A composite image featuring a surgeon in green scrubs and a white surgical mask. The surgeon's hands are positioned to form a heart shape. The background is a blurred hospital operating room with various medical equipment and monitors. The entire image has a green and white pixelated overlay.

INFORME ANUAL

Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2019

Fraternidad Muprespa



Fraternidad
Muprespa

INFORME ANUAL

Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2019



Fraternidad
Muprespa

Fraternidad
Muprespa



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

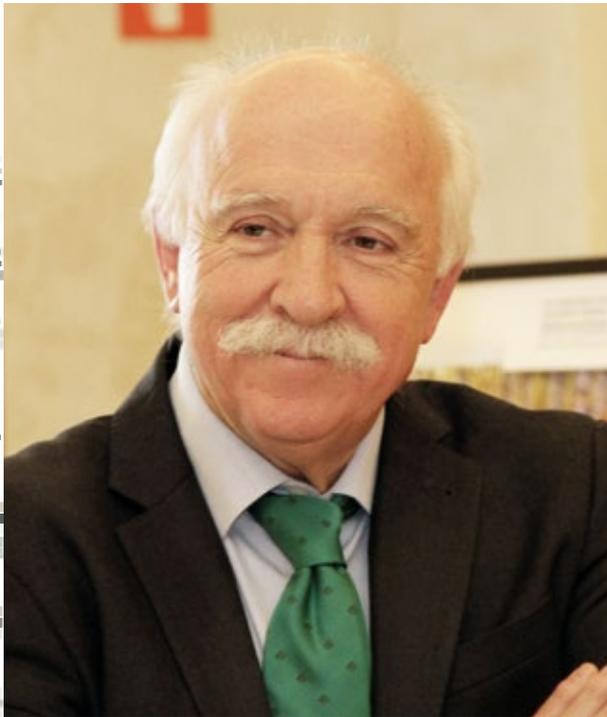
Carlos Espinosa de los Monteros y Bernaldo de Quirós

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.



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 el 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 AL 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.

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. SU MUTUA

(pág. 61)

Red de atención
Asistencia sanitaria
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana
Asistencia social
Actividad preventiva
Diálogo y servicio
Difusión de información
Sistemas de información

07. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL

(pág. 77)

Integración de la RSC y el comportamiento ético
Prácticas laborales responsables
Responsabilidad sociosanitaria
Voluntariado corporativo
Sostenibilidad medioambiental

08. UN BUEN LUGAR DE TRABAJO

(pág. 85)

Plantilla
Promoción y desarrollo
Formación
Retribución y beneficios sociales
Medición y seguimiento
Salud y prevención
Representación sindical y negociación colectiva

09. LA MUTUA DEL MAÑANA

(pág. 93)

ÍNDICE

10. ANEXOS

(pág. 97)

Cuentas anuales
Inversiones en infraestructuras y servicios por importe mayor a 10.000 euros
Datos de la plantilla
Proceso de realización y principios que rigen el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad
Indicadores GRI (Global Reporting Initiative)

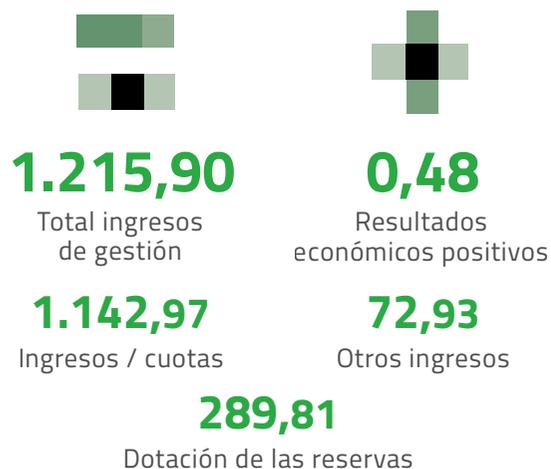
**CIFRAS Y
LOGROS**

01



EJERCICIO 2019

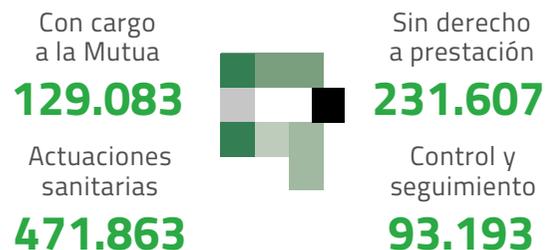
DATOS ECONÓMICOS (millones euros)



SINIESTRALIDAD LABORAL



CONTINGENCIAS COMUNES



DATOS DE LA CARTERA



COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES



PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS



RECURSOS HUMANOS



INSTALACIONES



CALIDAD



MEDIOAMBIENTE



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 Chârtter 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. ➤

The image shows the modern, glass-fronted entrance of the Hospital Fraternidad-Mujerespa Habana. The building's facade is composed of large glass panels and dark structural elements. A prominent blue logo, resembling a stylized flower or a cluster of leaves, is mounted on the wall to the left of the entrance. The name of the hospital is displayed in large, dark, three-dimensional letters across the upper part of the glass facade. The entrance area is covered by a glass canopy supported by dark beams. The ground in front of the entrance is paved with grey, rectangular tiles. The overall scene is brightly lit, suggesting a sunny day.

Hospital Fraternidad-Mujerespa Habana

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 auditoría que dan forma a su gobierno corporativo.

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

SERVICIO A LOS CLIENTES

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

COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

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

SENTIDO DE LO PÚBLICO

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

EFICIENCIA, CALIDAD E INNOVACIÓN

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

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) 
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)

DNIZEN GLOBAL FINANCIAL, S.A.U. (Mayo 2016)
Paloma Rodríguez de Ràvena (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)
M^a 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)

 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) 
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.

 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 interacción 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-MUPRESA

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)

 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.

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

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:

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 M^a 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)

 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) 
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)

 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:



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 Asepoyo 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 incurso 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 incurso 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:
 - Auditoría de la Intervención General de la Seguridad Social.
 - Auditoría del Tribunal de Cuentas.
 - Supervisión y autorización de la masa salarial por parte de la Dirección General de Costes de Personal del Ministerio de Hacienda.
- 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.

Auditoría 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 auditoría, 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 auditorías 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 (LOPDGDD), 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**.”

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 determinado 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 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		
	Auditoría de la Intervención General de la Seguridad Social	Anual	(8)	
	Auditoría del Tribunal de Cuentas	Anual	(8)	
	Supervisión y autorización de la masa salarial por parte de la Dirección General de Costes de Personal del Ministerio de Hacienda	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 centrandose 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.



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-MUPRESA 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 destaque 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 Environmental 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.

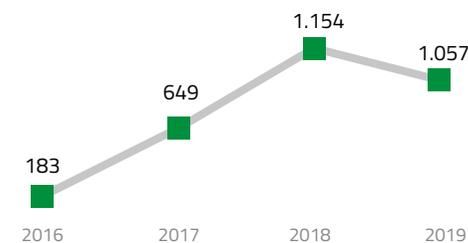
	2018	2019
Núm. pacientes	776	1.359
Encuestas completadas	339	383
Participación (%)	43,68	28,18
Índice medio de satisfacción	9,68	9,37

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 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. [i](#)



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 CO₂ 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.

