la Mutua, con el que se han determinando los puntos que es preciso reforzar y priorizar para dar continuidad al cumplimiento de su misión.

Tras alcanzar los objetivos concretos y específicos que se fijaron en los anteriores planes, especialmente aquellos enfocados a reforzar las estructuras internas de la Mutua, el nuevo plan se ha centrado en la consolidación de la gestión externa. Esa ha sido la conclusión del análisis interno realizado por los miembros de la organización: *"la Mutua dispone de la infraestructura, el conocimiento y la gestión adecuados, y ahora debe progresar en la fidelización y prestigio ante sus clientes, ofreciéndoles un mejor servicio que revierta en una mejor situación."*

A lo largo del año 2019, Fraternidad-Muprespa ha continuado desarrollando el III Plan Estratégico Corporativo, en su empeño de seguir creando valor y ofreciendo a sus clientes un mejor servicio, hasta alcanzar un grado de cumplimiento del 62%. Se ha avanzado especialmente en aspectos estratégicos como es la comunicación digital con los grupos de interés, la mejora de los procedimientos asistenciales y la apertura del nuevo Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

La columna vertebral del III Plan Estratégico Corporativo se apoya en seis objetivos estratégicos de los cuales tres son verticales (principales) y otros tres son transversales (de apoyo).



MODELO PARTICIPATIVO

La definición del Plan Estratégico Corporativo se ha basado en un modelo participativo fundamentado en la colaboración y trabajo de toda la organización en sus distintos niveles y órganos: Comité de Dirección, Comité del PEC (COPEC), grupos de trabajo temáticos, unidades de servicios centrales y plantilla en general.

Además, para su adaptación a las necesidades cambiantes se han mantenido los mecanismos de actualización y flexibilidad de anteriores planes.

COMITÉ DEL PLAN ESTRATÉGICO CORPORATIVO (COPEC)

El Plan Estratégico Corporativo 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 se compone del subdirector general de Sistemas de información y servicios, la dirección del departamento de Organización y planificación, y un representante de cada una de las subdirecciones generales y de la secretaría general.

El comité del Plan Estratégico Corporativo se ha reunido en tres ocasiones durante el 2019.

PRINCIPALES HITOS ALCANZADOS

Algunos de los principales proyectos que se han materializado durante el segundo año de ejecución del III Plan Estratégico Corporativo han sido:

- **Relación con el cliente**
  - Homogenización de documentación dirigida a los clientes (formularios, comunicados, etc.), pudiendo ser remitida directamente desde las aplicaciones de negocio e integrándose en la gestión documental vinculada a cada cliente.
  - Diseño e implantación del paquete de bienvenida digital para las empresas de nueva asociación, con información de utilidad dirigida a estas y a sus trabajadores. Este servicio homogeneiza, agiliza, acerca y personaliza el servicio a los clientes, estableciendo un nuevo canal digital de comunicación bidireccional. Este paquete incluye, entre otra información, el documento de asociación a la Mutua, el catálogo de servicios, la red de centros, el volante de solicitud de asistencia, la solicitud de botiquines, y material informativo sobre cómo actuar ante una urgencia.
  - Mejora de la aplicación de gestión de la relación con los clientes, facilitando la gestión de los contactos, las comunicaciones intercambiadas, los informes remitidos y las suscripciones a la Oficina Digital.
- **Mejora del absentismo**
  - Desarrollo de guías y decálogos para la gestión eficaz de la contingencia común por parte del personal sanitario (primera consulta, propuestas de alta, pago directo, accidente no laboral, patología psicológica leve, etc.), además de la continuidad en el desarrollo de procedimientos informáticos y de gestión, la activación de la empresa y la activación del paciente.
  - Ampliación y mejora de la aplicación AppSent (Android e iOS) que permite a las empresas realizar el seguimiento del absentismo por contingencia común de sus trabajadores, facilitando la comunicación con la empresa y la convergencia con los servicios de la Oficina Digital.
  - Renovación de la Oficina Digital de los pacientes (Portal del Paciente y App Mi Frater Paciente) a la que se han añadido nuevos documentos médicos y de prestaciones, el envío de mensajes SMS de recordatorio de citas de psicoterapia, un nuevo visor de imágenes de pruebas médicas, la opción de confirmar la llegada al centro desde el móvil, la solicitud del volante de solicitud de asistencia mediante notificación eVSA, el acceso a las resoluciones del INSS, y recomendaciones en materia de salud y de prevención.
  - Mejoras informáticas para lograr una mayor eficacia en las reuniones de IT por contingencia profesional, y en su seguimiento.
  - Implantación de la reiteración automática de reclamaciones de deuda, consiguiendo simplificar el trabajo y obtener una mayor eficiencia en el recobro.
- **Excelencia sanitaria**
  - Apertura e inicio de la actividad del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, junto al despliegue de aplicativos específicos para la gestión de las urgencias, prescripción de medicación, localización de pacientes en la instalación, diagnóstico por imagen, parte de actividad hospitalaria, planta hospitalaria y de actividad quirúrgica, entre otros.
  - Desarrollo, como parte del Plan de Evolución Digital de un sistema que integra en la cadena de valor de la Mutua a sus proveedores sanitarios, intercambiando datos de las asistencias, informes médicos y comunicaciones, entre otros.
  - Actualización de los modelos de conciertos sanitarios adaptándolos al nuevo Reglamento General de Protección de Datos, Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo.
  - Implantación de utilidades prácticas, como la interacción en el lenguaje natural del médico o la codificación diagnóstica y terapéutica en el estándar internacional CIE-10, en la aplicación de gestión sanitaria.
  - Actualización del procedimiento básico de asistencia sanitaria desde un punto de vista legislativo y operativo.
  - Mejora de la práctica de enfermería a través de la creación de protocolos (manejo integral de la patología leve de columna, movilización del enfermo inmovilizado, etc.) y el desarrollo de la consulta presencial de enfermería.

i En el capítulo "Cifras y logros" del presente informe Anual se ofrece una visión más exhaustiva de los logros obtenidos fruto del PEC.

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.

A continuación se presentan los canales de diálogo entre la Mutua y cada uno de los grupos de interés, acompañados de su frecuencia de uso y el apartado de la memoria donde se puede obtener más información.

(1) Referirse al apartado "Integración de la RSC y comportamiento ético" del capítulo "Responsabilidad social y medioambiental".
(2) Referirse al apartado "Certificaciones medioambientales" del capítulo "Responsabilidad social y medioambiental".
(3) Referirse al apartado "Desempeño ambiental" del capítulo "Responsabilidad social y medioambiental".
(4) Referirse al apartado "Transparencia en la gestión" del capítulo "Gobierno corporativo".
(5) Referirse al apartado "Centro de contacto" del capítulo "Su Mutua".
(6) Referirse al apartado "Diálogo y comunicación" del capítulo "Su Mutua".
(7) Referirse al apartado "Cambios normativos" del presente capítulo.
(8) Referirse al apartado "Supervisión de la gestión" del capítulo "Gobierno corporativo".
(9) Referirse al apartado "Órganos de gobierno" del capítulo "Presentación".
(10) Referirse al apartado "Órganos de participación" del capítulo "Presentación".
(11) Referirse al apartado "Órganos de consulta" del capítulo "Presentación".
(12) Referirse al apartado "Defensor del mutualista" del capítulo "Su Mutua".
(13) Referirse a los apartados "Oficina Digital" y "Portal del paciente y App Mi Frater Paciente" del capítulo "Su Mutua".
(14) Referirse al apartado "Calidad del Servicio y satisfacción" del presente capítulo.
(15) Referirse al apartado "Regulación de la licitación y contratación" del capítulo "Gobierno Corporativo".
(16) Referirse al apartado "Auditorías y sistemas de control" del capítulo "Gobierno corporativo".
(17) La encuesta de compromiso, clima laboral y cultura corporativa se realiza cada dos años a toda la plantilla, habiéndose realizado la última en 2019. Referirse al apartado "Clima laboral" del capítulo "Un buen lugar de trabajo".
(18) La encuesta de riesgos psicosociales se realiza periódicamente a toda la plantilla. En 2019 se ha llevado a cabo el III Estudio de Factores Psicosociales. Referirse al apartado "Sistema de Gestión de la prevención de riesgos laborales" del capítulo "Un buen lugar de trabajo".
(19) Referirse al apartado "Modelo participativo" del presente capítulo.
(20) Referirse al apartado "Medición y seguimiento" del capítulo "Un buen lugar de trabajo".
(21) Referirse al apartado "Sistema de gestión de la innovación" del presente capítulo.
(22) Referirse al apartado "Órgano de cumplimiento penal" del capítulo "Gobierno corporativo".

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	(3)
Sociedad civil	Ley de transparencia y Portal de la transparencia	Siempre disponible	(4)
	Centro de contacto	A demanda	(5)
	Jornadas informativas y actos públicos	Según programa	(6)
	Redes sociales	Constante	(6)
Administración	Leyes, Reales Decretos, Órdenes y Resoluciones	Sin frecuencia establecida	(7)
	Plan de relaciones institucionales	Según programa	
	Auditoria de la Intervención General de la Seguridad Social	Anual	(8)
	Auditoria 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	Anual	(8)
Mutualistas	Junta General	1 reunión	(9)
	Junta Directiva	6 reuniones	(9)
	Comisión Permanente	6 reuniones	(9)
	Comisión de Control y Seguimiento	4 reuniones	(10)
	Comisión de Prestaciones Especiales	12 reuniones	(10)
	Junta Asesora Nacional	2 reuniones	(11)
	Defensor del mutualista	A demanda	(12)
	Reuniones con empresarios	A demanda	
	Centro de contacto	A demanda	(5)
	Contacte con nosotros (portal web)	A demanda	(6)
	Jornadas informativas y actos públicos	Según programa	(6)
	Oficina Digital y aplicaciones móviles	Siempre disponible	(13)
	Encuestas de satisfacción	Constante	(14)
Agentes Sociales	Comisión de Control y Seguimiento	4 reuniones	(10)
	Comisión de Prestaciones Especiales	12 reuniones	(10)
Trabajadores protegidos	Defensor del mutualista	A demanda	(12)
	Centro de contacto	A demanda	(5)
	Contacte con nosotros (portal web)	A demanda	(6)
	Jornadas informativas y actos públicos	Según programa	(6)
	Oficina Digital y aplicaciones móviles	Siempre disponible	(13)
Proveedores (sujeto TRLCSP)	Centro de contacto	A demanda	(5)
	Buzón de gestión de licitaciones	A demanda	(15)
	Plataforma de contratación del Sector Público	Siempre disponible	(15)
	Seguimiento de contratos	Constante	(16)
Empleados	Junta Directiva (representante de los trabajadores)	6 reuniones	(9)
	Comisión de Control y Seguimiento (representante de los trabajadores)	4 reuniones	(9)
	Encuesta de compromiso, clima laboral y cultura corporativa	Bienal	(17)
	Encuesta de riesgos psicosociales	Bienal	(18)
	Buzón Plan Estratégico Corporativo	A demanda	(19)
	Evaluación del desempeño	Anual	(20)
	Valoración de las comunicaciones internas	Constante	(20)
	Buzón innovación	A demanda	(21)
	Canal de control de conductas	A demanda	(22)

PLAN DE EVOLUCIÓN DIGITAL –PIONEROS DIGITALES–

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

El Plan de Evolución Digital es uno de los principales objetivos de planificación estratégica de apoyo al negocio, presente en el Plan Estratégico Corporativo 2018-2020 de Fraternidad-Muprespa. Basa su estrategia en el cambio de procedimientos y políticas sustentadas en el uso de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, para hacer más eficientes los procesos internos y acercar la información al usuario digital. El plan busca implantar una gestión corporativa inteligente centrando su objetivo en priorizar la vía digital para relacionarse con los distintos grupos de interés, de forma sencilla e intuitiva.

Los proyectos e iniciativas contempladas en el Plan de Evolución Digital se asientan en unos principios rectores y facilitadores del cambio que mejoran la relación con los grupos de interés (empresas mutualistas, trabajadores protegidos, pacientes y colaboradores), y optimiza la calidad del servicio. Estos avances buscan fortalecer la relación con los distintos grupos, aportando cambios disruptivos y una evolución continua de los servicios digitales, dándoles autonomía y facilitándoles sus gestiones a través de Internet y las aplicaciones móviles.

El desarrollo de este plan pretende ayudar a la Mutua a alcanzar sus objetivos de negocio, manteniendo su carácter innovador y su trayectoria pionera en el ámbito digital.

ORIGEN Y GRADO DE AVANCE

El plan se elaboró a lo largo del primer semestre de 2018, en los primeros meses de ejecución del Plan Estratégico Corporativo 2018-2020. Para su elaboración se involucró tanto a la red territorial como a los servicios centrales de la Mutua mediante sesiones formativas e informativas, puesta en común, entrevistas, cuestionarios, recogida de propuestas y sesiones de revisión, entre otras. Como resultado se hizo un diagnóstico del nivel de madurez digital existente y se diseñó una estrategia de evolución digital para un horizonte cercano de dos años. La estrategia estableció una serie de líneas de trabajo que agrupaban iniciativas que han sido ejecutadas en su mayoría, o están en fase avanzada de ejecución y planificación.

La ejecución y desarrollo del Plan de Evolución Digital se inició en junio de 2018 y ha sido planificado y revisado semestralmente por la dirección de Fraternidad-Muprespa, encomendando las nuevas iniciativas surgidas a equipos de trabajo multidisciplinares de la propia entidad, apoyados y coordinados por la Oficina de Evolución Digital de Fraternidad-Muprespa, un equipo con funciones de oficina técnica de proyectos.

En 2019 el Plan de Evolución Digital ha alcanzado un grado de avance del 40%, completándose la ejecución de iniciativas de gran impacto en la digitalización de la entidad. Entre las más destacadas se encuentra la implantación de múltiples sistemas de información y soluciones para la configuración del nuevo Hospital Fraternidad-Muprespa Habana como un hospital 100% digital, o la evolución de la Oficina Digital como vía para digitalizar la relación con los grupos de interés de la Mutua.

Analítica avanzada de clientes
"Knowledge driven Fraternidad-Muprespa"

Cultura abierta y gestión del cambio
"Nuevas formas de trabajo, mismo alma y valores"

Estrategia de marketing y comunicación
"Vivir Fraternidad-Muprespa, una experiencia única"

Oficina y centro asistencial digital
"Innovación en los espacios de atención"

Simplificación, optimización y digitalización de los procesos
"Más valor, menos manualidad"

Mutua abierta y en red
"Construir un ecosistema abierto de creación de valor"

Gestión omnicanal con el cliente
"Relación diferencial en un entorno transparente"

Las 7 líneas de trabajo del Plan de Evolución Digital.

evolución digital

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN

Fraternidad-Muprespa dispone de un modelo de gestión de la innovación basado en la participación activa de todo el personal. El sistema persigue varios objetivos como son la incorporación de la innovación a la cultura corporativa, el afloramiento del conocimiento y la promoción del trabajo en equipo, más allá de los beneficios que las propias mejoras implantadas puedan aportar. El sistema gira en torno a las propuestas que plantea la plantilla. Estas son agrupadas y filtradas en sucesivas fases en las que se debate su utilidad y viabilidad hasta llegar al grupo de innovación, quien las canaliza al Comité de Dirección para seleccionar aquellas que se tratará de poner en marcha.

Durante este periodo se ha trabajado especialmente en las propuestas enfocadas, según marca el PEC, a mejorar la relación con el cliente.

Junto al procedimiento anteriormente descrito, los miembros de la plantilla disponen de un buzón de la innovación al que pueden trasladar sus propuestas e ideas sobre cualquier ámbito de la organización.

HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESPA HABANA

La apertura del nuevo Hospital Fraternidad-Muprespa Habana (HFMH) en marzo de 2019 ha sido un hito especialmente importante para la Mutua, cuya consecución ha sido gracias a la confluencia de numerosos proyectos enmarcados en un plan de trabajo completo.

El abordaje de un proyecto de tales dimensiones, hizo que el Comité de Dirección del Hospital se plantease en 2016 elaborar un plan estratégico específico, que coordinase todas las iniciativas de su puesta en marcha enfocándolas a renovar el espíritu de la nueva institución. A su vez, la apertura de la instalación ha hecho necesaria la materialización de numerosos proyectos enmarcados tanto en el Plan Estratégico Corporativo 2017-2019 como en el Plan de Evolución Digital.

PLAN ESTRATÉGICO DEL HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESPA HABANA

La voluntad de Fraternidad-Muprespa ha sido la de dar forma al Plan Estratégico del Hospital, al igual que ocurre con su Plan Estratégico Corporativo, promoviendo el carácter participativo en la definición de su estrategia. Este planteamiento ha perseguido dirigir el servicio que ofrece el Hospital a dar respuesta a las necesidades que tiene la organización en sus distintos ámbitos, en especial, atender a los pacientes que le son trasladados desde la red de atención. Para ello, las dos primeras fases de la elaboración del plan (el análisis de la situación actual y la situación deseada futura) se realizaron mediante la participación de empleados de toda la organización a través de cuestionarios y la formación de grupos de trabajo.

De este modo, el Plan Estratégico del Hospital se formuló para dar respuesta a tres propósitos fundamentales:

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

Y como parte del plan se definieron su misión y su visión estratégica de la siguiente manera:

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

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

Objetivos estratégicos

El Plan Estratégico del HFMH se fijó cinco líneas de acción:

Orientación al paciente

Promover un trato y servicio al paciente que destace por su calidad. La excelencia en la atención es una exigencia innegociable, de manera que las actuaciones del Hospital deben estar regidas por la búsqueda de la excelencia y por la mejora continua.

Adaptar los servicios a las características de cada paciente, diferenciando sus necesidades y optimizando los recursos disponibles para lograr la readaptación de la persona en su contexto social y laboral.

Integración con la red

La presencia de la Mutua en todas las provincias a través de sus centros asistenciales exige que desde el Hospital se establezcan mecanismos de coordinación que permitan ofrecer una respuesta ágil y homogénea.

El propósito es alinear la gestión sanitaria de la red de atención y del Hospital para lograr una mayor eficacia y eficiencia en la prestación del servicio.

Asistencia sanitaria

Adaptar la gestión sanitaria a la diversidad de necesidades de la sociedad según se desarrollan en la actualidad (cronicidad, actividad económica, dispersión geográfica) para desarrollar rutas y procesos asistenciales integrados.

Convertir el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana en un centro referente del sector en la asistencia traumatológica, por medio de una cartera de servicios que aseguren la máxima eficiencia y excelencia en el marco de su actividad.

Eficiencia

Gestionar de forma eficiente los recursos disponibles y racionalizar el gasto mediante la definición de procedimientos de gestión de suministros, a la vez que se establezcan acuerdos de nivel de servicio con los distintos proveedores para garantizar la calidad.

Docencia, investigación e innovación

Integrar la investigación e innovación con la actividad docente para conseguir una mayor calidad en el modelo docente y de aprendizaje. De esta manera se garantiza una mayor calidad de los servicios de salud y una mejor y más rápida implantación de los avances científicos en la prevención, diagnóstico y tratamiento de las distintas patologías.

Principales hitos alcanzados

Algunos de los principales proyectos que se han materializado durante 2019 han sido:

- Definición de la estructura propia del Hospital y las necesidades externas.
- Inventariado y definición de todos los protocolos de funcionamiento.
- Definición de la cartera de servicios.
- Establecimiento de objetivos propios del Hospital, y acuerdos sobre el nivel de servicio con cada región como fase previa a la definición del contrato de gestión.
- Implantación de criterios de asignación del médico responsable y el control de la adecuada asignación.
- Optimización de la gestión de traslados: IQ, interconsulta, interhospitalarios y urgencia.
- Desarrollo de medidas integradoras para favorecer la accesibilidad de todos los pacientes a los distintos circuitos asistenciales.
- Elaboración de la guía de acogida del paciente.

Además se han lanzado las siguientes iniciativas cuya finalización se producirá en próximos ejercicios:

- Implantación del sistema de gestión de la cirugía traumatológica.
- Desarrollo de protocolos para la mejora de la colaboración entre los especialistas del Hospital y los médicos asistenciales de la red de atención.
- Mejora y adaptación del aplicativo interno de gestión de la Mutua a las necesidades hospitalarias e integración con la red.
- Definición e implantación del cuadro de mando integral del Hospital.
- Adecuación de la dotación de personal de acuerdo a la estructura y a las cargas definidas.

CONSTRUCCIÓN RESPONSABLE

El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana ha sido construido para ser una referencia en medicina, salud y tecnología, y sostenibilidad medioambiental. Su diseño y construcción han seguido el estándar LEED (*Leadership in Energy and Enviromental Design*). Este aspecto ha sido foco principal en la definición y realización de la obra, hasta llegar a convertirse en parte connatural del proyecto.

El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana ha obtenido el reconocimiento del certificado LEED Healthcare Platino, que premia a los edificios más sostenibles, siendo el cuarto hospital del mundo que goza de esta distinción.

COMITÉ DE DIRECCIÓN DEL HOSPITAL

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 Coordinación asistencial y control de la incapacidad temporal y la directora provincial de Madrid.

En 2019 se han reunido en seis ocasiones todos sus miembros, más allá de la coordinación ordinaria, para tratar cuestiones relativas a la apertura del centro, la dotación de equipos, la organización del servicio de urgencias, la organización de las reuniones de IT con la red de atención, la definición de los objetivos del Hospital, y la comunicación de los objetivos de la Mutua.

COMISIONES

En 2019 se han creado distintas comisiones que han iniciado su actividad, destinadas a coordinar los distintos ámbitos del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana:

- Comité de Expertos
- Comisión de Docencia.
- Comisión de Farmacia e infecciones.
- Comisión de Seguridad e historias clínicas.
- Comisión de Quirófano.

CAMBIOS NORMATIVOS

La estrategia de la Mutua ha tenido que adaptarse durante 2019 a algunos cambios del entorno entre los que destacan los siguientes del ámbito regulatorio:

- Nuevo régimen de aplicación de prestaciones complementarias.
- Actualización de los requisitos que deben cumplir los expedientes de prestaciones económicas y otros expedientes relacionados con las mismas.
- Establecimiento de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena.
- Establecimiento de los diferentes programas de actividades preventivas que pueden desarrollar las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.
- Cese en la colaboración voluntaria de las empresas en la gestión de la Seguridad Social respecto a las prestaciones económicas por IT de enfermedad común y accidente no laboral.
- Establecimiento de las medidas de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
- Modificación de los criterios para la concesión de la prestación por cuidado de menores.

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Resolución de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establece el régimen de aplicación de las prestaciones complementarias.

En base a la presente resolución la Mutua ha adaptado su catálogo de prestaciones, señalando los sujetos que pueden causarlas, estableciendo el régimen de aplicación de las mismas, los límites de rentas de la unidad de convivencia y los documentos necesarios en cada caso.

ACTUALIZACIÓN DE REQUISITOS DE LOS EXPEDIENTES DE PRESTACIONES ECONÓMICAS

Resolución de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se da aplicación a la previsión de los artículos 152 y 147 de la Ley General Presupuestaria, respecto al ejercicio de la función interventora en régimen de requisitos básicos.

La Mutua, como entidad colaboradora con la Seguridad Social, ha actualizado los requisitos (comunes y específicos) que deben cumplir los expedientes de prestaciones económicas y otros expedientes relacionados con las mismas, incorporándolos a los distintos protocolos de trabajo y a la lógica de funcionamiento del aplicativo interno de gestión.

COEFICIENTES PARA LA GESTIÓN DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR CONTINGENCIAS COMUNES

Resolución de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas.

La Mutua, tras verificar el cumplimiento de los requisitos tanto financieros como de gestión de la prestación de contingencia común (actuaciones de control y seguimiento de los procesos y formulación de propuestas de alta fundamentadas), ha procedido a solicitar a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social el suplemento financiero en los términos establecidos en la Resolución.

PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establece el Plan general de actividades preventivas de la Seguridad Social.

La resolución de la Secretaría de Estado establece los diferentes programas de actividades preventivas que pueden desarrollar las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, así como las condiciones que tienen que cumplir las empresas para poder beneficiarse de los mismos. De acuerdo con esta resolución, en virtud de las atribuciones conferidas y con los criterios y prioridades establecidos por el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social, la Mutua ha organizado y realizado las actividades preventivas oportunas.

CESE EN LA COLABORACIÓN VOLUNTARIA DE LAS EMPRESAS EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, procedimiento de cese en la colaboración voluntaria de las empresas en la gestión de la Seguridad Social respecto a las prestaciones económicas por incapacidad temporal de enfermedad común y accidente no laboral.

Esta resolución tiene por objeto instrumentar el cese en la citada colaboración de las empresas. Dicha supresión encuentra su fundamento en las recomendaciones efectuadas por el Tribunal de Cuentas en su Informe de fiscalización de la gestión y control de las prestaciones asumidas por las empresas que colaboran voluntariamente con la Seguridad Social, relativo al ejercicio 2015, en el que, a la vista del resultado de la colaboración en el citado ejercicio, recomienda a la Administración de la Seguridad Social derogar esta modalidad de colaboración.

Fraternidad-Muprespa ha informado a las empresas -que contaban con la colaboración voluntaria de las prestaciones por incapacidad temporal de enfermedad común y accidente no laboral- sobre los servicios de seguimiento y control que realiza en dicha contingencia así como la tramitación para la opción de esta cobertura con la entidad.

PROTECCIÓN SOCIAL Y LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL

Real Decreto-ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

La Mutua ha aplicado a sus protocolos internos y al funcionamiento de su aplicación de gestión las condiciones de acceso a la prestación por cese de actividad a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, que se han encontrado en situación de incapacidad temporal a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley28/2018.

MODIFICACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR CUIDADO DE MENORES

Orden TMS/103/2019, por la que se modifica el anexo del Real Decreto 1148/2011.

La Mutua ha actualizado sus protocolos de gestión y el funcionamiento de su aplicación de gestión para recoger las enfermedades graves que dan derecho a la prestación económica por cuidado de menores, y ha aplicado dichas indicaciones a las solicitudes recibidas.

CALIDAD DEL SERVICIO Y SATISFACCIÓN

Fraternidad-Muprespa apuesta por la calidad, la sostenibilidad medioambiental y la responsabilidad social, tal y cómo reflejan sus logros y avances del último año. La Mutua persigue ofrecer el mejor servicio a sus clientes y grupos de interés, desde la mayor implicación y compromiso con el respeto al medioambiente. Para conocer el grado de satisfacción de los clientes y recabar información que ayuden a la mejora, habilita mecanismos de medición.

LA CALIDAD PERCIBIDA

La Mutua quiere mantener al cliente en el centro de su atención, para lo cual establece canales de comunicación en forma de encuestas que le permiten conocer su satisfacción en relación al servicio recibido. Durante el 2019 la Mutua ha analizado el grado de satisfacción de más de 16.675 pacientes, reclamantes y solicitantes de prestaciones especiales, que han pasado por sus centros asistenciales o han valorado los servicios a través de encuestas telefónicas.

La valoración general medida a través de dichas encuestas ha sido de 8,36 (en una escala de 1 a 10), siendo el detalle por servicio el siguiente:

	2018	2019
Atención recibida		
Admisión	8,33	8,53
Servicio médico	8,39	8,50
Servicio enfermería	8,68	8,82
Servicio de fisioterapia	8,95	9,03
Tiempo de espera	7,71	8,11
Información recibida	7,91	8,17
Instalaciones	8,01	8,29
Valoración general	8,21	8,36

A través de las encuestas realizadas se han recibido más de 1.800 observaciones de pacientes, que una vez valoradas han servido para tomar decisiones en relación a la atención ofrecida.

Satisfacción hospitalaria

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

Los pacientes han valorado su satisfacción global en relación a la hospitalización con un 9,37 (en una escala de 1 a 10), cifra ligeramente inferior a la del ejercicio anterior. A su vez, el nivel de participación ha disminuido considerablemente hasta el 28,18%, a pesar de que el número de encuestas completadas ha sido mayor (383 en 2019 respecto a las 339 de 2018). La diferencia de los datos de un año a otro se entiende como consecuencia del periodo de transición que ha supuesto el año 2019 hasta la apertura y puesta en funcionamiento del nuevo hospital.

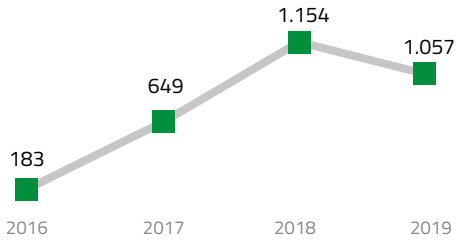
	2018	2019
Núm. pacientes	776	1.359
Encuestas completadas	339	383
Participación (%)	43,68	28,18
Índice medio de satisfacción	9,68	9,37

FELICITACIONES

Fraternidad-Muprespa está interesada en recoger y analizar cualquier aspecto que permita realizar un seguimiento de la percepción de sus clientes y del grado en que se satisfacen sus necesidades y expectativas. En ese sentido, las felicitaciones recogidas en la red de atención son también una fuente importante de información pues ayudan a identificar las actuaciones que se deben potenciar, además de ser un elemento de reconocimiento y motivación al trasladarse a las personas que son objeto de las mismas.

Durante 2019 se han recibido hasta 1.057 felicitaciones. En estas se han identificado hasta 2.167 aspectos distintos por los que los clientes han mostrado su satisfacción, principalmente relacionados con el personal que le ha atendido (médico, enfermería, rehabilitación, y administración).

Felicitaciones recibidas



CERTIFICACIONES

Las certificaciones y otras acreditaciones obtenidas por Fraternidad-Muprespa son la demostración palpable de que la entidad cumple la normativa vigente en su ejecución de servicio, y constituyen parte fundamental de los mecanismos de supervisión sobre la gestión que conforman su gobierno corporativo. No obstante, la entidad no los concibe como un mero distintivo de garantía y seguridad de cara al cliente, sino que es consciente del prestigio que le otorgan de cara al mercado.

Más allá de las certificaciones consolidadas en el funcionamiento habitual de la entidad cabe subrayar algunos aspectos relativos a estas acaecidos durante el ejercicio 2019.

CERTIFICACIONES MEDIOAMBIENTALES

Fraternidad-Muprespa ha conseguido la certificación en la norma ISO 14001:2015 de sistemas de gestión ambiental, en otros 10 centros asistenciales, sumando así un total de 71 centros certificados.

Asimismo, la Mutua ha obtenido el certificado de Medio Ambiente CO_2 HCO-2017/0020 (Huella de Carbono), por parte de AENOR, verificado según la norma ISO 14064-1:2006 Gases de Efecto Invernadero, por tercer año consecutivo. Se ha procedido al registro de la Huella de Carbono en el Ministerio para la Transición Ecológica

En 2019, Fraternidad-Muprespa ha renovado el Sello Madrid Excelente, distintivo que otorga la Comunidad de Madrid a aquellas empresas que cumplen con unos determinados estándares de calidad y con la excelencia en la gestión de empresa. Esta renovación asienta los pilares fundamentales en los que se basa la visión de la Mutua: excelencia, responsabilidad corporativa y confianza de los consumidores.

SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO EN EL ÁMBITO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN

En 2019 la Mutua ha llevado a cabo las auditorias para la renovación de las certificaciones ISO 9001:2015 e ISO 27001, del sistema de gestión integrado en el ámbito de los sistemas de información para 103 centros.

SELLO BEQUAL PLUS

Fraternidad-Muprespa ha renovado la Certificación Bequal plus que obtuvo en 2016, por la que se reconocen los procedimientos y políticas a favor de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad así como el compromiso con la mejora e incremento de los niveles de calidad del empleo.

SISTEMA DE GESTIÓN DE QUEJAS Y RECLAMACIONES

En 2019 se ha obtenido la renovación del Certificado del Sistema de Gestión de Quejas y Reclamaciones (Norma ISO 10002:2015) por segundo año consecutivo desde que se implantó dicha norma en 2018.

EMPRESA SALUDABLE

Fraternidad-Muprespa ha renovado la certificación que acredita la conformidad del sistema de gestión de la Mutua con el modelo de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de sistemas de gestión de entornos de trabajo saludables.