[i](#) 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

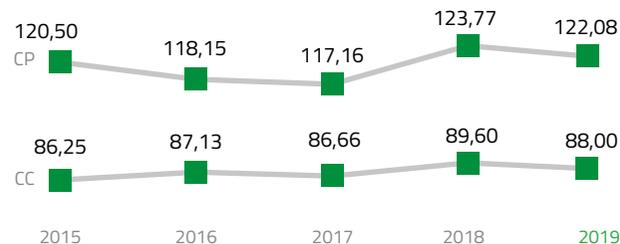


“Fraternidad-Muprespa ha contado con **122.078 empresas asociadas en contingencias profesionales y 88.000 en contingencias comunes** al cierre del ejercicio 2019. La media de trabajadores protegidos en **contingencias profesionales** ha alcanzado la cifra de **1.454.173** y de **1.224.843 en contingencias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

EMPRESAS AFILIADAS

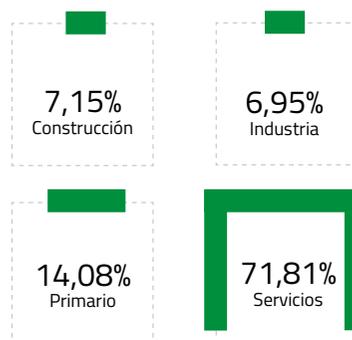
Fraternidad-Muprespa ha contado con 122.078 empresas asociadas en contingencias profesionales al cierre del ejercicio 2019, registrando una reducción de mutualistas del 1,36% respecto al año anterior. Con este dato, si bien se corta el cambio de tendencia conseguido en el ejercicio anterior, sigue siendo 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)

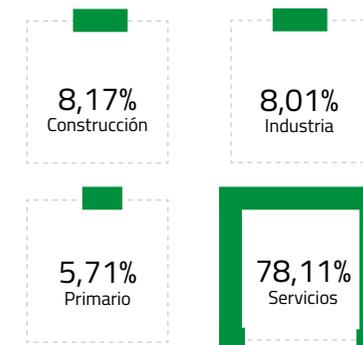


Analizando los sectores de actividad en los que se encuadra la cartera de Fraternidad-Muprespa, se observa la gran representatividad que tienen las entidades dedicadas a la gestión de servicios.

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.

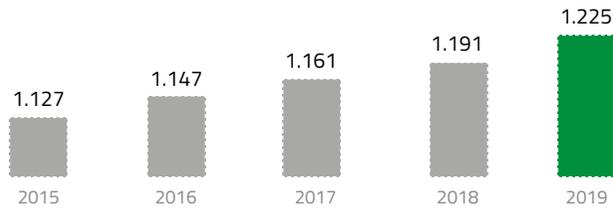
De los trabajadores protegidos en contingencia profesional, el 86,39% (1.256.271) han sido trabajadores por cuenta ajena y el 13,61% (197.902) trabajadores por cuenta propia.

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)



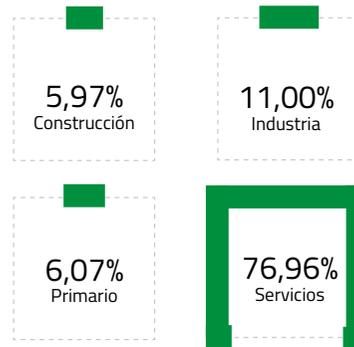
En 2019, los trabajadores por cuenta ajena protegidos en ambas contingencias han constituido el 81,75% del total, es decir, ha disminuido su cifra en 0,19 puntos respecto año anterior.

Porcentaje de trabajadores por cuenta ajena protegidos

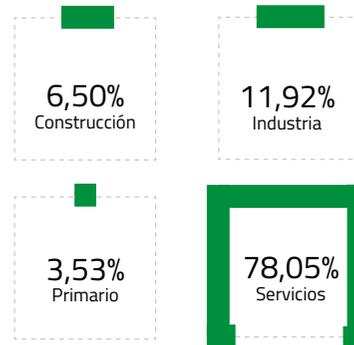


Por sectores de actividad se evidencia que la población protegida por la Mutua se dedica principalmente al sector servicios, seguido de industria.

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.”

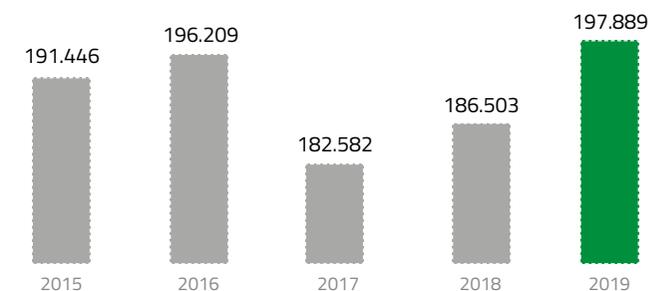
Evolución de trabajadores por contingencia y comunidad autónoma

Comunidad autónoma	Contingencia profesional		Contingencia común	
	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.

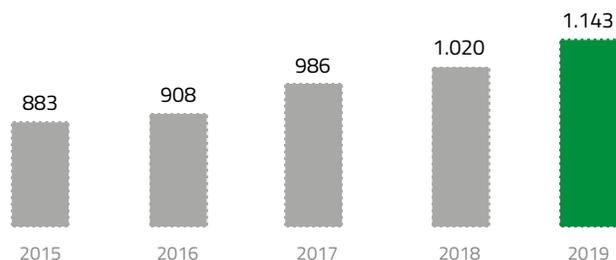
En contingencia común la recaudación ha aumentado hasta los 413.249.862,63 euros, representando un aumento del 1,37% en la recaudación, aproximadamente 5,6 millones de euros.

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.

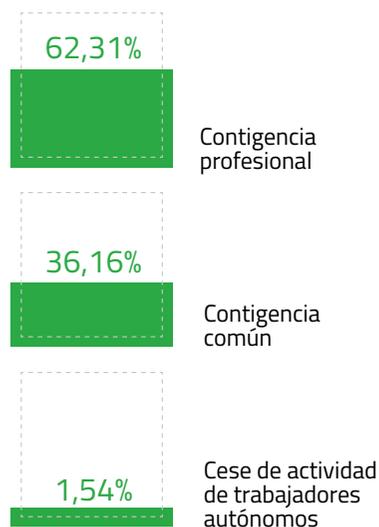
“El número de trabajadores **autónomos** adheridos a la Mutua ha alcanzado en 2019 los **197.889**, la cifra más alta en la serie de los últimos cinco años.”

Evolución de 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



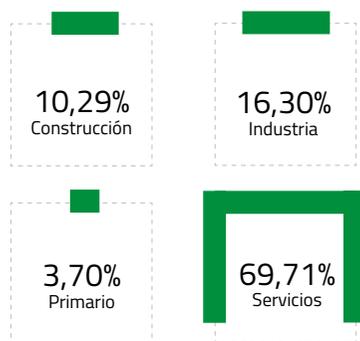
CP: Contingencia profesional. CC: Contingencia común.
CATA: Cese de actividad de trabajadores autónomos. 