Esta certificación avala la apuesta de Fraternidad-Muprespa por mejorar la salud, bienestar y seguridad de sus empleados, reducir la accidentalidad y las enfermedades de manera continuada, sistematizar los aspectos claves de los entornos de trabajo saludables, facilitar el cumplimiento legal en materia de prevención, mejorar la motivación de la plantilla y facilitar el cumplimiento de las exigencias de los clientes.

La información sobre las distintas certificaciones obtenidas por la entidad que dan forma a la supervisión de la gestión quedan recogidas en el apartado "Supervisión de la gestión" del presente Informe Anual.

RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS

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

PREMIO EN XIX CONGRESO NACIONAL DE LA SETLA

La Mutua ha participado a través de una amplia representación de sus profesionales sanitarios en el XIX Congreso Nacional de la Sociedad Española de Traumatología Laboral (SETLA). Durante su celebración, miembros de la entidad han presentado distintos trabajos, se ha formado parte de la Junta Directiva y Senado del congreso, además de participar en sus comités, mesas, exposición de casos, presentación de posters, y comunicaciones.

Miembros del equipo del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana han recibido el premio a la mejor comunicación oral por el trabajo "Registro del dolor en pacientes hospitalizados. Hospitalización sin dolor" (Alejandro Sánchez Domínguez; Irene Braojos Moreno; Irene Hernández Pérez; Caridad Amador Lorente; Elena Muñoz Bodega; Carolina Ruiz Rodríguez).

EXPERTO UNIVERSITARIO DE VALORACIÓN DE INCAPACIDAD POR LA UNED

Han sido reconocidos con el diploma de expertos universitarios de valoración de incapacidad por la UNED, 55 profesionales médicos de Fraternidad-Muprespa, gracias a su esfuerzo individual por aprender y progresar, y la manifiesta voluntad de la Mutua por capacitar a las personas, contar con los mejores profesionales y ofrecer el mejor servicio.

PREMIO A LA EFICIENCIA ENERGÉTICA. HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESPA HABANA

La candidatura del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, basada en la sostenibilidad, las características arquitectónicas y la eficiencia en la ejecución de la obra, ha sido galardonada con el segundo premio a la Mejor Actuación en Eficiencia Energética en la VII Edición de los Premios Eficiencia Energética convocados por A3e, Asociación de empresas de eficiencia energética.

PREMIO PREVENGA

Fraternidad-Muprespa ha recibido el Premio Prevenga en la categoría de instituciones por su trayectoria en el ámbito de la prevención de riesgos. Estos premios, organizados por la Asociación de Técnicos Superiores de Prevención de Riesgos Laborales y la Fundación AXA reconocen el fomento de la cultura de la prevención y su difusión a la sociedad.

SEMANA DE GÉNERO DE LA RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL

El proyecto presentado en igualdad de género por Fraternidad-Muprespa ha sido destacado como buena práctica por el compromiso de incrementar en cuatro años (abril 2017 – abril 2021) la presencia de mujeres en puestos directivos (del 32,82% al 34,35%) y mandos intermedios (del 36,84% al 45,71%).

OTROS PREMIOS

A lo largo de 2019, la Mutua ha participado en otros premios, destacando:

- VI Premios Revista Formación Seguridad Laboral
- Premios a PRL de la Junta de Castilla y León
- Premio internacional ORP 2019
- VI Premios Salud y Empresa "RRHH Digital"

"La **alianza +compromiso** nace con el fin de obtener la **mayor eficacia** y **racionalización de los recursos** que gestionan las mutuas firmantes del acuerdo, como recoge el RD 1630/2011."

ALIANZA +COMPROMISO

Asepeyo, Fraternidad-Muprespa y MC Mutual han firmado un acuerdo de colaboración bajo el nombre **+compromiso, alianza de mutuas**, el 26 de marzo de 2019 en Madrid, para ampliar y acercar su servicio a las empresas mutualistas.

Las tres entidades suman alrededor de 575.000 empresas mutualistas, dan cobertura a 5.645.000 trabajadores en contingencias profesionales, y a 4.822.000 en contingencias comunes. Disponen de una gran red asistencial, formada por 354 centros asistenciales y 9 hospitales y clínicas, y más de 7.500 profesionales, de los cuales 3.800 son del ámbito sanitario.

Las acciones más destacadas de +compromiso, alianza de mutuas, son las de compartir los centros asistenciales y administrativos propios de cada mutua, prestando recíprocamente:

- Asistencia sanitaria hospitalaria, ambulatoria, recuperadora y de pruebas complementarias en contingencias profesionales.
- La realización de pruebas diagnósticas, tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en los procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes.
- Investigar e innovar para reducir las contingencias profesionales.
- Colaborar en actividades preventivas para las empresas mutualistas y en el desarrollo de aplicativos informáticos comunes.

Con esta alianza, las tres mutuas se acercan a sus usuarios agilizándoles los trámites, ofreciéndoles un mejor servicio, ya que acortan distancias entre su población protegida y sus centros asistenciales. Además, refuerza su compromiso de mejora de la prestación del servicio, así como de la gestión de los recursos, con la voluntad de ser un referente sanitario, buscando siempre la mayor calidad y eficiencia.

+compromiso, alianza de mutuas nació al amparo del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que dispone en su artículo 82.2 "las prestaciones sanitarias comprendidas en la protección de las contingencias profesionales serán dispensadas a través de los medios e instalaciones gestionados por las mutuas, o, preferentemente, mediante convenios con otras mutuas", y por el RD 1630/2011, de 14 de noviembre, que establece en su artículo 6 "con el fin de obtener la mayor eficacia y racionalización de los recursos que gestionan, las mutuas podrán establecer entre ellas los acuerdos de colaboración que sean necesarios(...)".

Durante el 2019 se han constituido una serie de grupos de trabajo, como los de comunicación, contratación, información de gestión, prestaciones, red de centros, sanitario, y de sistemas de Información. Todos ellos han estado trabajando y coordinando la puesta en común de soluciones. Entre otras actividades realizadas, se han rotulado los centros de las tres mutuas tanto físicamente como en la red de centros digital, facilitando así una rápida identificación.

Asimismo se ha trabajado para compartir espacios físicos en algunos de los centros de atención y proponer la apertura de nuevos centros conjuntos. También se ha realizado la revisión y optimización del mapa sanitario, y la elaboración de protocolos de actuación en el ámbito sanitario y de prestaciones.

Desde el punto de vista tecnológico, se ha trabajado en el intercambio de información asistencial, dando soporte al resto de grupos de trabajo. También se han abordado algunos proyectos como el uso de la inteligencia artificial, el reconocimiento de voz, la normalización de información o la solución de ordenación de pacientes.

+compromiso, alianza de mutuas, sigue trabajando en dar el mejor servicio a sus empresas mutualistas.

+compromiso
alianza de mutuas

INFORME DE GESTIÓN

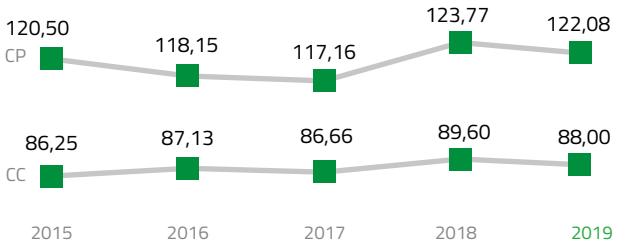
05

"Fraternidad-Muprespa ha contado con **122.078 empresas asociadas en contingencias profesionales** y **88.000 en contingencias comunes** al cierre del ejercicio 2019. La media de trabajadores protegidos en **contingencias profesionales** ha alcanzado la cifra de **1.454.173** y de **1.224.843 en contingencias comunes**."

EMPRESAS AFILIADAS

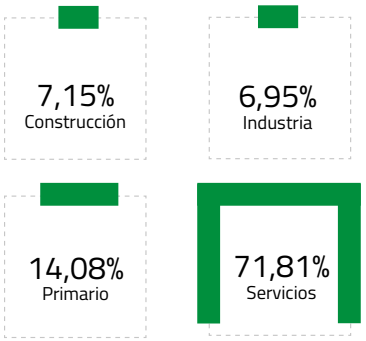
Fraternidad-Muprespa ha contado con 122.078 empresas asociadas en contingencias profesionales al cierre del ejercicio 2019, registrando una reducción de mutualistas del 1,36% respecto al año anterior. Con este dato, si bien se corta el cambio de tendencia conseguido en el ejercicio anterior, sigue siendo la segunda cifra más alta en el histórico de datos. En cuanto a las contingencias comunes, 88.000 de las empresas asociadas también la tenían contratada al cierre del año 2019, es decir, el 72,08% de las mismas.

Evolución de empresas afiliadas (miles)

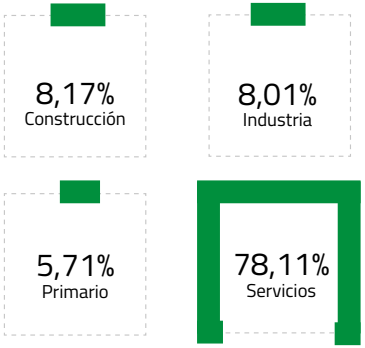


Analizando los sectores de actividad en los que se encuadra la cartera de Fraternidad-Muprespa, se observa la gran representatividad que tienen las entidades dedicadas a la gestión de servicios.

Distribución de empresas afiliadas en contingencia profesional por sector



Distribución de empresas afiliadas en contingencia común por sector



TRABAJADORES PROTEGIDOS

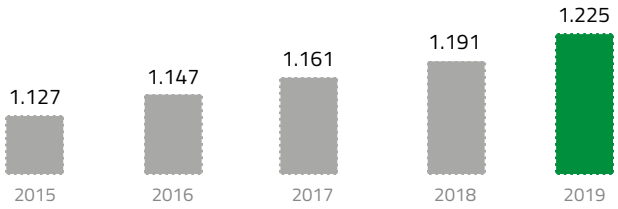
A 31 de diciembre de 2019 la media de trabajadores protegidos en contingencias profesionales ha alcanzado la cifra de 1.454.173, lo que constituye un 14,64% más que en el ejercicio anterior. Este incremento se debe a que esta contingencia, que antes era opcional, ha pasado a ser obligatoria para los trabajadores por cuenta propia.

De los trabajadores protegidos en contingencia profesional, el 86,39% (1.256.271) han sido trabajadores por cuenta ajena y el 13,61% (197.902) trabajadores por cuenta propia.

Evolución de trabajadores protegidos en contingencia profesional (miles)

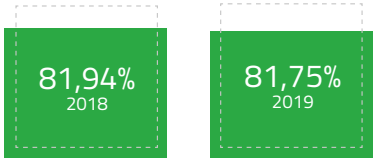
En contingencia común, la población protegida por Fraternidad-Muprespa en 2019 ha aumentado un 2,81%, situando la cifra de trabajadores afiliados en 1.224.843, de los que el 83,84% (1.026.954) han sido trabajadores por cuenta ajena y el 16,16% (197.889) por cuenta propia.

Evolución de trabajadores protegidos en contingencia común (miles)



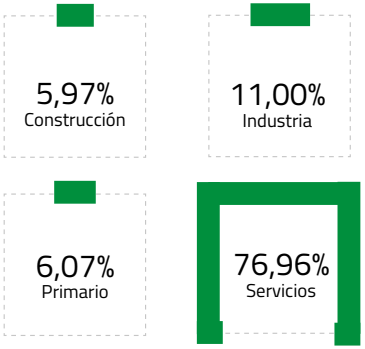
En 2019, los trabajadores por cuenta ajena protegidos en ambas contingencias han constituido el 81,75% del total, es decir, ha disminuido su cifra en 0,19 puntos respecto año anterior.

Porcentaje de trabajadores por cuenta ajena protegidos

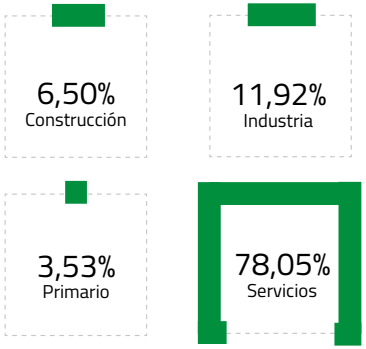


Por sectores de actividad se evidencia que la población protegida por la Mutua se dedica principalmente al sector servicios, seguido de industria.

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.

"Por sectores de actividad se evidencia que la **población protegida por la Mutua** se dedica principalmente al **sector servicios**, seguido de industria."

"El número de trabajadores **autónomos** adheridos a la Mutua ha alcanzado en 2019 los **197.889**, **la cifra más alta en la serie de los últimos cinco años**."

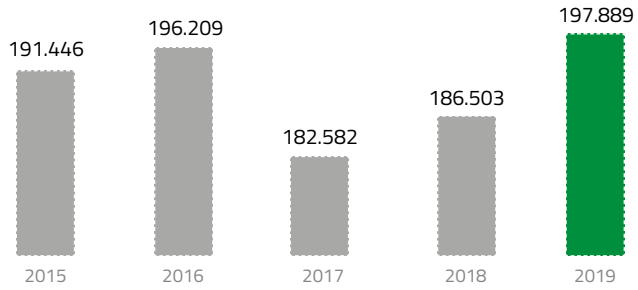
Evolución de trabajadores por contingencia y comunidad autónoma

	Contingencia profesional		Contingencia común	
Comunidad autónoma	**2018**	**2019**	**2018**	**2019**
Andalucía	257.387	302.720	224.005	231.126
Aragón	22.756	25.424	21.977	22.411
Asturias, Principado de	19.337	21.736	18.993	19.247
Baleares, Islas	22.948	24.562	22.215	22.327
Canarias	37.516	41.931	35.616	36.402
Cantabria	14.978	16.785	15.373	15.290
Castilla – La Mancha	76.144	93.263	79.112	81.318
Castilla y León	75.775	91.445	81.414	83.040
Cataluña	108.004	119.307	104.987	107.314
Ceuta, C. autónoma de	998	1.098	899	940
Extremadura	24.579	29.253	26.122	26.417
Galicia	91.327	101.937	88.658	90.524
La Rioja	10.489	13.065	11.356	12.034
Madrid, Comunidad de	311.907	346.462	283.381	294.324
Melilla, C. autónoma de	940	1.133	697	764
Murcia, Región de	37.858	44.662	29.225	30.208
Navarra, Com. foral de	16.193	18.192	15.595	15.893
País Vasco	57.138	66.543	52.181	54.278
Valenciana, Comunidad	82.196	94.655	79.536	80.986
Total	**1.268.470**	**1.454.173**	**1.191.342**	**1.224.843**

AFILIACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

El número de trabajadores autónomos adheridos a la Mutua ha alcanzado en 2019 los 197.889, frente a los 186.503 de 2018; esto supone un aumento del 6,10%. Con este dato sigue la tendencia en aumento, alcanzando la cifra más alta desde el 2015.

Evolución de trabajadores autónomos adheridos



RECAUDACIÓN

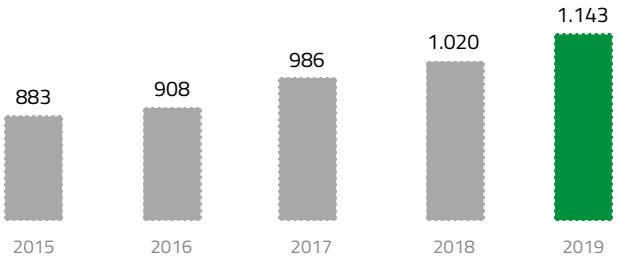
El ejercicio 2019 se ha caracterizado por un incremento del 17,81% de la recaudación por cuotas en la contingencia profesional, alcanzando los 712.141.261,51 euros, debido, en parte, al incremento en el número de trabajadores por cuenta propia que han cotizado por esta contingencia.

En contingencia común la recaudación ha aumentado hasta los 413.249.862,63 euros, representando un aumento del 1,37% en la recaudación, aproximadamente 5,6 millones de euros.

Las cuotas recaudadas por la cobertura del cese de actividad de los trabajadores autónomos (CATA) han sido de 17.575.029,63 euros, aumentando un 112,34%. Como en el caso de la recaudación de la contingencia profesional, este incremento se ha debido a la obligatoriedad de suscribir esta contingencia que hasta el año anterior había sido opcional.

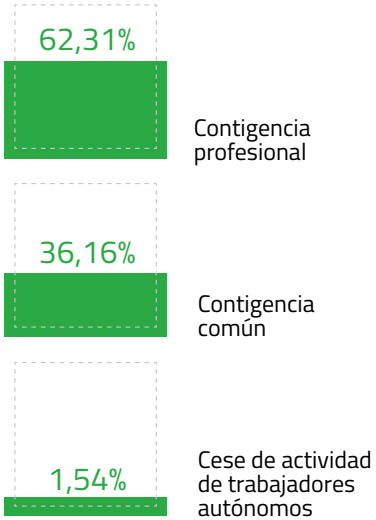
El volumen de cuotas devengadas en 2019 ha alcanzado la cifra de 1.142.966.153,77 euros, lo que ha supuesto un aumento de un 12,04% respecto a las cuotas del ejercicio precedente, cifra cercana a los 123 millones de euros.

Evolución de cuotas devengadas (millones de euros)



La distribución de las cuotas devengadas evidencia que 3 de cada 5 euros que ha recaudado la Mutua durante el ejercicio 2019 proceden de la protección en contingencias profesionales.

Distribución de cuotas devengadas por tipo de cobertura



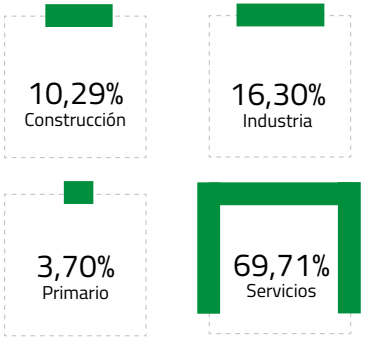
CP: Contingencia profesional. *CC*: Contingencia común. *CATA*: Cese de actividad de trabajadores autónomos.

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

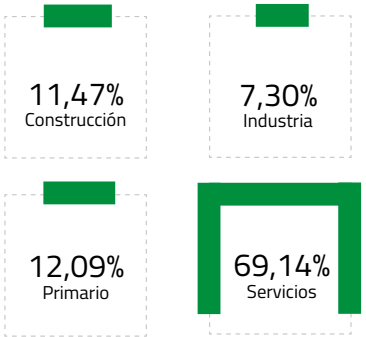
	2018				2019				
Comunidad autónoma	**CP**	**CC**	**CATA**	**Total**	**CP**	**CC**	**CATA**	**Total**	**Proporción sobre el total%**
Andalucía	113,15	65,18	2,30	180,64	130,32	61,55	4,77	196,64	17,20
Aragón	12,08	7,15	0,09	19,31	13,63	7,21	0,22	21,06	1,84
Asturias, Principado de	10,54	6,12	0,09	16,76	11,95	5,98	0,29	18,22	1,59
Baleares, Islas	12,24	7,39	0,08	19,71	13,21	7,37	0,19	20,77	1,82
Canarias	16,69	10,30	0,21	27,20	19,02	10,08	0,40	29,50	2,58
Cantabria	6,99	4,47	0,11	11,56	7,81	4,20	0,26	12,27	1,07
Castilla – La Mancha	38,61	23,26	0,92	62,78	43,75	21,20	2,14	67,09	5,87
Castilla y León	37,04	24,38	0,60	62,02	41,90	22,43	1,89	66,22	5,79
Cataluña	52,98	35,36	0,27	88,62	60,11	36,18	1,02	97,31	8,51
Ceuta, C. autónoma de	0,59	0,30	0,00	0,89	0,80	0,33	0,00	1,13	0,10
Extremadura	9,71	6,95	0,22	16,88	11,23	6,30	0,53	18,07	1,58
Galicia	43,94	28,84	0,54	73,32	49,60	28,28	1,38	79,26	6,93
La Rioja	4,75	3,35	0,10	8,20	5,54	3,17	0,27	8,97	0,79
Madrid, Comunidad de	147,32	127,83	1,63	276,78	188,71	144,20	0,89	333,79	29,20
Melilla, C. autónoma de	0,45	0,25	0,00	0,69	0,58	0,25	0,01	0,85	0,07
Murcia, Región de	17,24	8,90	0,28	26,42	20,23	8,32	0,70	29,25	2,56
Navarra, Com. foral de	9,43	5,39	0,09	14,90	11,08	5,35	0,23	16,66	1,46
País Vasco	33,71	18,58	0,29	52,58	39,22	18,15	1,10	58,47	5,12
Valenciana, Comunidad	36,74	23,69	0,46	60,89	43,46	22,70	1,28	67,44	5,90
Total	**604,18**	**407,68**	**8,28**	**1.020,14**	**712,14**	**413,25**	**17,58**	**1.142,97**	**100**

La distribución del total de cuotas por sectores refleja que dos de cada tres euros recaudados han correspondido al sector servicios (69,71%). Este comportamiento se repite en las cuotas procedentes de la contingencia profesional como de la contingencia común. Sin embargo, cambia sustancialmente en las cuotas por cese de actividad de los trabajadores autónomos, donde el sector primario ha tenido un peso muy superior en detrimento de la industria.

Distribución de cuotas devengadas por sector



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



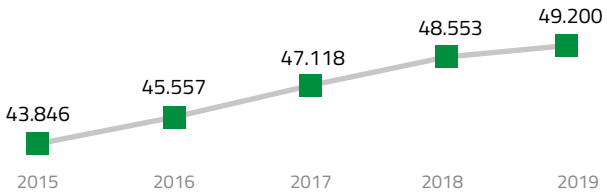
ACTIVIDAD EN CONTINGENCIA PROFESIONAL

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

En 2019, se han producido 99.053 contingencias profesionales, lo que ha supuesto un descenso de un 1,23% respecto al año anterior. De todas estas contingencias, el 49,67% (49.200 de las que 441 han sido enfermedades profesionales), han requerido una baja médica, lo que ha constituido un aumento de un 1,33% respecto al año 2018.

La serie histórica de los últimos 5 años refleja como Fraternidad-Muprespa ha gestionado 5.354 contingencias profesionales con baja más que en 2015 , lo que representa un aumento del 12,21%; manteniéndose el progresivo crecimiento anual que tuvo inicio en 2013.

Evolución de las contingencias profesionales con baja



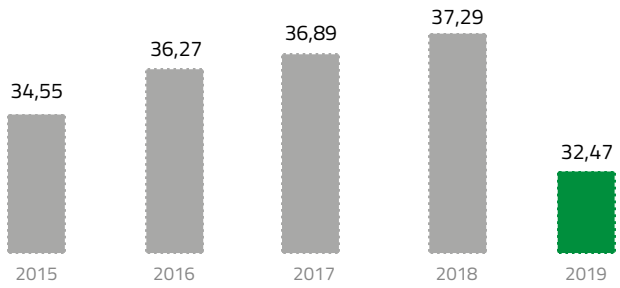
Si se profundiza en el análisis de los datos del ejercicio 2019, se observa que el 63,97% de los accidentes se han producido en el centro de trabajo, y de ellos el 99,32% han sido calificados con grado leve. Lamentablemente esta cifra no ha alcanzado el 100%, por lo que Fraternidad-Muprespa ha acompañado a 271 pacientes graves y ha perdido por fallecimiento a 66 trabajadores protegidos, dos más que en 2018.

Evolución de la distribución de los accidentes con baja por grado 2019

			Evolución 2018/2019	
Grado	**2018**	**2019**	**Diferencia**	**Variación (%)**
Leve	48.229	48.863	634	1,31
Grave	260	271	11	4,23
Mortal	64	66	2	3,13
Total	**48.553**	**49.200**	**647**	**1,33**

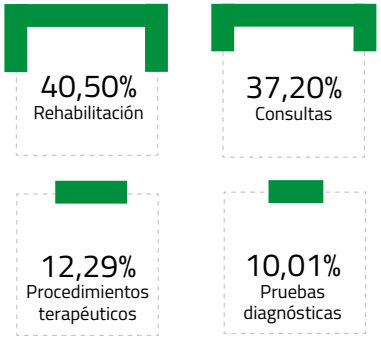
La evolución del número de accidentes con baja ha mantenido su crecimiento por sexto año consecutivo, si bien el ritmo de crecimiento se ha reducido nuevamente, pasando del 3,05% del ejercicio 2018 al 1,33 de 2019. Esa tendencia creciente no se ha trasladado al índice de incidencia (número de accidentes de trabajo por cada 1.000 trabajadores protegidos), en la que se observa como en 2019 el índice ha roto la tendencia ascendente que inició en 2012, cuando partía de un 30,36, y ha caído desde el 37,29 de 2018 al 32,47.

Evolución del índice de incidencia



Fraternidad-Muprespa ha llevado a cabo en sus centros propios, 1.153.452 asistencias sanitarias a los 99.053 pacientes que han sufrido alguna contingencia profesional, lo que da una media ligeramente superior a las 11 asistencias sanitarias por paciente. Este ratio, teniendo en cuenta la duración de los procesos de incapacidad temporal por contingencia profesional de algo más de 36 días de media, se traduce en una actuación sanitaria cada 3,15 días de baja; es decir, a pesar de que el número de pacientes es menor (1.237) que en 2018 el número de asistencias aumenta considerablemente (73.952).

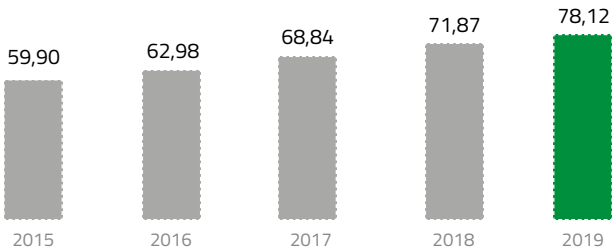
Distribución de la actividad en contingencia profesional por tipo de actuación



La Mutua considera esencial en su actuación realizar diagnósticos correctos y proponer las mejores soluciones sanitarias para la recuperación del paciente. Las acciones realizadas en este sentido le han permitido reducir la estancia media en hospitalización del paciente a 4,28 días.

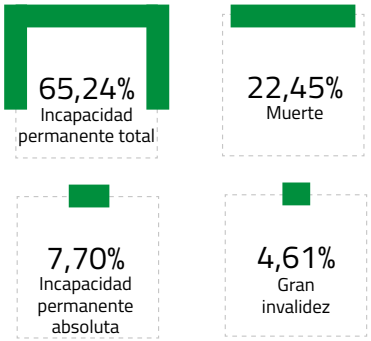
Los gastos de la incapacidad temporal por contingencia profesional (costes asociados a los accidentes de trabajo con baja y sin secuelas) han supuesto 78.118.897 euros en 2019, es decir, un gasto superior en un 8,70% al del ejercicio anterior y un 30,41% mayor que el realizado en 2015, manteniendo la tendencia ascendente desde 2013.

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 122,02 millones de euros, frente a los 114,33 millones del año anterior, lo que ha representado un incremento del 6,72%, y un retorno a superar la cifra de los 121 millones.

Distribución de capitales renta por tipo de pensión



PRESTACIONES DE RIESGO POR EMBARAZO Y LACTANCIA

En el ejercicio 2019, la Mutua ha concedido 6.431 prestaciones por riesgo durante el embarazo y lactancia, es decir, un 11,25% menos que el año anterior. En total se han entregado prestaciones por 641.252 días de incapacidad laboral por riesgo en el embarazo y lactancia, un 11,05% menos que en 2018.

La cifra destinada a esta prestación ha disminuido en 2019, abonándose 31.330.228 euros, que se traduce en un 9,93% (3,45 millones de euros) menos que en 2018. Este es el segundo año que disminuye la cantidad destinada a esta prestación, desde que en 2012 se diese inicio a un aumento progresivo que alcanzó en 2017 su máximo de 35,5 millones de euros.

En enero de 2019 la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia publicó la 2ª edición de la Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo, a la que se ha adaptado la gestión de la Mutua. Durante el primer trimestre del año, Fraternidad-Muprespa ha realizado una importante campaña de difusión para informar de los nuevos criterios a sus empresas asociadas.

PRESTACIONES POR CUIDADO DE MENORES

Fraternidad-Muprespa ha reconocido 408 prestaciones para madres y padres de menores que sufren cáncer u otras enfermedades graves, por un importe total de 9.686.386 euros, un 24,02% más que lo abonado en el año 2018.

PRESTACIONES POR CESE DE ACTIVIDAD DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

La Mutua ha reconocido 84 prestaciones por el cese de actividad de trabajadores autónomos frente a las 123 reconocidas en 2018, por un importe de 728.266 euros, lo que supone un descenso del 20%, frente a los 911.210 euros de 2018.

Como novedad respecto al año 2018, se ha asumido -con cargo a esta contingencia- la cantidad de 11.839.004 euros, en concepto de cotizaciones asociadas a procesos de incapacidad temporal de trabajadores autónomos que hubieran superado los 60 días de duración.

SISTEMA DE REDUCCIÓN DE LAS COTIZACIONES POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES

Como años anteriores y según indica el RD 231/2017, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral, Fraternidad-Muprespa ha llevado a cabo en 2019 la campaña del bonus 2018.

Durante la campaña 2018 se han recibido 6.305 solicitudes de las empresas asociadas, lo que ha significado un descenso del 25% respecto a la campaña anterior (8.426 solicitudes recibidas para el año 2018). Este descenso se debe a que la Orden ESS/256/2018 de 12 de marzo, por la que se desarrolla el RD 231/2017 de marzo, establecía un volumen de cotizaciones por contingencias profesionales mínimo para poder optar a la bonificación, por lo que muchas empresas que no alcanzaban ese mínimo no han podido solicitar la reducción.

La cuantía total del incentivo solicitado ha ascendido a 15.745.734,7 euros lo que supone un aumento de un 4% sobre la cuantía total del año anterior (15.098.463,51 euros).

"En el año 2019 se han atendido **360.690 procesos de contingencias comunes** entre los mutualistas de Fraternidad-Muprespa."

Desglose del número de solicitudes y cuantía estimada por situación de la solicitud

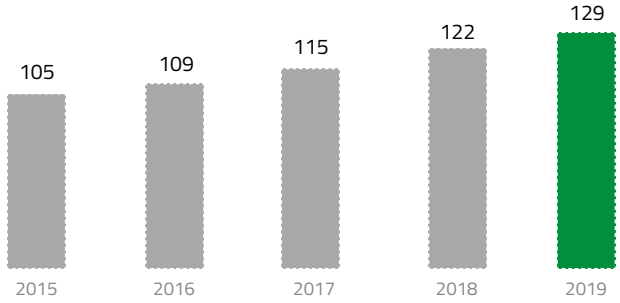
	Núm. Solicitudes		Evolución 2018/2019		Cuantía estimada (euros)		Evolución 2018/2019	
Situación	**2018**	**2019**	**Diferencia**	**Variación (%)**	**2018**	**2019**	**Diferencia**	**Variación (%)**
Desfavorable	210	166	-44	-20,95	293.132	347.786	54.654	18,64
Favorable	8.216	6.138	-2.078	-25,29	14.805.332	15.397.948	592.616	4,00
Total	**8.426**	**6.304**	**-2.122**	**-25,18**	**15.098.464**	**15.745.735**	**647.271**	**4,29**

ACTIVIDAD EN CONTINGENCIA COMÚN

En el año 2019 se han atendido 360.690 procesos de contingencias comunes entre los mutualistas de Fraternidad-Muprespa, lo que ha supuesto un aumento de un 7,86% respecto al año anterior. De estos, 129.083, es decir un 35,79%, lo han sido con cargo a Fraternidad-Muprespa.

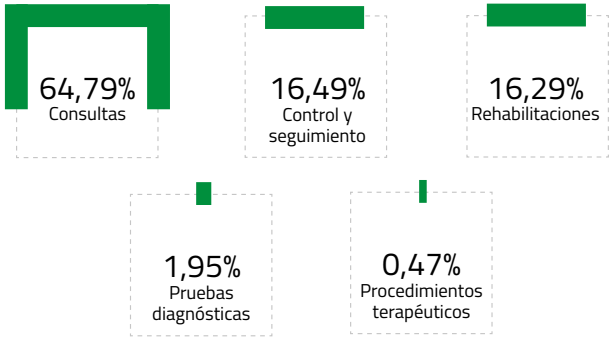
Si se analiza la serie histórica de los últimos cinco años, se concluye que la Mutua ha incrementado desde 2015 a 2019 su gestión en un 23,06%, acumulando un año más de aumento por encima de los 100.000 procesos. No obstante, la serie ascendente tiene su origen en el ejercicio 2012, punto de partida con 84.743 procesos.