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

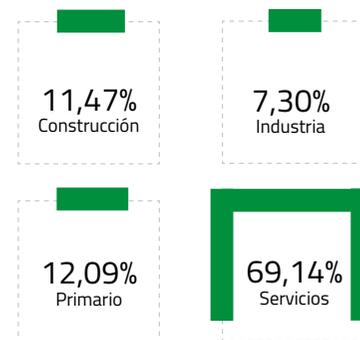
Comunidad autónoma	2018				2019				Proporción sobre el total%
	CP 	CC	CATA	Total	CP	CC	CATA	Total	
Andalucía	113,15	65,18	2,30	180,64	130,32	61,55	4,77	196,64	17,20
Aragón	12,08	7,15	0,09	19,31	13,63	7,21	0,22	21,06	1,84
Asturias, Principado de	10,54	6,12	0,09	16,76	11,95	5,98	0,29	18,22	1,59
Baleares, 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



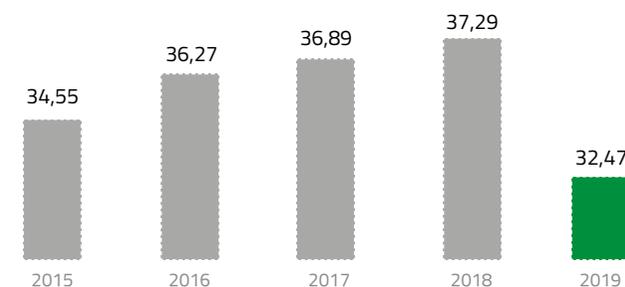
Si se profundiza en el análisis de los datos del ejercicio 2019, se observa que el 63,97% de los accidentes se han producido en el centro de trabajo, y de ellos el 99,32% han sido calificados con grado leve. Lamentablemente esta cifra no ha alcanzado el 100%, por lo que Fraternidad-Muprespa ha acompañado 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

Grado	2018	2019	Evolución 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).

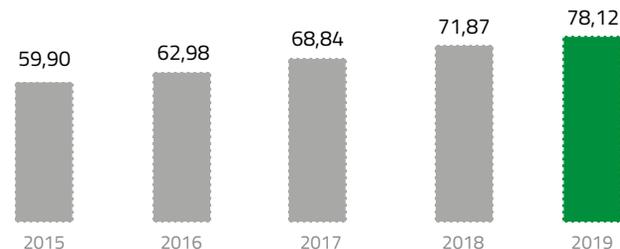
Distribución de la actividad en contingencia profesional por tipo de actuación



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.

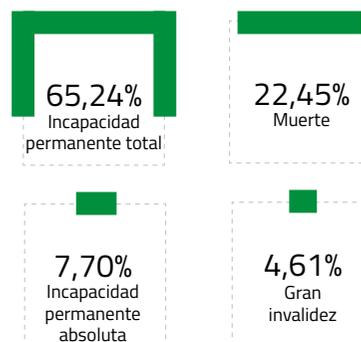
Los gastos de la incapacidad temporal por contingencia profesional (costes asociados a los accidentes de trabajo con baja y sin secuelas) han supuesto 78.118.897 euros en 2019, es decir, un gasto superior en un 8,70% al del ejercicio anterior y un 30,41% mayor que el realizado en 2015, manteniendo la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

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

Situación	Núm. Solicitudes		Evolución 2018/2019		Cuantía estimada (euros)		Evolución 2018/2019	
	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

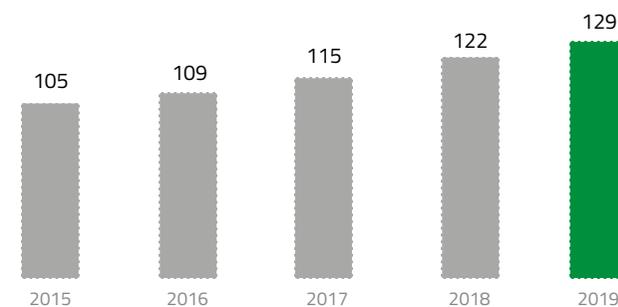
“En el año 2019 se han atendido **360.690 procesos de contingencias comunes** entre los mutualistas de Fraternidad-Muprespa.”

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.

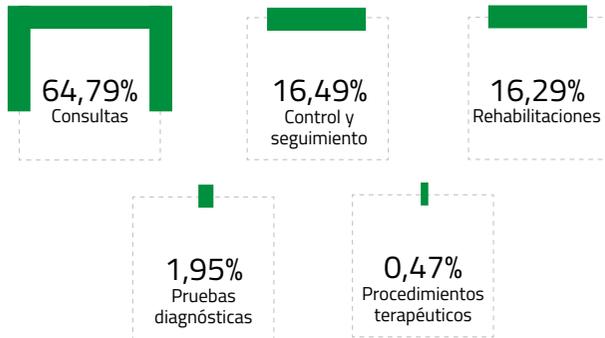
Si se analiza la serie histórica de los últimos cinco años, se concluye que la Mutua ha incrementado desde 2015 a 2019 su gestión en un 23,06%, acumulando un año más de aumento por encima de los 100.000 procesos. No obstante, la serie ascendente tiene su origen en el ejercicio 2012, punto de partida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



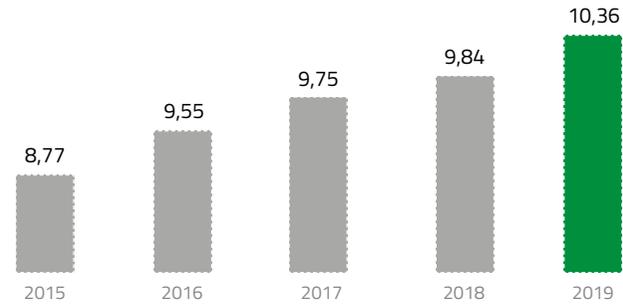
Distribución de los procesos en contingencia común por tipo de cotización



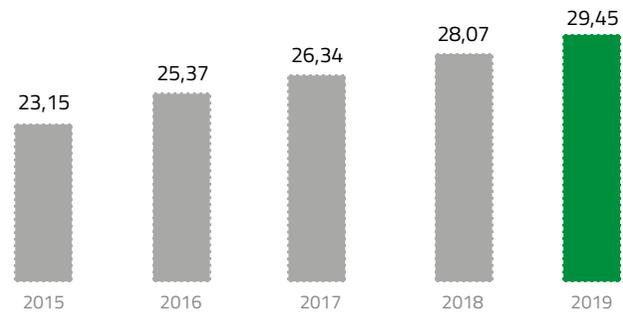
Resulta interesante contrastar la evolución de los procesos producidos con cargo a la Mutua en relación al número de trabajadores protegidos en contingencia común. Para medir esa relación se recurre, como en los procesos de contingencia profesional, al índice de incidencia (número de procesos producidos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

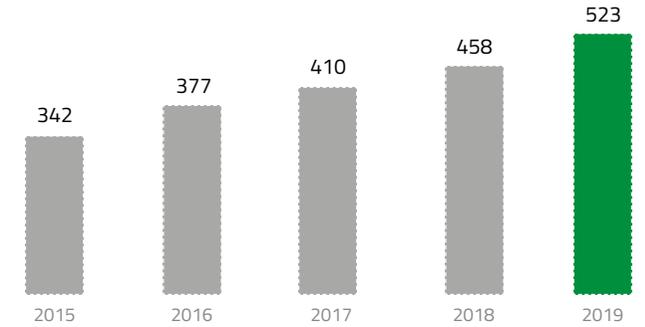


Evolución del índice de incidencia en contingencia común



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.

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



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
Acreeedores 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)

Concepto	2018	2019	Evolución 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)

Concepto	2018	2019	Evolución 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)

Concepto	2018	2019	Evolución 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.

Resultado distribuido por actividades (euros)

Resultados	Actividad			Total
	Contingencia profesional	Contingencia común	Cese de actividad de trabajadores autónomos	
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

“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.**”

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. 