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



Fraternidad-Muprespa ha mantenido una actitud activa en la recuperación de los trabajadores de baja por contingencias comunes y en la reducción de la duración de sus bajas. Esta gestión se ha traducido en 471.863 actuaciones sanitarias y 93.193 actuaciones de control y seguimiento que se han realizado a los 105.513 pacientes con cargo a la Mutua.

Distribución de la actividad en contingencia común por tipo de actuación

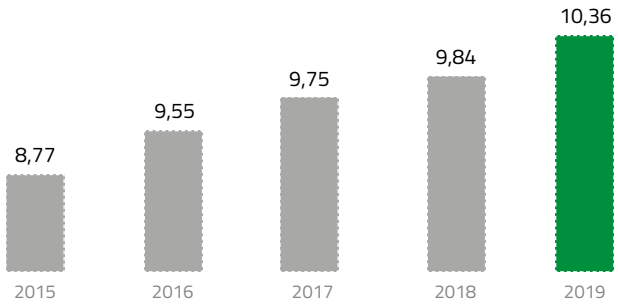


Distribución de los procesos en contingencia común por tipo de cotización

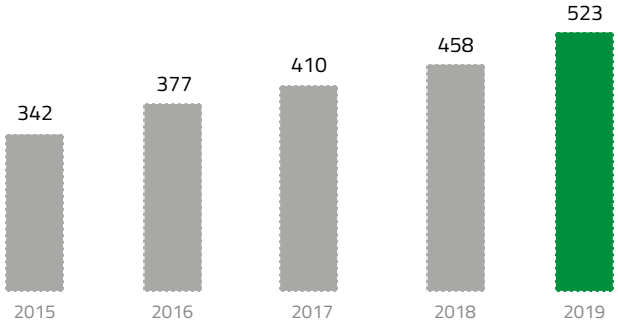
Resulta interesante contrastar la evolución de los procesos producidos con cargo a la Mutua en relación al número de trabajadores protegidos en contingencia común. Para medir esa relación se recurre, como en los procesos de contingencia profesional, al índice de incidencia (número de procesos producidos con cargo a la Mutua por cada 1.000 trabajadores protegidos).

Dicho índice muestra un aumento de 0,52 puntos respecto a 2018, que supone además un aumento total de 1,59 puntos con respecto al de 2015. Ese mismo índice, cuando se observa para el total de los procesos de contingencia común, refleja un aumento de 6,30 puntos en la evolución del 2015 al 2019, prolongando la serie creciente cuyo punto de partida se encuentra en 2013.

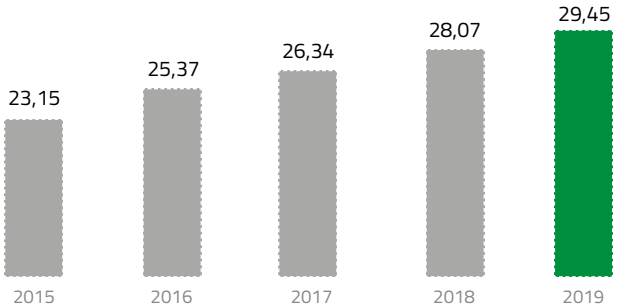
Evolución del índice de incidencia en contingencia común con cargo a Fraternidad-Muprespa



Evolución el gasto en incapacidad temporal por contingencia común (millones de euros)



Evolución del índice de incidencia en contingencia común



La incapacidad temporal por contingencia común (costes asociados a los procesos con cargo a la Mutua) ha supuesto 523.079.338 euros en 2019, un 14,13% más que en el ejercicio anterior.

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 TMS/1114/2019 de 12 de noviembre, y la Resolución de 22 de noviembre de 2019 de la Intervención General de la Seguridad Social por las que se dictan instrucciones para el cierre contable del ejercicio 2019 para las entidades que integran el Sistema de Seguridad Social.

Siguiendo instrucciones de la Intervención General de la Seguridad, de acuerdo con lo establecido por la Resolución de 1 de julio de 2011, las cuentas de resultados y balance oficiales de Fraternidad-Muprespa correspondientes al ejercicio 2018 que figuran como anexo en la presente memoria, han sido reexpresadas con motivo de la existencia de movimientos que, aun habiendo sido registrados en el actual ejercicio 2019, afectan a ejercicios anteriores.

BALANCE DE SITUACIÓN ECONÓMICO PATRIMONIAL

El patrimonio generado por Fraternidad-Muprespa ha pasado de 400,8 millones de euros en 2018, a 362,2 en 2019, lo que supone una disminución del 9,62%. El principal motivo de esta bajada es el resultado negativo en la actividad de las contingencias comunes. Esto ha implicado que para cubrir dicho resultado se ha aplicado el superávit obtenido en contingencias profesionales.

Pasivo (euros)

	2018 (reexpresado)	2019
Patrimonio generado	400.806.749,78	362.236.423,60
1. Reservas	296.491.340,88	305.641.674,26
2. Resultado de ejercicios anteriores	120.513.117,37	86.478.564,24
3. Resultado de ejercicio	-16.197.708,47	-29.883.814,90
Otros incrementos patrimoniales	31.388,55	30.279,90
Deudas a largo plazo	245.804,29	1.072.989,23
Provisiones a corto plazo	43.816.401,73	50.346.247,63
Deudas a corto plazo	4.195.343,90	390.158,59
Acreedores y otras cuentas a pagar	154.376.918,96	175.414.548,59
Total	**603.472.607,21**	**589.490.647,54**

Activo (euros)

	2018 (reexpresado)	2019
Inmovilizado material	129.085.129,46	130.423.876,65
Inversiones financieras a largo plazo	6.207.161,35	6.260.241,00
Deudores y otras cuentas a cobrar	392.110.782,01	396.760.889,31
Inversiones financieras a corto plazo	1.012.722,33	1.026.696,49
Existencias y ajustes por periodificación	679.334,72	680.097,58
Efectivo y otros activos líquidos	74.377.477,34	54.338.846,51
Total	**603.472.607,21**	**589.492.666,54**

CUENTA DE RESULTADO ECONÓMICO PATRIMONIAL

Ingresos

En el ejercicio 2019 se ha producido un aumento relevante de los ingresos por cotizaciones sociales en 122,3 millones de euros un 12,04%, debido al aumento de las tarifas de cotización por accidentes de trabajo, y la cotización obligatoria de los autónomos por accidentes de trabajo y cese de actividad. Hasta el año 2018 las cotizaciones en estas contingencias eran opcionales.

Los ingresos por cotizaciones de contingencias comunes han presentado una subida sensiblemente menor debido a la disminución en un 44% de la fracción de cuota por los trabajadores por cuenta ajena que recibe por parte de la Seguridad Social. Estos ingresos también han incluido el suplemento financiero adicional por 38,6 millones superior en 14,6 millones al del año 2018 (24 millones).

La partida otros ingresos ha experimentado un decrecimiento del 10,12%, a consecuencia de la reversión del deterioro por operaciones de gestión, disminución de 2,5 millones de euros, la desdotación de la provisión de contingencias en tramitación, que ha sufrido una disminución de 7,7 millones de euros, y el ingreso extraordinario por cambio en la póliza de los premios de jubilación de los empleados, con un aumento de 2,6 millones de euros.

Gastos

El total de gastos del ejercicio 2019 ha ascendido a 1.245.781.968,78€, un 11,57% superior al del ejercicio anterior. Cabe destacar en dicho aumento que los gastos de prestaciones sociales se han visto incrementados en un 13,26%. El ascenso de las contingencias comunes producido por el incremento del absentismo ha incidido de forma negativa en los principales indicadores de la gestión de dicha contingencia (número y duración de procesos, prevalencia, gastos sobre cuotas, etc.), aumentando el gasto asociado.

Además, se ha producido un incremento en el gasto de las prestaciones por cese de actividad (11,66 millones de euros) derivado de las cuotas de los seguros sociales de los autónomos con más de 60 días en baja que a partir de 2019 son soportados con cargo al presupuesto de las mutuas.

En cuanto a los gastos por transferencias, el aumento de un 13,95 % ha sido similar al de los ingresos por cuotas, por los gastos correspondientes al reaseguro y aportaciones a servicios comunes de la Seguridad Social que son proporcionales a estos ingresos.

Resultado

El resultado del ejercicio 2019 ha sido de 478.005,42 euros, que es sensiblemente inferior al del ejercicio anterior debido a que el aumento de gastos en contingencias comunes ha sido superior al incremento de ingresos por cuotas de accidentes de trabajo.

Cabe destacar que los ingresos y gastos correspondientes a ejercicios anteriores no están incluidos en la cuenta de resultados sino que forman parte del balance como resultados extraordinarios. Esta partida ha sido 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 muy relevantes en el resultado total.

"El **resultado del ejercicio 2019 ha sido de 478.005,42 euros**, dato sensiblemente inferior al del ejercicio anterior debido a que el aumento de gastos en contingencias comunes ha sido superior al incremento de ingresos por cuotas de accidentes de trabajo."

Ingresos (euros)

			Evolución 2018/2019	
Concepto	**2018**	**2019**	**Diferencia**	**Variación (%)**
Cotizaciones sociales	1.020.139.835,86	1.142.966.153,77	122.826.317,91	12,04
* Accidentes de trabajo	604.183.220,67	712.141.261,51	107.958.040,84	17,87
* Contingencias comunes	407.679.652,40	413.249.862,63	5.570.210,23	1,37
* Cese de actividad	8.276.962,79	17.575.029,63	9.298.066,84	112,34
Prestaciones de servicios	5.876.983,87	6.558.071,02	681.087,15	11,59
Ingresos financieros	251.434,11	348.970,81	97.536,70	38,79
Otros ingresos	73.460.434,25	66.024.958,28	-7.435.475,97	-10,12
Total	**1.099.728.688,09**	**1.215.898.153,88**	**116.169.465,79**	**10,56**

Gastos (euros)

			Evolución 2018/2019	
Concepto	**2018**	**2019**	**Diferencia**	**Variación (%)**
Prestaciones sociales	591.189.549,82	669.554.608,67	78.365.058,85	13,26
* Accidentes de trabajo	131.215.614,13	133.264.377,50	2.048.763,37	1,56
* Contingencias comunes	459.062.725,24	523.722.961,64	64.660.236,40	14,09
* Cese de actividad	911.210,45	12.567.269,53	11.656.059,08	1.279,18
Transferencias	260.810.292,63	297.181.038,95	36.370.746,32	13,95
Otros gastos	264.558.682,33	279.046.321,16	14.487.638,83	5,48
Total	**1.116.558.524,78**	**1.245.781.968,78**	**129.223.444,00**	**11,57**

Resultado (euros)

			Evolución 2018/2019	
Concepto	**2018**	**2019**	**Diferencia**	**Variación (%)**
Ingresos	1.099.728.688,09	1.215.898.153,88	116.169.465,79	10,56
Gastos	1.116.558.524,78	1.245.781.968,78	129.223.444,00	11,57
Resultado del ejercicio corriente	-16.829.836,69	-29.883.814,90	-13.053.978,21	77,56
Resultado de ejercicios anteriores	36.533.979,96	37.107.417,47	573.437,51	1,57
Resultado neto generado por cuotas	-1.867.298,61	-6.745.597,15	-4.878.298,54	261,25
Resultado del ejercicio	**17.836.844,66**	**478.005,42**	**-17.358.839,24**	**-97,32**

Resultado por actividades

La distribución del resultado por actividades se ha llevado a cabo de conformidad con las pautas establecidas en la Resolución de 2 de julio de 2012 de la Intervención General de la Seguridad Social por la que se aprueban la presentación por actividades de la cuenta del resultado económico patrimonial de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

El resultado de contingencias profesionales ha sido de 128,45 millones de euros debido, por un lado, al aumento de los ingresos por el cambio de tarifas, y por el otro, al buen comportamiento de los indicadores de gestión. En cambio, el resultado de la contingencia común de -132,33 millones de euros se ha producido por la disminución de ingresos por cotizaciones de los autónomos y el aumento de los gastos (debido al incremento del absentismo) sin que el suplemento financiero haya sido suficiente para compensar dicho déficit; situación que pone de manifiesto que esta contingencia carece de una financiación adecuada. En el caso del cese de actividad de los trabajadores autónomos, el resultado obtenido de 4,36 millones ha disminuido de forma importante, debido al gasto de las cuotas de los autónomos en baja por más de 60 días que a partir de este año es soportado por las mutuas.

"El **excedente a devolver** en forma de ingreso a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social ha correspondido al **cese de actividad de los trabajadores autónomos** y su importe ha sido de **1.551.674,51** euros."

Resultado distribuido por actividades (euros)

	Actividad			
Resultados	**Contingencia profesional**	**Contingencia común**	**Cese de actividad de trabajadores autónomos**	**Total**
Ejercicio corriente	113.299.300,35	-147.075.374,67	3.892.259,42	-29.883.814,90
Ejercicios anteriores	23.566.256,84	12.915.806,21	625.354,42	37.107.417,47
Neto generado por cuotas	-8.413.484,84	1.825.057,66	-157.169,97	-6.745.597,15
Resultado del ejercicio	**128.452.072,35**	**-132.334.510,80**	**4.360.443,87**	**478.005,42**

PROPUESTA DE DISTRIBUCIÓN DE RESULTADO

La Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, en su artículo 75 fija las cuantías máximas y mínimas de las dotaciones de reservas, y en su artículo 75 (bis) indica la forma en la que se debe aplicar el excedente del ejercicio después de realizar las correspondientes dotaciones de reservas.

La reserva de estabilización de contingencias profesionales ha disminuido en 4,25 millones de euros para contrarrestar el resultado negativo de las contingencias comunes que se incrementa en 390.542,72 euros para alcanzar su límite inferior. El resultado positivo del cese de actividad de los trabajadores autónomos ha permitido incrementar la reserva y dotarla a su límite superior.

El exceso de excedentes a devolver en forma de transferencia a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social ha correspondido al cese de actividad de los trabajadores autónomos y su importe ha sido de 1.551.674,51 euros.

Propuesta de distribución de resultados (euros)

Reserva	**Incremento**
Estabilización de contingencia profesional	-4.254.056,50
Estabilización de contingencia común	390.542,72
Cese de actividad de trabajadores autónomos	2.808.769,36
Reserva complementaria de contingencia profesional	-18.924,67
Reserva de asistencia social de contingencia profesional	-1.926.298,71
Total	**-2.999.967,80**

Exceso a ingresar en TGSS	**Importe**
Fondo de contingencias profesionales	0,00
Fondo de reserva	0,00
Tesorería General de la Seguridad Social	1.551.674,51
Ingreso Total	**1.551.674,51**

SITUACIÓN DE LAS RESERVAS DESPUÉS DE LA DISTRIBUCIÓN DEL RESULTADO

El resultado del ejercicio ha supuesto una disminución en 3 millones de las reservas, provocado por el déficit de las contingencias comunes. La reserva de estabilización de contingencias profesionales ha quedado dotada al 40,52% de las cuotas del último trienio. Este porcentaje ha disminuido respecto al máximo del 45% del año anterior por la compensación del resultado positivo de contingencias profesionales con el negativo de las contingencias comunes, así como por el aumento del importe medio de las cuotas del último trienio, derivado a su vez del incremento de las tarifas. La reserva de estabilización de contingencias comunes se ha situado en el límite inferior del 5% de las cuotas del año 2019. Finalmente, la reserva del cese de actividad de autónomos se ha mantenido en el límite superior del 25% de las cuotas del ejercicio.