A woman in green scrubs is smiling and holding a tablet in a hospital hallway. In the background, a man in blue scrubs is walking away, and another person in green scrubs is walking towards the camera. The scene is brightly lit with natural light from windows on the right.

SU MUTUA

06

122 puntos de atención propios

94.000 metros cuadrados de instalaciones

1.840 centros de atención sanitaria

1 Hospital propio

2 Hospitales intermutuales

“100% de los centros auditados con certificación de accesibilidad DIGA.”

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

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

Dicha actividad ha venido sustentada para el 2019 por los recursos, herramientas y mecanismos de funcionamiento que se describen en el presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2019, dando pie a los resultados descritos en el capítulo “Informe de gestión”.

RED DE ATENCIÓN

Fraternidad-Muprespa ha contado a su disposición al cierre del ejercicio 2019 con una red de 127 centros de trabajo con una superficie total de 94.109 metros cuadrados, unos 14.000 más que al cierre del ejercicio anterior (correspondientes principalmente al nuevo Hospital Fraternidad-Muprespa Habana). De esta red de 127 centros de trabajo, 122 corresponden a puntos de atención propios, distribuidos por toda la geografía nacional, desde los que la entidad da servicio directo a sus mutualistas, y los 5 restantes a las sedes de sus servicios centrales ubicadas en Madrid.

INFRAESTRUCTURAS E INSTALACIONES

Durante el 2019, Fraternidad-Muprespa ha ejecutado las siguientes inversiones autorizadas por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social:

- Apertura del nuevo centro asistencial en Ripollet (calle de Maragall) con un presupuesto autorizado de 978.360 euros.

- Ampliación del actual centro asistencial de Aranda de Duero (avda. de Castilla) con un presupuesto autorizado de 941.488 euros.
- Traslado del actual centro asistencial de Gijón (avda. de Castilla) con un presupuesto de inversión de 1.134.646,95 euros.
- Ampliación del centro asistencial de Lorca (avda. de Santa Clara) por un importe de 263.466 euros.

También ha finalizado el acondicionamiento y ha puesto en funcionamiento el nuevo Hospital Fraternidad-Muprespa Habana (paseo de La Habana, 83-85), además de realizar las siguientes contrataciones para mejorar la infraestructura sanitaria desde la que atiende a sus pacientes:

- Suministro, instalación y mantenimiento de equipos de radiología digital en los centros asistenciales de Aranda de Duero, Barcelona, Gijón y Tres Cantos.
- Obras de reforma parcial del centro asistencial de Orihuela (calle Aragón, 5).

De otra parte, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha autorizado durante 2019 a la Mutua la ejecución de las siguientes inversiones:

- Reforma del actual centro de atención de Barcelona (plaza de Tetuán, 36-41) por importe de 1.616.573 euros.
- Autorización para el traslado del actual centro asistencial de A Coruña (rúa de José Pascual López-Cortón, 2), con adquisición de inmueble mediante un arrendamiento financiero con opción de compra por valor de 1.667.517 euros, más 151.250 euros para gastos asociados. El importe autorizado para la ejecución de obras, licencias y equipamiento es de 3.225.459,60 euros, de los que hay que señalar que 968.000 euros son para la adquisición de un equipo de resonancia magnética.
- Autorización para el traslado del actual centro asistencial de Eibar (calle de Ibarrecruz, 2) por un importe inferior a los 150.000 euros.
- Autorización para el traslado del actual centro asistencial de Fuengirola (calle de Camino de la Condesa, s/n), con un presupuesto autorizado de 1.177.204 euros.
- Autorización para el traslado del actual centro de Pulpí (avda. de Andalucía), por un importe total de 490.049 euros.
- Autorización para la apertura de un nuevo centro asistencial en el actual centro administrativo y de control de IT existente en Avilés (calle de Fernando Morán, 19), por un importe inferior a 150.000 euros.
- Autorización para la ampliación de actividad en el actual centro de La Línea de la Concepción, Cádiz (calle de Muñoz Molleda, 2), con implantación de sala de radiodiagnóstico, por un importe de 110.439 euros.

Distribución de los centros de la Mutua por provincia

Provincia	Núm. de centros
Álava	1
Albacete	2
Alicante	2
Almería	4
Asturias	4
Ávila	1
Badajoz	1
Baleares	3
Barcelona	5
Burgos	2
Cáceres	2
Cádiz	6
Cantabria	1
Castellón	1
Ciudad Real	4
Córdoba	3
Coruña, A	5
Cuenca	1
Gerona	2
Granada	2
Guadalajara	1
Guipúzcoa	2
Huelva	1
Huesca	1
Jaén	5
La Rioja	1

Provincia	Núm. de centros
Las Palmas	2
León	2
Lérida	1
Lugo	1
Madrid	15 ⁽⁷⁾
Málaga	6
Melilla	1
Murcia	4
Navarra	3
Orense	3
Palencia	1
Pontevedra	3
Salamanca	1
Segovia	1
Sevilla	4
Soria	1
Tarragona	2
Tenerife	1
Teruel	1
Toledo	1
Valencia	3
Valladolid	2
Vizcaya	3
Zamora	1
Zaragoza	1
Total	127

i En la provincia de Madrid se incluyen los 5 centros en los que Fraternidad-Muprespa tiene ubicados sus servicios centrales, si bien desde estos no se ofrece atención directa al público.

EFICIENCIA ENERGÉTICA Y ACCESIBILIDAD

Dentro del contexto de crédito presupuestario limitado, la Mutua ha realizado algunas reformas en centros existentes, con objeto de mejorar la accesibilidad, potenciar la eficiencia energética de las instalaciones, sustituir gases que contribuyen al efecto invernadero y adecuar los espacios de los centros a las necesidades actuales.

Eficiencia energética

En cuanto a la eficiencia energética de instalaciones, dentro del contrato adjudicado a Telefónica Soluciones, se han implantado

diversas medidas de ahorro energético en las instalaciones, por un importe total de 530.000 euros, como la implantación de sistemas de telegestión de instalaciones de climatización e iluminación, cambio de equipos de iluminación a tecnología LED, e implantación de autotransformadores de energía lo que ha permitido una disminución sustancial de la energía eléctrica consumida.

En este contexto, Fraternidad-Muprespa ha logrado que el suministro de energía de sus centros de trabajo disponga de certificado de generación con garantía de origen procedente exclusivamente de fuentes de energías certificadas renovables. Los certificados energéticos de cada punto constan registrados en la web oficial de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC).

Accesibilidad

Fraternidad-Muprespa ha completado la auditoría de accesibilidad con la certificación DIGA (Distintivo de Grado de Accesibilidad) en el 100% de sus 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.

Las propuestas establecidas para corregir las situaciones detectadas durante la auditoría han continuado su proceso de revisión y ejecución durante el año 2019, además de su trasposición de la norma DIGA a AIS (*Accessibility Indicator System*), 1/2018, y especificaciones técnicas ET-IMQ-AIS.

Los objetivos que la Mutua se ha fijado cumplir en materia de accesibilidad son:

- Continuar implantando, auditando y verificando el grado de accesibilidad de las instalaciones y servicios.
- Continuar certificando el grado de accesibilidad y la concesión del sistema indicador del grado de accesibilidad norma AIS 1/2018 en los centros que sea preciso.
- Revisar anualmente la continuidad de las condiciones de las diferentes certificaciones hasta la llegada del proceso de recertificación, establecido en dos años desde la obtención de la certificación inicial.
- Certificar centros en fase de proyecto emitiendo la precalificación que tiene previsto en protocolo de la Norma AIS 1/2018, y así garantizar una construcción eficiente y efectiva por la cual resulte viable la consecución de la certificación en el máximo grado de accesibilidad.