Situación final de las reservas (euros)

Reserva	Situación anterior	Dotación/Desdotación	Situación actual	Porcentaje
Estabilización de contingencia profesional	258.503.521,67	-4.254.056,50	254.249.465,17	40,52%
Estabilización de contingencia común	20.230.667,34	390.542,72	20.621.210,06	5%
Cese de actividad de trabajadores autónomos	2.044.498,05	2.808.769,36	4.853.267,41	25%
Complementaria	18.924,67	-18.924,67	0,00	
Asistencia social	12.016.029,89	-1.926.298,71	10.089.731,18	
Total	**292.813.641,62**	**-2.999.967,80**	**289.813.673,82**	

INFORME SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA REALIZACIÓN DE INVERSIONES TEMPORALES

A 31 de diciembre de 2019, Fraternidad-Muprespa ha tenido unas inversiones financieras en el balance de gestión por valor de 55.101.484,46 euros, con un decremento de 20.007.383,45 euros respecto a la misma fecha del año anterior, lo que representa una disminución del 26,64%.

En cuanto al patrimonio histórico se refiere, durante el mismo ejercicio, se han realizado imposiciones a plazo fijo, figurando un montante de 2.915.562,05 euros en el balance al cierre de ejercicio.

Por consiguiente:

- Durante el ejercicio 2019, Fraternidad-Muprespa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social número 275, ha adecuado su conducta, en lo que a inversiones financieras se refiere, 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, inclinándose de forma preferente por las colocaciones en depósitos a corto plazo.
- 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, procediendo a la apertura de cuentas remuneradas con un tipo de interés superior a otros productos financieros.
- Ninguna de las operaciones realizadas durante el ejercicio de 2019 se ha separado del código de conducta aprobado por la Junta General ordinaria en su sesión del día 8 de julio de 2004.

Madrid, 24 de septiembre de 2020
Carlos Espinosa de los Monteros y Bernaldo de Quirós
Presidente de la Junta Directiva de Fraternidad-Muprespa

INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS APOYADOS

Las inversiones en infraestructuras y servicios apoyados de la Mutua, son una muestra de la contribución de capital de la organización a sus grupos de interés y a la economía. En la siguiente tabla se destacan las principales inversiones en infraestructuras y servicios, junto a su ámbito, importe y si repercuten en una mejora de la accesibilidad de los grupos de interés de la entidad.

Inversiones en infraestructuras y servicios por importe mayor a 100.000 euros

Proyecto, actuación o contratación de suministro	Ámbito	Importe (euros) *	Mejora la accesibilidad
Adecuación del nuevo centro asistencial en Gijón (Asturias)	Obras e Instalaciones	676.505	Sí
Ampliación y reforma del centro asistencial en Aranda de Duero (Burgos)	Obras e Instalaciones	666.994	Sí
Equipamiento de fisioterapia y rehabilitación en centros asistenciales	Compras y servicios	436.883	Sí
Sistema de dispensación automática de medicamentos y gestión de almacén en Hospital Habana	Compras y servicios	226.949	Sí
Sistema de ordenación de pacientes en centros asistenciales	Sistemas de Información	206.096	Sí
Oficina de Transformación Digital	Sistemas de Información	164.873	Sí
Mobiliario para centros asistenciales y delegaciones	Compras y servicios	164.246	Sí
Ordenadores portátiles ligeros	Sistemas de Información	147.817	Sí
Ampliación y reforma del centro asistencial en Lorca (Murcia)	Obras e Instalaciones	119.599	Sí
Microscopio quirúrgico para Hospital Habana	Compras y servicios	111.804	No
Mobiliario clínico para los centros asistenciales	Compras y servicios	104.868	Sí

El importe de las inversiones incluye el IVA.

En el anexo se incluye la tabla de todas las inversiones en infraestructuras y servicios de Fraternidad-Muprespa realizados en 2019 con un importe superior a los 10.000 euros.

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL

07

"Fraternidad-Muprespa cuenta con un **Comité de Responsabilidad Social Corporativa** encargado de marcar las líneas de actuación en el **estricto cumplimiento de los requerimientos legales**."

Fraternidad-Muprespa, en su voluntad de promover, integrar y difundir en su actuación prácticas responsables que contribuyan al impulso de sus valores y principios, y a la mejor consecución de sus objetivos estratégicos, trabaja de acuerdo a cinco líneas directrices en términos de responsabilidad social corporativa:

1. Integración de la RSC y el comportamiento ético.
2. Prácticas laborales responsables.
3. Responsabilidad sociosanitaria.
4. Voluntariado corporativo.
5. Sostenibilidad medioambiental.

Con el objeto de arbitrar su actividad en términos de responsabilidad, la Mutua cuenta con un Comité de Responsabilidad Social Corporativa encargado de marcar las líneas de actuación en el estricto cumplimiento de los requerimientos legales.

INTEGRACIÓN DE LA RSC Y EL COMPORTAMIENTO ÉTICO

Es voluntad de la Mutua facilitar a todos los grupos de interés, y en especial a sus empleados, la toma de conciencia sobre los objetivos y valores de la responsabilidad social corporativa así como fortalecer su implicación en una gestión responsable y ética.

CARTAS Y PRINCIPIOS

En 2019, conforme a los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact) y mediante su informe de progreso, Fraternidad-Muprespa ha renovado nuevamente su compromiso voluntario de avanzar en la promoción de la salud en el entorno laboral, en relación con los desafíos del ODS 3 "Salud y Bienestar".

Campaña #ODSÉATE

En octubre de 2019, Fraternidad-Muprespa ha participado en la campaña #ODSéate, haciendo público su compromiso en la difusión de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de Naciones Unidas. Esta edición ha celebrado el cuarto aniversario de la adhesión de España a la Agenda 2030 de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, firmada en 2015 por 193 países.

Fruto del compromiso de la Mutua con los ODS, ha participado activamente en la difusión del "Día Internacional de la Mujer", en materia de igualdad de género, y "Día Internacional de la Salud" relativa a la promoción de la salud.

PREMIOS 2804, ESCOLÁSTICO ZALDÍVAR

Fraternidad-Muprespa ha celebrado en 2019 la VII edición de los Premios 2804, Escolástico Zaldívar, dedicados a la promoción de la seguridad y la salud de las empresas mutualistas que hayan demostrado su compromiso en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. En esta edición se han presentado 58 memorias.

El acto de entrega se ha celebrado el 23 de abril, conmemorando el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de los actos de la IV Semana de la Prevención organizada por la Mutua.

Las empresas e instituciones premiadas han sido:

Modalidad de gran empresa de más de 1.500 trabajadores

Ganadora: Quirónsalud.

Modalidad de gran empresa de hasta 1.500 trabajadores

Ganadora: Asociación Nuclear Ascó Valdellós II (ANAV).

Mención de Honor: Hidrogea, Gestión Integral de Aguas de Murcia, S.A.

Accésit: Celulosas de Asturias, S.A.; CLH Aviación, S.A.; Pañalón, S.A.; S.K.F. Española, S.A. y Universidad de Almería.

Modalidad de pyme y empresas de nueva creación

Ganadora: Mirelena.

Mención de Honor: Mecanizados Bravo&Bippus, S.L.

Accéstit: Aguas de Lorca, S.A.; Empresa Provincial de Residuos y Medioambiente, S.A. de Córdoba; Gestamp Linares, S.A. y Voxel Media, S.L.

Modalidad de Empresas sin ánimo de Lucro, ONG y Autónomos y Empresas de Economía Social

Ganadora: Creu Roja de Barcelona.

Mención de Honor: Confederación de Asociaciones Empresariales de Burgos (FAE).

Accésit: Cruz Roja Española de Zamora; Fundación Psicopediatría de Sevilla y Colegio Salesiano María Auxiliadora de Salamanca.

Después de estas siete ediciones, tras haber estudidado 450 candidaturas y entregado 134 distinciones, en 2019 se han realizado importantes cambios para el futuro de los Premios Escolástico Zaldívar, como: la creación de cinco nuevas categorias (Plus Prevención; Hablando de Prevención; Sentimos la Prevención; Movilidad segura; y Caminando hacia el bienestar), la renovacion del número y tipo de distinciones, la eliminacion de la dotación económica, la simplificación de la presentacion de la candidatura, y la creación de un sello de excelencia preventiva EZ.

"Premios 2804 - Escolástico Zaldívar"
fraternidad.com

ACUERDOS DE COLABORACIÓN

Fraternidad-Muprespa ha desarrollado acuerdos de colaboración con asociaciones profesionales y empresariales, instituciones académicas, fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro para la divulgación, como entidad colaboradora con la Seguridad Social, de aspectos normativos que puedan afectar tanto a las propias entidades como a sus miembros.

Los nuevos convenios de colaboración, que se suman a los previamente existentes, contemplan la divulgación de información y la realización de actividades (seminarios, cursos, jornadas o conferencias) junto a:

- **AESLEME, Stop Accidentes, y CNAE.** Fraternidad-Muprespa ha firmado un acuerdo de colaboración con la Asociación para el Estudio de la Lesión Medular, Asociación de Ayuda y Orientación a los Afectados por Accidentes de Tráfico (AESLEME) y la Fundación de la Confederación Nacional de Autoescuelas (CNAE), para la realización en común de actividades de sensibilización e información dentro de la II Semana de Seguridad Vial Laboral. El acuerdo ha tenido por objeto la realización en común de actividades de sensibilización informando e involucrando a la sociedad en su responsabilidad con la mejora de la seguridad vial laboral.
- **Plataforma de ONG de acción social.** Fraternidad-Muprespa y la Plataforma de ONG de Acción Social han firmado un acuerdo con el objetivo de colaborar a la difusión de la campaña "X Solidaria". Esta organización agrupa a 33 entidades no gubernamentales, federaciones y redes estatales, que trabajan a favor de colectivos vulnerables, y promueven la lucha contra la exclusión social.

RECONOCIMIENTO A ASESORES

El trabajo de las asesorías y profesionales que complementan la atención y servicio que Fraternidad-Muprespa ofrece a sus mutualistas, llegando a más empresas y más trabajadores, tiene una especial relevancia para la entidad.

La labor de algunos de estos profesionales, su trayectoria y su contrastada profesionalidad, alineada con los valores responsables de la Mutua, les ha hecho merecedores de un reconocimiento por parte de esta durante la Junta General celebrada en 2019.

- Aras, S.L. (Córdoba)
- Egauma, S.L. (Madrid)
- Eva Mera Merino (Valladolid)
- Federación Mercantil de Guipúzcoa (Guipúzcoa)
- Martín Marzo, S.L. (Zaragoza)
- Servicios Reunidos Peñas, S.L. (Guadalajara)

PRÁCTICAS LABORALES RESPONSABLES

Fraternidad-Muprespa ha llevado a cabo durante 2019 acciones para contribuir a la consolidación del empleo de calidad, prestando especial atención a los proyectos de gestión de la diversidad, la conciliación y la salud laboral, tanto de su propia plantilla como de entidades externas.

ÁMBITO INTERNO

III Plan de Igualdad

El 21 de diciembre de 2017 fue aprobado el III Plan de Igualdad de Fraternidad-Muprespa para el período 2018-2020. El plan, que va más allá de las obligaciones legales en materia de igualdad y buenas prácticas de responsabilidad social, persigue garantizar el principio de igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres de la plantilla. El desarrollo y ejecución del plan durante 2019 ha sido el previsto, contemplando entre otros aspectos: la asimilación del grado de parentesco por consanguinidad o afinidad a otros vínculos por razones sociales y/o humanitarias tales como la acogida de menores, refugiados, intercambios culturales o de estudios; la equiparación del colectivo de víctimas de violencia sexual al de víctimas de violencia de género; la equiparación a las víctimas de violencia de género o sexual cuando lo sean por cualquier orientación y/o condición sexual (LGTBIQ).

Teletrabajo

Fruto del compromiso de la Mutua con la implantación de medidas que faciliten la conciliación y la flexibilidad, los distintos planes de igualdad han venido recogiendo la modalidad de teletrabajo como fórmula complementaria a la jornada laboral, siendo una de las primeras mutuas en su aplicación.

Esta apuesta refleja la adaptación de Fraternidad-Muprespa a los cambios sociales actuales que demandan acciones que respondan a las necesidades de los trabajadores.

A lo largo de 2019, un total de 92 empleados (57% mujeres, 43% hombres) se han acogido a esta modalidad, con un promedio de tres días semanales en teletrabajo.

Sello Bequal

Fraternidad-Muprespa obtuvo en 2016 la Certificación Bequal Plus, por la que se le reconocían los procedimientos y políticas a favor de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad así como el compromiso con la mejora e incremento de los niveles de calidad del empleo.

La Fundación Bequal realizó en febrero de 2018 la primera auditoria de revisión del Certificado Bequal concedido a la Mutua, cuya vigencia ha finalizado el 31 de diciembre de 2019. En el informe de conclusiones de la auditoria constó una felicitación por el trabajo realizado por la Mutua en sus diferentes indicadores.

Distintivo DIE

El distintivo "Igualdad en la Empresa" de la Red DIE, concedido en 2015 a Fraternidad-Muprespa por el Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad, ha vuelto a ser evaluado en 2019 tras la presentación del informe anual de seguimiento. Este distintivo es una marca de excelencia que reconoce a empresas y entidades que destacan en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implementación de medidas o planes de igualdad.

Empresa saludable

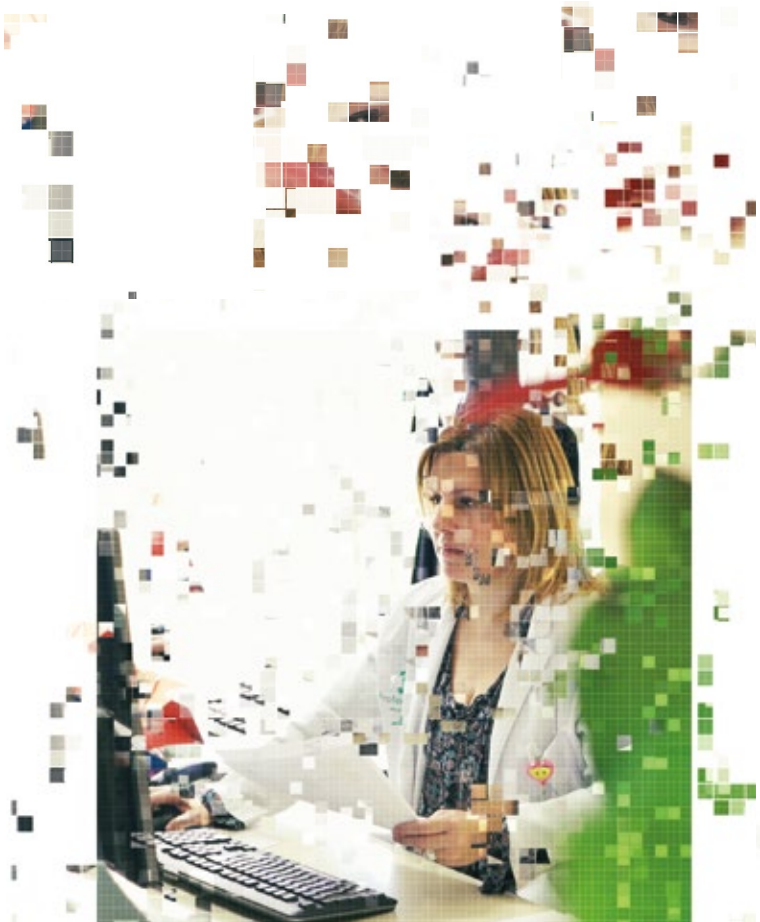
En 2019, Fraternidad-Muprespa ha renovado su adhesión al Pacto Mundial, comprometiéndose a avanzar en la promoción de la salud en el entorno laboral, en relación con los desafíos del ODS 3 "Salud y Bienestar", dando continuidad a la labor iniciada en 2017.

A su vez, ha obtenido el Certificado de Conformidad de su Sistema de Gestión con los requisitos Entornos Laborales Saludables, modelo de la OMS (2010), renovándolo por 3 años más. Esta certificación avala la apuesta de la Mutua por mejorar la salud, bienestar, motivación y seguridad de sus empleados; reducir la accidentalidad y las enfermedades de una manera continuada; y sistematizar los aspectos claves de los entornos de trabajo saludables.

ÁMBITO EXTERNO

Estancias educativas

La Mutua ha colaborado con la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid en el programa educativo "4° de ESO + empresa", a través del cual se ha facilitado una estancia educativa a alumnos del IES Padre Piquer, y el Colegio La Salle Maravillas (Programa Futurus 2019,) en distintas unidades de servicios centrales.