ASISTENCIA SANITARIA

Fraternidad-Muprespa ha llevado a cabo la asistencia sanitaria de los trabajadores a los que protege a través de una red de 1.840 puntos de atención sanitaria, de los cuales 103 corresponden a centros propios además de los dos centros intermutuales (Hospital Intermutual de Euskadi y Hospital Intermutual de Levante) que comparte con el resto de mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

Siguiendo las directrices marcadas por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, para priorizar la dispensación de la asistencia sanitaria a través de conciertos con otras mutuas, en Fraternidad-Muprespa se han mantenido vigentes los convenios de colaboración firmados con Activa Mutua, Asepeyo, Cesma, Egarsat, Ibermutua, MC Mutual, Mutua Intercomarcal, Mutua Montañesa, Mutua Universal, Mutualia, Umivale y Unión de Mutuas. Estos acuerdos le han permitido a Fraternidad-Muprespa ofrecer a sus mutualistas una red de centros exclusiva y única entre las mutuas, con un total de 942 instalaciones mutuales distribuidas por todo el territorio nacional.

Adicionalmente, la red asistencial se ha complementado mediante conciertos con prestigiosas clínicas, centros asistenciales y profesionales de distintas especialidades, para sumar un total de 795 puntos de atención sanitaria adicionales y una red de transporte de urgencias para el traslado de accidentados graves.



Distribución de los centros de atención sanitaria por comunidad autónoma

	Fraternidad-Muprespa	Conciertos	Otras Mutuas	Total
Andalucía	24	185	126	335
Aragón	3	18	37	58
Asturias, Principado de	3	24	24	51
Baleares, Islas	3	28	21	52
Canarias	3	22	51	76
Cantabria	1	15	10	26
Castilla - La Mancha	9	36	44	89
Castilla y León	11	104	57	172
Cataluña	7	59	180	246
Ceuta, C. autónoma de	0	1	1	2
Extremadura	3	34	21	58
Galicia	10	95	55	160
La Rioja	1	8	14	23
Madrid, Comunidad de	9	54	83	146
Melilla, C. autónoma de	0	0	4	4
Murcia, Región de	4	29	25	58
Navarra, Com. foral de	2	6	19	27
País Vasco	6	36	52	94
Valenciana, Comunidad	4	41	118	163
Total	103	795	942	1840

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

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

- No se recogen los transportes sanitarios dado que no tienen centro y la provincia del proveedor del servicio no siempre coincide con la provincia donde se realiza el servicio.
- Se consideran solo aquellos centros con conciertos vigentes a cierre del ejercicio y no todos aquellos que han estado disponibles a lo largo de este.

Los centros reflejados en "Otras mutuas" son todos aquellos reflejados en el registro de AMAT (Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo) para las mutuas con las que Fraternidad-Muprespa ha tenido acuerdo durante el ejercicio 2019.

ACUERDOS DE COLABORACIÓN

Durante el ejercicio 2019, Fraternidad-Muprespa ha suscrito los siguientes acuerdos de colaboración

- Firma de la Alianza +compromiso: Asepeyo, Fraternidad-Muprespa y MC Mutual (marzo 2019).
- Actualización del acuerdo firmado en 2016 con Umivale (marzo 2019).
- Actualización del acuerdo firmado en 2010 con Mutua Universal (octubre 2019).

También se han firmado contratos específicos con Asepeyo, MC Mutual, Mutua Universal, Ibermutua y Umivale para el uso compartido de espacios, optimizando el uso de recursos propios entre mutuas.

ACTIVIDAD SANITARIA

La actividad sanitaria de la Mutua llevada a cabo durante 2019 a través de la red asistencial previamente descrita, queda reflejada en los apartados Actividad en contingencia profesional y Actividad en contingencia común del capítulo "Informe de gestión".

HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESPA HABANA

Las obras de construcción del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana finalizaron en octubre de 2018, habiéndose puesto en servicio al público el 11 de marzo de 2019.

El nuevo Hospital Fraternidad-Muprespa Habana se ha planteado bajo el propósito de ofrecer a los trabajadores protegidos la mejor asistencia sanitaria, especialmente en traumatológica, siendo complemento de toda la red asistencial de la Mutua.

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

DOTACIÓN

El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, ubicado en el paseo de La Habana 83-85 de Madrid, dispone de 14.000 metros cuadrados construidos, distribuidos en cuatro plantas sobre rasante y cuatro de sótano con 200 plazas de aparcamiento (incluyendo plazas de ecoparking) y bicicletas.

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

Esta implementación permite que en el edificio puedan operar más de 250 profesionales sanitarios, entre facultativos, personal de enfermería, fisioterapia y servicios generales, acogiendo a su vez:

- 50 camas de hospitalización.
- 3 salas de diagnóstico por imagen.
- 3 quirófanos integrados de última tecnología.
- 1 unidad de recuperación post-anestesia (URPA).
- Resonancia magnética.
- Escáner TAC.
- Unidad de esterilización, con 2 esterilizadores de vapor y uno de peróxido, y sistema de trazabilidad del material estéril.
- Unidad de rehabilitación.
- Farmacia con sistema de carrusel y armarios de dispensación automática de medicamentos.
- **Zona de urgencias**
 - 3 consultas.
 - Triaje.
 - Box de observación y box vital.
 - Sala de curas y sala de yesos.
 - 7 salas para otros usos.
- **Zona de consultas**
 - 16 consultas.
 - Salas de curas y sala de yesos.
 - Ecografía.
 - 1 sala de diagnóstico por imagen.
- Preoperatorio.
- Salón de actos.
- Cafetería.

El sistema de diagnóstico por imagen del Hospital Habana funciona en un entorno completamente digital, además de disponer de las últimas tecnologías en resonancia magnética, escáner TAC (Tomografía Axial Computerizada), equipos de radiología digital y PACS (Sistema de Archivado y Transmisión de Imágenes del inglés *Picture Archiving and Communication System*). A estos se suma el bloque quirúrgico, compuesto por tres quirófanos "integrados" que permiten la consulta en tiempo real de la historia clínica digital del paciente y la conexión con el exterior durante la realización de cirugías.

En paralelo a la finalización de la obra y la obtención de las autorizaciones necesarias para la puesta en marcha de la instalación, la Mutua ha trabajado para dotarla también del mejor equipo humano y profesional. Para ello, ha llevado a cabo un proceso de selección exhaustivo y complejo, a través del cual ha contratado a 45 nuevos profesionales, que complementan al equipo que ya existía previamente.

Asimismo ha sido necesaria la ejecución de numerosos proyectos de desarrollo informático para dar soporte a la actividad del Hospital Habana. El detalle de los mismos se puede consultar en la sección Atención Sanitaria del apartado Sistemas de información del presente capítulo. 

Contratos adjudicados

Para la puesta en marcha de las instalaciones del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, la Mutua ha formalizado los siguientes contratos:

- Servicio de control microbiológico, en el bloque quirúrgico y habitaciones de aislamiento.
- Suministro, instalación y mantenimiento de un ecógrafo digital de última generación.
- Suministro de equipos de electromedicina para los centros asistenciales y hospitalarios.
- Suministro de material fungible de uso específico en quirófano.
- Suministro de diverso material fungible e instrumental.
- Suministro de gas natural.
- Suministro, instalación y puesta en marcha de dos inyectores de fluidos, así como el fungible necesario para su utilización.
- Suministro de material quirúrgico y de curación.
- Suministro e instalación de mobiliario clínico.
- Arrendamiento de un arco quirúrgico digital con detector plano.
- Concesión del servicio de explotación del aparcamiento subterráneo.
- Instalación y mantenimiento de los sistemas de protección colectiva necesarios en la planta cubierta.