Premios supercuidadores

La Mutua ha obtenido el primer accésit en la V edición de los Premios Supercuidadores por la candidatura "90 años cuidando la salud" que recoge los esfuerzos de la entidad a la largo de su historia en prestar la máxima excelencia sanitaria a sus pacientes, apoyando y ayudando a su equipo humano para lograr la excelencia.

Chárter de la diversidad

Desde 2010 Fraternidad-Muprespa renueva periódicamente su compromiso de adhesión al Chárter de la diversidad, asumiendo nuevamente para el periodo 2019-2021 sus principios, entre los que destacan sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades, avanzar en la construcción de una plantilla diversa, promover la inclusión o integración de todas las personas que pertenecen a la empresa, y fomentar la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Empresas de Gijón comprometidas con la igualdad

Fraternidad-Muprespa ha renovado en 2019 su adhesión a este directorio enmarcado dentro del programa Unidad de Género del Principado de Asturias, en colaboración con las uniones comarcales de UGT y CCOO y la FADE (Federación Asturiana de Empresarios), tal y como se recoge el actual Acuerdo de concertación social "Gijón Crece" 2016-2019.

Esta adhesión tiene como finalidad promover la consolidación de una cultura profesional y empresarial comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio de Gijón, que sirva de referente y modelo.

Mesa de RSC de Castellón

Fraternidad-Muprespa ha continuado su participación (lo hace desde el año 2014) en la Mesa RSC de Castellón que reúne mensualmente a empresas y personas desempleadas para establecer un foro de intercambio de experiencias, fomentar la empleabilidad, brindar orientación al mercado laboral, y detectar posibles necesidades de las partes allí presentes. Además de estos encuentros, se organizan redes de contactos, jornadas anuales y premios de buenas prácticas empresariales.

RESPONSABILIDAD SOCIOSANITARIA

La Mutua se ha propuesto dirigir acciones de responsabilidad social específicas que tengan al paciente como principal beneficiario, desde las que favorezcan el ejercicio de sus derechos hasta las que promuevan la readaptación profesional o la asistencia social.

JORNADAS Y ACTIVIDADES

III Encuentro de Seguridad y Salud

Fraternidad-Muprespa ha celebrado el III Encuentro de Seguridad y Salud, en el Auditorio CaixaFórum de Madrid, bajo el título "La otra mirada de la prevención".

La temática del encuentro ha girado en torno a uno de los grandes retos de la prevención de riesgos laborales, la necesidad de brindar una protección personalizada y adaptada a la mujer en el entorno laboral, protegiéndola de los riesgos a los que se encuentra expuesta en el desarrollo de su trabajo. La transformación digital, la segregación tanto horizontal como vertical del mercado de trabajo, los cambios en la Ley de Igualdad, así como el nuevo Real Decreto 860/2018 por el que se regulan las actividades preventivas a realizar por las MCSS, han puesto de manifiesto la importancia de aplicar una prevención con perspectiva de género.

El acto se ha celebrado el día 18 de junio de 2019 en el Auditorio CaixaFórum de Madrid y ha contado con la asistencia de más de 300 asistentes, además de una gran difusión en medios digitales y tradicionales.

IV Semana de la Prevención de Fraternidad-Muprespa

La IV Semana de la Prevención se ha celebrado el 23 de abril de 2019, fecha cercana al Día Mundial de la Seguridad y salud en el trabajo. La meta de esta iniciativa ha sido la de transmitir un mensaje positivo de la prevención de riesgos laborales, otorgándole un carácter más amable y cercano. Para ello, se han realizado acciones, prácticas, talleres, ponencias, cursos, aulas y exposiciones, en distintos centros de atención de la Mutua; todos ellos enmarcados en la promoción del bienestar en las empresas y sus trabajadores, alcanzando un entorno laboral seguro.

Desglose de acciones realizadas durante la Semana de la Prevención

Tipo de acción	Número
Jornada de puertas abiertas	36
Desayunos preventivos	24
Desayunos digitales	12
Jornadas técnicas	8
Carrera / Rutas/ Senderismo por prevención	4
Prevención-Café	2
Suelta de globos	1

Dentro de las actividades de Escuela de prevención, se han realizado 99 actividades en 62 colegios.

Desglose del número de sesiones y alumnos por tipo de actividad

Tipo de actividad	Núm. sesiones	Alumnos
Charla PRL menores 12 años	52	3.321
Charla PRL mayores 12 años	34	2.279
Charla Primeros Auxilios menores 12 años	4	200
Charla Primeros Auxilios mayores 12 años	9	336

IV Carrera por la prevención

En mayo de 2019, como parte de las actividades de la Semana de la Prevención, ha tenido lugar la IV Carrera por la Prevención. Esta actividad que organiza Fraternidad-Muprespa en Tres Cantos (Madrid), tiene por objeto sensibilizar a los empleados, mutualistas y sociedad en general sobre el bienestar y la necesidad de practicar actividad física, como ha rezado el lema de esta edición "Ponte las zapatillas". Esta cuarta edición ha contado con la participación de 282 corredores, y ha premiado con el diploma a la empresa más saludable a Laboratorios Normon S.A.

II Semana de la Seguridad Vial

Dentro de las distintas actuaciones realizadas en la II Semana de Seguridad Vial "Moviéndonos con respeto cabemos todos", celebrada por la Mutua, se ha contado con la colaboración de AESLEME (Asociación para el Estudio de la Lesión Medular Espinal) y Stop Accidentes (Asociación de Ayuda y Orientación a los Afectados por Accidente de Tráfico) para llevar a cabo diferentes actividades de concienciación en materia de seguridad vial.

Otras actividades de prevención

En su labor de difusión de la prevención de riesgos laborales, la Mutua ha participado activamente en la campaña Visión Zero y en la celebración de jornadas relativas a Prevencion10.es, así como en los siguientes congresos:

- XIX Congreso Internacional ORP Conference. Madrid, 5, 6 y 7 de junio "Empresas saludables, el valor de las personas en la era digital."
- XI Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica Prevencia 2019, Bilbao 24-25 junio.
- Congreso Prevencionar. Madrid, 3 y 4 de octubre "De la teoría a la práctica".
- 9º Congreso Internacional Ergonomía y Psicosociología Aplicada. Gijón 19, 20 y 21 de septiembre.

ACTIVIDAD CIENTÍFICA

El desarrollo de la actividad científica del personal sanitario es una de las vías a través de las cuales la entidad desea avanzar, traspasando sus meras obligaciones como mutua, para repercutir en una mejor atención y calidad asistencial hacia sus pacientes.

La participación en congresos y publicaciones de los profesionales de la Mutua es una señal inequívoca de la voluntad de aprender, mejorar y participar en los avances de la comunidad científica sanitaria. Muestra de esta actividad es la participación, entre otros, en los congresos sanitarios y hospitalarios: XXXXXVI Congreso SECOT (Sociedad Española de Cirugía Ortopédica y Traumatología); XIX Congreso Nacional SETLA; XV Congreso de la Sociedad Canaria de Medicina Asistencial y Laboral SCMAL; XIII Jornadas Técnicas de Inspección de los Servicios Sanitarios; VIº Curso Básico en Artroscopia de Muñeca; Curso "Hands on" de tratamiento de las fracturas de la columna; Jornadas Avances en Traumatología; XI Curso de Infiltración Intraarticular Ecoguiada en Espécimen Anatómico; XIII Congreso Bienal de SETRADE (Sociedad española de traumatología deportiva); IV Jornadas de Enfermería del trabajo Cornisa Cantábrica; I Congreso Internacional de Fisioterapia de Castilla-La Mancha.

La representación de Fraternidad-Muprespa por sus profesionales sanitarios ha sido reconocida, destacando el premio a la mejor comunicación oral de enfermería, bajo el tema "Registro del dolor en pacientes hospitalizados. Hospitalización sin dolor", obtenido en el XIX Congreso Nacional de la SETLA.

COMITÉ DE EXPERTOS

En el año 2012 nació el Comité de Expertos, órgano consultor interno de Fraternidad-Muprespa, como acción del I Plan Estratégico Corporativo 2011-2014. En 2018 suspendió temporalmente su labor a consecuencia de las obras del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, que ha reiniciado en noviembre del 2019. Para retomar su actividad ha actualizado su procedimiento de actuación y ha nombrado a sus nuevos miembros.

El Comité de Expertos sirve de puerta de entrada de innovación sanitaria a la Mutua, basando su actividad en cuatro líneas estratégicas:

- Estudiar la utilidad de determinadas técnicas sanitarias susceptibles de adaptación en la Mutua con el objetivo de obtener una mejora del manejo y tratamiento de nuestros pacientes.
- Proponer el desarrollo de cualquier actividad encaminada a mejorar la calidad asistencial con la que se trata a los pacientes de Fraternidad-Muprespa.
- Colaborar activamente en la elaboración de estudios, artículos o publicaciones de contenido sanitario que sean de relevante interés para la Organización y en consecuencia a los pacientes.
- Sugerir, adoptar y promover actividades de investigación y/o docencia con y para el personal de la Mutua que se consideren beneficiosas a la entidad, sus profesionales o sus pacientes.

Está formado por un número mínimo de cinco miembros y un máximo de once, incluyendo los cargos de presidente y secretario, además de una persona de apoyo administrativo. Los integrantes del comité pertenecen a un grupo de especialistas sanitarios con amplios conocimientos en su materia además de una larga y demostrada experiencia en el campo de la salud. El comité tiene acordado en sus estatutos reunirse al menos tres veces al año.

Durante sus años de actividad este comité ha estudiado y evaluado numerosas propuestas que los profesionales sanitarios de la Mutua han hecho llegar. Desde su formación, el comité ha recibido once propuestas, de las cuales cinco han sido aprobadas para su aplicación en la Mutua por sus evidencias científicas y la contrastada mejora en la calidad asistencial para los pacientes.

ACUERDOS DE COLABORACIÓN

ANDADE

Fraternidad-Muprespa ha firmado un convenio de colaboración con la Asociación Nacional de Amputados de España (ANDADE), con el objetivo de trabajar conjunta y activamente en la mejora de la atención a personas con discapacidad como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, potenciando la integración, coordinando y complementando los servicios y programas con los que cuentan ambas entidades.

FAMMA

Fraternidad-Muprespa y la Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunidad de Madrid (FAMMA), han firmado un acuerdo de colaboración con el objetivo de trabajar conjuntamente para mejorar la atención a personas que, a causa de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, hayan adquirido una discapacidad. Este acuerdo, que nace del deseo de cumplir con la Convención de la ONU sobre los derechos

de las personas con discapacidad, tiene una vigencia inicial de dos años. Las acciones que acometen ambas partes son el fruto del consenso de los miembros de la comisión bilateral que pondrá en marcha los planes de actuación concretos.

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Fraternidad-Muprespa considera importante, como parte de las actuaciones en términos de responsabilidad social, el comportamiento ético y responsable de sus miembros. Por ello, trata de promover la participación de los empleados en el desarrollo de acciones solidarias.

CAMPAÑA DE DONACIÓN DE SANGRE SERVICIOS CENTRALES MADRID

Durante el mes de diciembre, en colaboración con Cruz Roja, se ha efectuado la campaña de donación de sangre en los centros de trabajo de los servicios centrales de la Mutua (Madrid), en los que llevan a cabo su actividad más de 250 profesionales de la Mutua.

III CARRERA SOLIDARIA

Fraternidad-Muprespa ha colaborado con el Colegio Madre Vedruna Sagrado Corazón de Castellón (Fundación Educación Católica), en la celebración de la III Carrera Solidaria, destinando los beneficios obtenidos a la ONG ILÊWASI. Esta organización busca favorecer los derechos, la protección y la defensa de niños, niñas y adolescentes en situaciones de alto riesgo y vulnerabilidad social, a través de la creación e implementación de proyectos de prevención y/o intervención comunitaria.

CAMPAÑA DE RECOGIDA DE ROPA

El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana ha instalado un punto de recogida de ropa usada para Humana, Fundación Pueblo para Pueblo, con el fin de impulsar el reciclaje y reutilización de ropa y calzado, contribuyendo así a la reducción de residuos y emisión de gases de efecto invernadero que se generan en la producción textil.

DONATIVOS EN CONCEPTO DE MECENAZGO

Fraternidad-Muprespa ha donado mobiliario e instrumental sanitario (equipo de magnetoterapia, muletas, sábanas y mantas, pantallas, muebles) a las entidades sin ánimo de lucro Mensajeros de la Paz, Fundación ANDE y Asociación de apoyo al pueblo Sirio.

SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL

Fraternidad-Muprespa se compromete a fomentar acciones dirigidas a reforzar su compromiso con el respeto y protección del medioambiente, incluida la prevención de la contaminación, más allá del estricto cumplimiento de las obligaciones legales. Para ello, actúa de acuerdo a los principios que define su política medioambiental.

POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL

Fraternidad-Muprespa, en su compromiso con la protección del medio ambiente, establece y garantiza el cumplimiento de los siguientes principios de actuación:

1. Trabajar de forma respetuosa con el medio ambiente, cumpliendo siempre los requisitos legales ambientales que nos son de aplicación, así como velar por el cumplimiento de otros requisitos que la organización suscriba relacionados con sus aspectos ambientales.
2. Minimizar los efectos ambientales producidos como consecuencia de la actividad que desarrollamos en nuestras oficinas y centros asistenciales.
3. Planificar nuestras actividades de tal forma que asegure la prevención de la contaminación porque estamos comprometidos con la protección del medioambiente mediante una gestión de riesgos, garantizando la mejora continua de nuestro comportamiento ambiental.
4. Estar abiertos a la participación activa de todo el personal, incluyendo las sugerencias de mejora propuestas por nuestros empleados, fomentando la mejora continua y prevención de la contaminación.
5. Documentar, implementar y mantener al día la Política de Gestión Ambiental de la empresa, así como comunicarla a todas las personas implicadas en los procesos de la empresa.
6. Mantener sensibilizados y concienciados a nuestros empleados, fomentando la formación ambiental de los mismos, y su participación en la gestión ambiental, así como la comunicación con los proveedores a través del envío de comunicados.
7. Estar integrada en la gestión global de la empresa.
8. Poner a disposición de todos sus mutualistas, del público en general y del resto de partes interesadas, su Política de Gestión Ambiental, siguiendo con el compromiso empresarial de transparencia y de diálogo que ya sigue.

Para ello, la dirección de la Mutua se compromete a impulsar la mejora ambiental, y asignar los recursos necesarios que aseguren la exitosa implantación de la Política Ambiental.

ACCIONES PARA LA GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

Las principales acciones para la gestión medioambiental realizadas en 2019 han sido:

- Impulso de la sostenibilidad ambiental y apoyo al cumplimiento legal, a través de objetivos medioambientales.
- Difusión de consejos medioambientales para el consumo responsable de agua, energía y papel.
- Celebración de sesiones formativas e informativas sobre aspectos ambientales.
- Formación de responsables en la gestión de los residuos sanitarios, además de promover consejos y pautas para la gestión de los residuos ambientales con origen en la gestión sanitaria.
- Integración en los procesos de compras de consideraciones medioambientales.
- Adhesión al Pacto Europeo de Economía Circular.
- Permanencia de los compromisos de la Mutua con la Comunidad por el Clima y la Plataforma Española de Cambio climático.

CERTIFICACIONES MEDIOAMBIENTALES

El compromiso de Fraternidad-Muprespa con el medio ambiente ha continuado vigente en 2019, y es mayor cada día. Muestra de ello es que se ha conseguido la certificación bajo la norma ISO 14001:2015 en un total de 71 centros asistenciales, habiendo consolidado la implantación del Sistema de Gestión Ambiental en la totalidad de los centros asistenciales.

Así mismo, se ha obtenido el certificado de Medio Ambiente CO_2 HCO-2017/0020 (Huella de Carbono), por parte de AENOR, verificado según la norma ISO 14064-1:2006 Gases de Efecto Invernadero, por tercer año consecutivo. Se ha procedido además al registro de la Huella de Carbono en el Ministerio para la Transición Ecológica (MITECO).