OBRA Y AUTORIZACIÓN

Las obras del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana se desarrollaron, según lo previsto, durante el 2018 quedando finalizadas en octubre de ese año. Una vez concluidas se iniciaron los trámites correspondientes para la autorización sanitaria de funcionamiento como hospital especializado tipo C.1.2 con la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, que ha sido recibida el 18 de febrero de 2019. Dicho trámite ha contemplado la autorización para la oferta asistencial compuesta de las unidades de: U.13 Medicina interna, U.17 Neurología, U.18 Neurofisiología, U.2 Enfermería, U.35 Anestesia y Reanimación, U.36 Tratamiento del dolor, U.43 Cirugía general y digestivo, U.46 Cirugía plástica y reparadora, U.50 Oftalmología, U.52 Otorrinolaringología, U.55 Cirugía ortopédica y Traumatología, U.57 Rehabilitación, U.59 Fisioterapia, U.63 Cirugía mayor ambulatoria, U.68 Urgencias, U.7 Cardiología, U.70 Psicología clínica, U.72 Obtención de muestras, U.82 Servicio de transfusión, U.83 Farmacia, U.88 Radiodiagnóstico, y U.96 Implantación de tejidos.

APERTURA E INICIO DE LA ACTIVIDAD

Tras la apertura del hospital, el inicio de su actividad se ha ido implantando de forma escalonada hasta alcanzar el pleno funcionamiento. Para ello, a lo largo del mes de marzo de 2019, se han puesto en marcha las consultas especialistas y el servicio de radiología asociado a estas, además de iniciar la atención de urgencias (24 horas) y el servicio de diagnóstico por imagen.

Posteriormente, en abril ha comenzado a funcionar la resonancia magnética, se ha abierto la hospitalización (recibiendo al primer paciente ingresado) y ha comenzado la actividad quirúrgica.

Tras la apertura del centro, se han puesto en marcha algunos proyectos destinados a alcanzar la mejor atención de cara al paciente, entre los que destacan:

- Integración de todos los elementos de los quirófanos digitales con el HIS (Sistema de Información Hospitalaria del inglés *Hospital Information System*) y el PACS para el almacenamiento de imágenes y vídeo de la Mutua.
- Integración de la tecnología del hospital con la historia clínica (monitores de constantes, prescripción de la medicación con los armarios de dispensación, los aparatos de imagen portátiles, etc.)
- Evolución de la historia clínica electrónica, aportando seguridad clínica y calidad asistencial.
- Implantación de un sistema de control de existencias de material fungible basado en el sistema Kanban.

EFICIENCIA ENERGÉTICA Y RESPETO MEDIOAMBIENTAL

La construcción del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana se ha realizado conforme al más exigente estándar de edificación en términos de sostenibilidad y eficiencia energética. En consecuencia ha sido reconocido con el Certificado LEED Healthcare Platino (el máximo nivel posible) que otorga la organización US Green Building Council. Se trata de una opción de certificación dentro de LEED (Leadership in Energy & Environmental Design), específica de hospitales con requerimientos más exigentes que para el resto de edificios. Con esta distinción el nuevo hospital de la Mutua se suma a los otros tres hospitales de todo el mundo que la han conseguido.

El Certificado LEED se concede a través de la suma de créditos por el cumplimiento de requisitos en el diseño y la construcción del edificio en ámbitos de sostenibilidad, principalmente en eficiencia energética. El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana ha obtenido 86 créditos, igualando el record de otros dos hospitales precedentes (ubicados en Texas y Taiwán). De los 86 créditos obtenidos, 33 pertenecen al capítulo de Energía y Atmósfera, es decir un 84,6% de los créditos posibles dentro de este apartado y que son los responsables de dotar al edificio de unos valores muy altos de eficiencia energética y de una baja emisión de agentes contaminantes. También destacan los 7 créditos conseguidos sobre los 9 posibles en el capítulo de Eficiencia en el Uso del agua, es decir un 77,77%.

El resultado de la infraestructura implantada le permite al Hospital Habana conseguir un ahorro energético del 43% respecto a un edificio de referencia similar, además de producir hasta 137.000 kWh, el 8% de la electricidad que consume anualmente, a través de la cubierta de más de 600 metros cuadrados de paneles fotovoltaicos situada sobre su cubierta.

ACTIVIDAD HOSPITALARIA

Durante los dos primeros meses del año 2019, mientras ha finalizado el proceso de dotación del hospital y se han obtenido las autorizaciones necesarias, se ha mantenido vigente el convenio firmado con Asepeyo en 2014. Por medio de este, Fraternidad-Muprespa ha utilizado las instalaciones del hospital de Asepeyo ubicado en Coslada (Madrid), para desarrollar la actividad asistencial hospitalaria.

Tras haberse iniciado la labor asistencial del hospital, su actividad hospitalaria ha ido en aumento. Se ha comenzado abriendo una de las plantas de hospitalización y en octubre se ha abierto la segunda. Desde entonces, y hasta finales de año, esta segunda planta se ha abierto de manera intermitente según las necesidades asistenciales.

Evolución de la actividad hospitalaria

	2018		2019			2018	2019
	HC	HC*	HFMH				
Hospitalización							
Camas en funcionamiento	13	22	25		Consultas Psicología		
Ingresos de pacientes	776	208	1.151		Primeras consultas	270	224
Estancias (días)	3.393	1.054	4.310		Consultas sucesivas	1.891	2.093
Ocupación media por día	9,3	11,8	15,7				
Estancia media por ingreso (días)	4,32	5,1	3,8		Consultas Cirugía Plástica		
Índice de ocupación (%)	71,50	53,5	62,8		Primeras consultas	44	67
					Consultas sucesivas	134	232
Actividad quirúrgica							
Cirugía de urgencia	105	21	25		Consulta Medicina Interna		
Cirugía programada	1.018	337	1.099		Primeras consultas	471	422
					Consultas sucesivas	873	952
Cirugía con ingreso	751	238	997				
Cirugía ambulatoria	372	120	127		Consultas Oftalmología		
					Primeras consultas	659	976
Traumatología	1.031	324	1.015		Consultas sucesivas	784	993
Tratamiento del dolor	42	18	70		Medios externos	272	118
Cirugía general	16	8	7				
Otras especialidades	34	8	32		Consultas Tratamiento del dolor		
Total	1.123	1.482			Consultas	383	544
Rehabilitación							
Primeras consultas	1.969	439	684		Consultas Pre-anestesia		
Consultas sucesivas	6.481	1.644	1.417		Consultas	736	1.187
Número de pacientes	5.613	1.411	62				
Número de sesiones	42.144	11.395	580		Consultas Neurología		
					Primeras consultas	146	157
Urgencias					Consultas sucesivas	353	383
Consultas de urgencia*	11.535	2.238	11.998				
Consultas de traumatología					Consultas Cirugía General		
Primeras consultas	7.122	11.522	3.151		Primeras consultas	42	46
Consultas sucesivas	20.852	3.416	8.619		Consultas sucesivas	98	86
Pruebas diagnósticas							
RMN	5.023	1.176	3.137		Consultas Cirugía Vascul ar		
Radiología convencional	18.156	4.198	11.480		Primeras consultas	26	27
Ecografía	3.528	915	2.353		Consultas sucesivas	38	40
EMG	1.506	383	1.326				
TAC	832	203	987				

i HC: Actividad realizada en instalaciones ajenas a la Mutua antes del inicio de la actividad del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.
Consultas de urgencias: Los datos de las urgencias se refieren a la actividad en urgencias, incluyendo tanto nivel 1 como 2.

FORMACIÓN

La formación constituye una de las líneas estratégicas del Plan Estratégico del Hospital. En este sentido, se ha potenciado durante 2019 la oferta de actividades de formación de todo el personal sanitario, apoyando y facilitando el acceso a conocimientos científicos, y promoviendo la divulgación científica de los profesionales, a través de:

- Celebración de sesiones médicas multidisciplinares semanales.
- Celebración de sesiones formativas de enfermería con periodicidad mensual, dirigidas a todo el personal dependiente de la dirección de enfermería.
- Participación en congresos de traumatología, dando pie, por ejemplo, a la obtención del premio a la mejor comunicación de enfermería del XIX Congreso de la SETLA con el trabajo "El registro del dolor en pacientes hospitalizados. Hospital sin dolor" (Alejandro Sánchez Domínguez; Irene Braojos Moreno; Irene Hernández Pérez; Caridad Amador Lorente; Elena Muñoz Bodega; Carolina Ruiz Rodríguez).
- Organización del XXX Congreso anual de la SOMACOT (Sociedad Matritense de Cirugía Ortopédica y Traumatológica) en las instalaciones del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, al que acuden numerosos profesionales de gran prestigio en el ámbito de la traumatología.
- Actividad formativa reglada y asistencia a jornadas y congresos, convocados por el centro de Recursos humanos y RSC.
- Diseño del programa formativo del 2020.
- Formación de profesionales externos:
 - Plan de Residentes de Cirugía Ortopédica y Traumatológica. Han realizado su formación MIR en el Hospital Habana cuatro residentes (de primero, segundo, tercero y quinto año).
 - Realización de prácticas hospitalarias de estudiantes de:
 - Enfermería .
 - TCAE. Técnicos en Cuidados Auxiliares en Enfermería.
 - TSID. Técnicos Superiores en Imagen para el Diagnóstico.



INNOVACIÓN

La voluntad de Fraternidad-Muprespa de liderar la gestión traumatólogica del sector de Mutuas pasa en buena parte por la labor de innovación e investigación que se realice en el Hospital Habana. Muestra de esa voluntad son los primeros pasos dados en el uso de técnicas y prácticas pioneras aplicadas a los pacientes de la Mutua:

- Utilización de la nanoscopia, sistema microquirúrgico, para la exploración de las articulaciones que permite la grabación de imágenes para ayudar al diagnóstico tradicional. Esta técnica quirúrgica se puede hacer fuera del quirófano. La Mutua ha sido pionera en el uso de esta tecnología.
- Utilización de modelos 3D como ayuda para la planificación del tratamiento de las fracturas complejas y el tallado y preparación de injertos estructurales óseos.
- Aplicación de técnicas quirúrgicas de vanguardia:
 - Reconstrucción capsular superior de hombro, consistente en la utilización de dermis humana acelular para reconstruir parte del manguito rotador. Se trata de una técnica de gran complejidad ya que se realiza de forma mínimamente invasiva mediante artroscopia.
 - Utilización de implantes de colágeno bovino como estímulo biológico para mejorar la cicatrización de las lesiones tendinosas del hombro. La Mutua ha sido pionera en su utilización tanto en España como en la Europa continental.
 - Realización de técnicas complejas de reconstrucción ligamentaria de rodilla (all inside).
 - Transferencias tendinosas por vía artroscópica.
- Aplicación de terapias avanzadas e innovación en cura de heridas. Uso de espumas inteligentes, colágenos, TPN, PRP, etc.

ASISTENCIA SOCIAL

Fraternidad-Muprespa, más allá de su labor de restablecer la salud y proporcionar las prestaciones económicas, ayuda a afrontar los problemas que se producen como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, informando y orientando a los trabajadores accidentados y a sus familiares. Esta asistencia abarca tanto los recursos de servicios, prestaciones legales y ayudas sociales de que dispone la Mutua, como los de organismos o entidades públicas y privadas a nivel local, autonómico y nacional.

Fraternidad-Muprespa también ofrece a las empresas, trabajadores y familiares de los accidentados las ayudas de la Comisión de Prestaciones Especiales, las cuales están destinadas a completar las prestaciones reglamentarias que la Seguridad Social dispone. En 2019, dicha comisión ha concedido 2.341 ayudas a 783 beneficiarios, por un importe total de 1.926.298,71 euros, cifra que representa un decremento del 16,40% respecto al año anterior.

¿QUIÉN PUEDE FORMULAR LA SOLICITUD DE UNA PRESTACIÓN ESPECIAL?

Pueden solicitar la ayuda extraordinaria los trabajadores accidentados o afectados por una enfermedad profesional. Dicha solicitud la pueden realizar los afectados o sus familiares en cualquier centro de Fraternidad-Muprespa cumplimentando el formulario de solicitud.

Las solicitudes son recibidas por las trabajadoras sociales de la Mutua quienes realizan un informe que, junto con el resto de documentación, se presenta en las reuniones del Comité de Prestaciones Especiales, para valorar cada caso. Los acuerdos adoptados en cada reunión se trasladan a los solicitantes a través de correo electrónico (mediante eEvidence) o por correo certificado con acuse de recibo.

NUEVO CATÁLOGO DE PRESTACIONES

La resolución de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de octubre de 2019, ha dictado una nueva normativa por la que se establece el régimen de aplicación de las prestaciones complementarias del art. 96.1 b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. A través de dicha resolución se ha arbitrado el régimen de aplicación de las prestaciones complementarias: fijando un 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.

La nueva regulación de las prestaciones especiales unifica las ayudas para todas las mutuas, suponiendo en el caso de Fraternidad-Muprespa una minoración de las ayudas que había ofrecido previamente, además de incluir dos nuevos aspectos:

- Las prestaciones complementarias podrán ser reconocidas al beneficiario una única vez por cada accidente de trabajo o enfermedad profesional sufrido.
- Se pone un límite de ingresos para la unidad de convivencia.

Desglose de las ayudas concedidas por la Comisión de Prestaciones Especiales por tipo de ayuda

Tipo de ayuda	Importe (euros)
Acompañamiento	
Ayudas a domicilio	348.888,87
Ayudas de alojamiento	39.988,52
Gastos acompañante	222.102,85
Autónomos	
Ayuda negocio inactivo	13.930,45
Ayuda para continuar negocio	8.733,61
Económicas	
Ayuda por hijo nacido o adoptado	9.000,00
Ayudas de estudios	238.373,95
Ayudas gastos residencia por estudios	11.525,00
Necesidad económica grave	22.874,15
Fallecimiento	
Ayuda a familia numerosa o alta dependencia	4.500,00
Ayuda económica tras fallecimiento	81.000,00
Gastos de repatriación	4.824,00
Gastos de sepelio	89.581,87
Invalidez	
Ayuda acceso nuevas tecnologías	591,04
Ayuda económica IPA,GI	105.318,58
Ayudas técnicas	71.051,08
Cursos de formación	21.496,65
Vehículos	33.480,70
Vivienda	109.946,10
Mejoras sanitarias	
Ayuda médica	81.196,93
Ayuda psicológica	12.423,52
Ayudas de ortopedia o prótesis	201.884,32
Reposición gafas, lentes, lentillas, audífonos, etc.	34.125,42
Tratamiento especial	91.763,78
Otros	
Otros: Económicas	34.682,40
Otros: Mejoras sanitarias	33.014,92
Total	1.926.298,71

ACTIVIDAD PREVENTIVA

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

En marzo de 2019 se ha publicado una Resolución según lo establecido en el artículo 4.2 del RD 860/2018, de 13 julio, por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas. De acuerdo con esta resolución se han realizado las actividades preventivas en virtud de las atribuciones conferidas y con los criterios y prioridades establecidos por el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social.