EFICIENCIA ENERGÉTICA

Fraternidad-Muprespa logró en 2016 que el suministro de energía de sus centros de trabajo dispusiera de Certificado de Generación con garantía de origen, procedente exclusivamente de fuentes de energías certificadas renovables, como consta registrado en la web de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC). Esto se logró a través de la licitación y adjudicación del servicio de suministro de energía eléctrica y su gestión integral, el servicio de eficiencia energética y el servicio de mantenimiento de equipos energéticos de todos sus centros de trabajo.

Durante el 2019 toda la energía eléctrica consumida por los centros asistenciales y administrativos de la Mutua dispone de dicha garantía de origen.

De igual manera, en el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, parte de la energía que ha sido consumida tiene garantía de origen, consiguiendo así una reducción del 40% de sus emisiones por consumo eléctrico. El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana se ha alzado con el accésit en la VII edición de los Premios de Eficiencia Energética, en la categoría de "mejor actuación en eficiencia energética", valorando el diseño arquitectónico, el alto nivel de eficiencia de sus equipos y el uso de energías renovables.

DESEMPEÑO AMBIENTAL

El desarrollo sostenible de Fraternidad-Muprespa, en el sentido más amplio (Social, Económica y Ambiental), lo que se llama la "triple botton line" o triple cuenta de resultados, constituye un objetivo fundamental.

En la tabla de indicadores GRI del anexo del presente informe se ha recogido el desempeño medioambiental de la Mutua de acuerdo al Global Reporting Initiative. Los indicadores de la dimensión ambiental se refieren a los impactos más significativos de la entidad en los sistemas naturales vivos e inertes, incluidos los ecosistemas, el suelo, el aire y el agua.

Huella de carbono

Por tercera vez consecutiva, en el año 2019 se ha medido y verificado la Huella de carbono de Fraternidad-Muprespa. La verificación la ha realizado AENOR, habiéndose registrado el dato obtenido en el Ministerio para la Transición Ecológica. El cálculo de la huella, como dato de partida, es imprescindible para que la entidad pueda situarse y decidir sobre las actuaciones más significativas.

El año 2019, la huella de carbono ha sido de **331, 55** tCO_2eq.

Alcance 1:	Emisiones de las instalaciones:	220,07
	Emisiones de los vehículos:	2,52
	Emisiones de los gases refrigerantes:	73,05
Alcance 2:	Emisiones consumo eléctrico:	0
Alcance 3:	Emisiones consumo papel:	35,90

Conclusiones

Analizados los datos de 2019, se ha incrementado el consumo eléctrico en un 5,36% (428.419,75 kWh) con respecto al 2018, como consecuencia de la puesta en marcha del nuevo Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Igualmente, ha habido un incremento en el consumo del gas en un 195% (167.046,33 m3), no obstante se ha producido una reducción del consumo de gasóleo para instalaciones en -52,73% (-23.799 l). De igual manera, se ha registrado una reducción en el consumo del gasóleo vehículos en un -84,76% (-5.680,83 l) a consecuencia de la renovación de un vehículo de gasóleo por un hibrido, y la baja de otro vehículos propiedad de la entidad.

Por otra parte, el total de la electricidad de los centros de la Mutua ha sido suministrada con garantía de origen, lo que supone un mix eléctrico igual a 0,00 tCO_2eq, parte del consumo del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, exactamente 851.633 kWh, han sido suministrados por Gas Natural Comercializadora, cuyo factor es de 0,21kg CO_2/kWh, lo que ha supuesto un aumento de las emisiones.

Finalmente, el resultado del consumo energético interno se ha incrementado un 6,11%.

También cabe destacar la reducción que se ha conseguido en el consumo de papel, con un -2,24%, lo que se traduce en casi 1.000 Kg de papel menos que el ejercicio anterior.

Con estos datos, Fraternidad-Muprespa reafirma el compromiso de seguir trabajando para limitar o reducir en la medida de sus posibilidades tanto los consumos, como las emisiones de GEI.

CONCIENCIACIÓN

Fraternidad-Muprespa ha desarrollado acciones dirigidas a la plantilla para promocionar y reforzar el consumo responsable y el respeto a la calidad ambiental, más allá del cumplimiento de las obligaciones legales.

Cómo miembro del Grupo Español de Crecimiento Verde, a través del grupo de trabajo de sostenibilidad medioambiental, ha avanzado en sus compromisos.

Las acciones más destacables en este sentido han sido:

- La sensibilización sobre el respeto por el medio ambiente. Se han impulsado diferentes iniciativas para la reducción de las emisiones, como la participación en una competición (URBAN MOBILITY) con otras empresas sobre desplazamientos sostenibles, y la utilización de un buscador web (ECOSIA) que ayuda a reducir las emisiones.
- Comunicación, formación y motivación a través de noticias, internas y externas, redes sociales y presencialmente en nuestros centros.
- Participación en diferentes actos de la COP25 (Convenio Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático):
  - Gala de la eficiencia energética: accésit mejor actuación eficiencia energética Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.
  - Eje "Castellana Verde": Jornada Certificación LEED del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.
  - Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, dentro de una de las 101 mejores iniciativas españolas que promueven la lucha frente al cambio climático.
  - Testigos de la firma entre Comunidad de Madrid y el Grupo Español de Crecimiento Verde.

"Fraternidad-Muprespa ha desarrollado **acciones** dirigidas a la plantilla para **promocionar y reforzar** el consumo responsable y el respeto a la **calidad ambiental**, más allá del cumplimiento de las obligaciones legales."

LA MUTUA DEL MAÑANA

09

"Fraternidad-Muprespa se ha propuesto para el ejercicio 2020 elaborar el nuevo **Plan Estratégico Corporativo**, donde las personas, la agilidad y flexibilidad de las mismas y de la Mutua, y la **evolución digital** sean los pilares en los que se apoye su definición y futura ejecución."

Fraternidad-Muprespa tiene un firme compromiso con la excelencia, y persigue la mejora continua a través de la ejecución ordenada de proyectos enfocados a alcanzar sus objetivos estratégicos. Para ello, durante el ejercicio 2020, tercer año de ejecución del III Plan Estratégico Corporativo, se ha propuesto alcanzar, entre otros, los siguientes objetivos:

- Elaborar el nuevo Plan Estratégico Corporativo, donde las personas, la agilidad y flexibilidad de las mismas y de la Mutua, y la evolución digital sean los pilares en los que se apoye su definición y futura ejecución.
- Avanzar en la colaboración de la alianza de mutuas +compromiso, y darla a conocer junto a sus beneficios, tanto a los mutualistas como a la sociedad.
- Ampliar la cobertura de servicio al paciente más allá del propio centro asistencial a través del uso de la tecnología (potenciación de la telemedicina entre profesionales) e innovación de procesos (rehabilitación domiciliaria con control telemático).
- Implantar en toda la red la consulta presencial de enfermería, y desarrollar la actividad ligada a la misma.
- Establecer los nuevos criterios de rehabilitación, tanto a nivel de prescripción como de técnicas, para enfocar esta labor a la consecución de objetivos de rehabilitación.
- Desarrollar la nueva aplicación interna de soporte a la gestión sanitaria, mejorando su adaptación al proceso de consulta de los pacientes para poderles prestar una atención de calidad.
- Avanzar en el proyecto de definición y desarrollo de una nueva solución HIS (sistema de información en salud del inglés *Health Information System*) corporativa.
- Continuar la labor de actualización, revisión y unificación de procedimientos, protocolos y guías rápidas sanitarias, para los ámbitos médico, de enfermería y fisioterapia.
- Elaborar indicadores automáticos a través del big data para monitorizar las actuaciones y poder actuar de manera más proactiva en la gestión del paciente y del proceso sanitario.
- Seguir desarrollando la implantación y difusión entre las empresas mutualistas del modelo de gestión de absentismo basado en estudios epidemiológicos.
- Avanzar en la integración de los centros asistenciales concertados dentro de la actividad sanitaria de la Mutua.
- Desarrollar el proyecto de integración para la interoperabilidad con el Hospital Intermutual de Euskadi (HIE).
- Fomentar la interrelación telemática entre el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana y la red asistencial de la Mutua, para facilitar la implantación de procedimientos, la celebración de sesiones clínicas, la realización de teleconsultas y la mejora de la información y formación.
- Iniciar la implantación del modelo EFQM (European Foundation Quality Management) en el Hospital Habana.
- Desplegar en toda la red de centros asistenciales la solución de control y trazabilidad de existencias de medicamentos y material fungible, desarrollada en 2019 para el Hospital Habana.
- Aplicar el catálogo unificado para todas las mutuas de las prestaciones especiales de acuerdo a la resolución de la DGOSS.
- Continuar la labor de los grupos de trabajo colaborativos, compuestos por personal del ámbito jurídico y de prestaciones, así como la creación de otros nuevos, para la eficaz implantación de la nueva legislación y regulación en la gestión interna de las prestaciones económicas.
- Continuar reduciendo la siniestralidad en las empresas mutualistas, en especial la relativa al tráfico, a través de la concienciación, creación de una cultura preventiva y la innovación en el asesoramiento, mediante la realización de campañas, celebración de eventos y creación de nuevos materiales y técnicas.
- Continuar con la evolución de la Oficina Digital y el conjunto de aplicaciones móviles que la Mutua pone a disposición de sus grupos de interés, con el objetivo de avanzar hacia el paradigma de relación digital plena. En concreto, está previsto trabajar en:
  - Perfeccionar la App Mi Frater Paciente.
  - Desarrollar una nueva aplicación web para la tramitación de partes de accidente y relaciones de accidentes de trabajo sin baja integrada en la Oficina Digital.
  - Renovar el Rincón del Asesor.
  - Desarrollar un canal de comunicación e intercambio de documentación con proveedores.
  - Renovar y actualizar tecnológicamente la App AppSent, de seguimiento del absentismo por contingencia común.
  - Desarrollar nuevos servicios digitales de tramitación para la solicitud de compensación de gastos de transporte a trabajadores accidentados, la solicitud de prestaciones REL y CUME, entre otros.
- Mejorar la experiencia digital de los mutualistas a través de los canales de comunicación electrónicos y portales web, avanzando hacia un modelo omnicanal de comunicación.

- Desplegar la nueva bienvenida digital a las empresas mutualistas, potenciando la comunicación bidireccional y en línea entre ambas partes.
- Ampliar la red wifi para pacientes y trabajadores protegidos a toda la red de oficinas.
- Seguir avanzando en la consolidación de la licitación bajo criterios éticos y sostenibles, que permitan orientar el contrato hacia objetivos de política socio-laboral y medioambiental (reserva de mercado, solvencia, etiquetas ecológicas, etc.)
- Implantar una nueva solución de gestión interna de los expedientes de contratación y de seguimiento de la ejecución de contratos, que optimice la relación digital con los proveedores y ofrezca nuevas capacidades en la gestión y seguimiento de la ejecución de los contratos.
- Licitar los conciertos sanitarios necesarios para complementar los servicios de la red de atención propia y de las otras mutuas con acuerdo, con el objetivo de poder ofrecer un servicio profesional y de cercanía a los trabajadores protegidos de cualquier zona geográfica.
- Licitar la contratación de los servicios auxiliares de apoyo a los servicios generales, tales como seguridad y vigilancia en centros de trabajo; impresión y manipulado de correspondencia con destino a los trabajadores protegidos, empresas asociadas y otros grupos de interés; asistencia técnica, conservación y mejora de las instalaciones de los centros; limpieza en centros de trabajo; traslado de pacientes; almacenaje externo y logística; recogida, transporte y entrega de documentación con origen y destino en diversos centros; mensajería; mantenimiento de equipos de prevención y equipamiento de electromedicina; además del suministro de equipamiento de fisioterapia y rehabilitación; instrumental para la exploración y valoración de secuelas; ortopedia técnica prefabricada; productos de imprenta; resonancia magnética para el centro de A Coruña; equipos de radiología digital; ropa de rehabilitación para los pacientes atendidos en los gimnasios; incubadoras para controles biológicos y neveras de medicamentos.
- Licitar los suministros necesarios para finalizar la dotación del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, tales como un ecógrafo digital de última generación; un analizador de gases en sangre y el material consumible asociado; un arco quirúrgico digital; material quirúrgico y de curación; elementos de identificación de vías y productos de anestesia; material postoperatorio; impresión de modelos anatómicos 3D; mantenimiento de arcos quirúrgicos; equipamiento para el servicio de oftalmología; bombas de isquemia; carros de columnas secas para la Unidad de Reanimación Postanestésica; motores quirúrgicos; armarios de dispensación de medicación (SADME); equipamiento de movilización de pacientes; medicación para la farmacia hospitalaria; material de cobertura, vestimenta, alfombras y otros para el bloque quirúrgico; material para realizar procedimientos invasivos en la unidad del dolor; y suministro, mantenimiento y reposición de ópticas para las torres de artroscopia.
- Licitar el servicio centralizado de seguridad electrónica para el control de intrusión y protección contra incendios.
- Mejorar el sistema de medición y análisis de las comunicaciones a través de los canales digitales existentes.
- Potenciar las redes sociales como canal de comunicación con los grupos de interés a través de la apertura de nuevos perfiles y dinamización de los existentes.
- Implantar la audioguía en las exposiciones de carteles de prevención del siglo XX.
- Impulsar la organización y participación en eventos digitales.
- Avanzar en la medición de la satisfacción de los principales grupos de interés de la Mutua (pacientes, empresas, autónomos y asesores).
- Avanzar en los proyectos de medición de la satisfacción del cliente, de los servicios ofrecidos por los proveedores concertados.
- Continuar con la certificación de centros de atención y mantener las certificaciones y verificaciones ya obtenidas en relación al sistema de gestión de quejas y reclamaciones, de acuerdo a la norma ISO 10002:2015, en la que se basa la labor del Defensor del mutualista.
- Finalizar la implantación del sistema de gestión de compliance Penal según la norma UNE 19601, cuyo objetivo es el de prevenir la comisión de delitos y reducir el riesgo penal, favoreciendo una cultura ética y de cumplimiento.
- Actualizar el material formativo sobre el Código Ético y de Conducta e informar, formar y concienciar a los empleados existentes y a las nuevas incorporaciones.
- Continuar la certificación de los sistemas de gestión conforme a las normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 10002.
- Registrar la Huella de Carbono por cuarto año consecutivo, obteniendo la calificación "reduzco".
- Desarrollar el modelo a implantar basado en COSO, marco integrado de control interno que proporcione información suficiente para saber si un sistema de gestión está siendo aplicado de forma eficaz.

"Seguir avanzando en la consolidación de la licitación bajo criterios **éticos** y **sostenibles**, que permitan orientar el contrato hacia objetivos de política **socio-laboral** y **medioambiental**."

- Desarrollar la Universidad Corporativa de Fraternidad-Muprespa (UNICO) a través de la creación de contenidos Articulate desde los distintos ámbitos de la entidad, basados en una metodología pedagógica que promueva el aprendizaje y el cumplimiento de objetivos.
- Fomentar la figura del formador interno, en modalidad no presencial.
- Implantar el uso de seminarios en línea de forma habitual como parte de la formación, para dar inmediatez a la demanda formativa y globalizar los conocimientos de una forma cercana y directa.
- Transformar las guías y procedimientos internos en cursos en línea que hagan más fácil su utilización y manejo, y mejore su aprendizaje.
- Celebrar jornadas de formación sobre aspectos jurídicos con los centros de red.
- Revisar y actualizar la descripción de los puestos de trabajo y perfiles competenciales, adaptándolos al nuevo diccionario de competencias de la Mutua.
- Implantar metodologías ágiles en la gestión de proyectos en el ámbito de los sistemas de información y las tecnologías de la comunicación.
- Implantar una nueva plataforma de business intelligence basada en la solución Microsoft Power BI®.
- Implantar una nueva solución cloud HSM (*Hardware Security Module*) de gestión centralizada de certificados digitales de representación de la entidad jurídica Fraternidad-Muprespa para los usos de identificación y firma electrónica principalmente en la gestión y tramitación telemática con las administraciones públicas y/o otras entidades.
- Actualizar la infraestructura de servidores Windows a la nueva versión Windows Server 2019.

Fraternidad
Muprespa

SU MUTUA

FRATERNIDAD-MUPRESPA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL, N.º 275

CIF: G-82287228

Plaza de Cánovas del Castillo, 3, 28014 Madrid, España