Conforme a dicha situación Fraternidad-Muprespa ha actuado en el año 2019 ofreciendo servicio a un total de 2.633 empresas. Esta actuación ha sido dirigida principalmente a empresas de menos de 50 trabajadores, concentrando en estas el 70% de la actividad, y a sectores con mayores indicadores de siniestralidad.

Evolución de las empresas actuadas por número de trabajadores

División por núm. de trabajadores	Núm. empresas *	Proporción sobre el total (%)
Hasta 25	1.349	52
Entre 26-49	590	22
Más de 50	694	26
Total	2.633	100

 Se contabiliza el nº empresas por CIF.

La ejecución de las acciones se ha llevado a cabo por 42 técnicos de prevención adscritos a las diferentes direcciones provinciales de la Mutua, acreditados en su mayor parte como especialistas en las tres disciplinas preventivas (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada).

ACCIONES PARA LA REDUCCIÓN DE SINIESTRALIDAD

Las acciones destinadas a la reducción de la siniestralidad se han basado en la realización de 3.393 actuaciones técnicas (visitas, análisis de accidentes, jornadas, información, etc.). Estas acciones han sido destinadas a 2.603 empresas, mayoritariamente de menos de 50 trabajadores de sectores con mayor siniestralidad así como empresas con accidentes graves y mortales.

Desglose de las actuaciones del plan de reducción de la siniestralidad por división de empresas de acuerdo a su número de trabajadores

División por núm. de trabajadores	Núm. empresas
Hasta 25 trabajadores	1.338
Entre 26-49 trabajadores	588
Más de 50 o más trabajadores	677
Total	2.603

PLAN DE REFUERZO

Durante 2019 se ha continuado con las acciones del plan de refuerzo, consistente en un proceso de asesoramiento técnico en las empresas de peor siniestralidad de cada provincia. En 2019, se ha reducido o mantenido la siniestralidad en 431 empresas de las 706 que han formado parte del plan y se ha reducido el número total de accidentes con baja en 378.

Como parte del plan se han llevado a cabo, entre otras, acciones de: concienciación de la dirección de la empresa; asesoramiento en gestión e integración de la prevención de riesgos; realización de estudios de siniestralidad; actuación para la implicación de mandos intermedios; revisión de la gestión de la siniestralidad y asesoramiento en la investigación del accidente o enfermedad profesional; propuesta de mejoras de los procesos de trabajo más problemáticos; detección de puntos débiles; y acciones de control y seguimiento.

Visión Zero

Dentro del plan refuerzo, se ha desarrollado la campaña Visión Zero, un programa internacional de la AISS (Asociación Internacional de la Seguridad Social) cuyo objetivo es el de alcanzar el número de "cero" accidentes, enfermedades y daños

en el trabajo. Al programa se han adherido 173 empresas a nivel nacional, de las cuales 76 están asociadas a Fraternidad-Muprespa (44% del total).

Como parte de la campaña Vision Zero se ha trabajado en la elaboración de un apartado específico en el portal de prevención Previene , una guía de presentación y 8 infografías, entre otro material.

Asesoramiento a empresas por concurrencia de trabajadores

Es cada vez más habitual la contratación y subcontratación para descentralizar la actividad productiva, dando lugar a que coincidan trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo, en el cual, cada empresa realiza sus propios trabajos con los riesgos que conllevan, y que pueden afectar a los trabajadores de las otras empresas. La Coordinación de Actividades Empresariales (CAE) pretende dar solución a los problemas que surgen en estos escenarios.

En 2019, Fraternidad-Muprespa ha proporcionado asesoramiento específico a 11 empresas, facilitándoles información sobre los medios de coordinación existentes para la prevención de riesgos laborales de acuerdo al documento de Gestión de la Siniestralidad en Coordinación de Actividades Empresariales.

INFORMES DE GESTIÓN

Se han emitido 1.606 informes (16% más que en el ejercicio 2018) con el fin de analizar las tareas, enfermedades profesionales y prestaciones económicas en casos de embarazo y lactancia de riesgo, que han requerido una dedicación de 8.825 horas. También se ha participado en la actualización del modelo de informe para análisis de riesgo en situaciones de embarazo-lactancia y el de análisis de tareas.

EDUCACIÓN Y DIVULGACIÓN PREVENTIVA

Cursos y jornadas

Durante 2019, la Mutua ha celebrado un total de 254 cursos y jornadas para la educación y mejora de la cultura preventiva con el fin de fomentar la concienciación de la empresa. Estas actuaciones que han alcanzado a un total de 1.708 alumnos han sido comunicadas a los mutualistas a través de campañas por correo electrónico, que han sumado hasta 35.000 envíos mensuales.

Evolución del número de cursos, jornadas y alumnos

	2018	2019
Cursos, jornadas en materia preventiva	175	210
Jornadas de sensibilización de directivos y mandos intermedios	45	44
Alumnos	1.040	1.708

Como parte de la campaña de sensibilización se han impartido ponencias en instituciones, fundaciones y centros públicos. Se han añadido 11 nuevas ponencias al catálogo Hablando de Prevención, pasando a disponer de un total de 61.

Actividades para fomentar la seguridad vial laboral

Con el fin de fomentar la seguridad vial, un aspecto cada vez más crítico en la accidentabilidad de las empresas, Fraternidad-Muprespa ha impartido 287 talleres de seguridad vial con realidad virtual inmersiva para 2.412 alumnos (43,5% más que en 2018).

A su vez, ha celebrado la II Semana de la Seguridad Vial, bajo el título "Moviéndonos con respeto cabemos todos", para la que ha firmado acuerdos de colaboración con DGT, AESLEME, CNAE y STOP ACCIDENTES. Esta iniciativa ha consistido en la celebración de 18 jornadas sobre "Nuevos escenarios de movilidad y seguridad vial laboral urbana" en la que han participado 85 ponentes y 250 asistentes de 183 empresas mutualistas. Además, se han impartido 3 cursos de la oferta educativa de Fraternidad-Muprespa, 19 talleres de seguridad vial con realidad virtual inmersiva, y se han elaborado posters y noticias divulgadas en el portal web Previene y redes sociales de la Mutua.

Prevencion10.es

Se han realizado cinco jornadas Prevencion10.es: herramienta preventiva para autónomos y empresas de hasta 25 trabajadores que estaban programadas en todas las delegaciones y han sido divulgadas mensualmente a las empresas asociadas.

Aula Prevención

El Aula Prevención es el área privada de formación digital que la Mutua pone a disposición de sus empresas mutualistas, destinada a la educación y sensibilización sobre la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a través de la divulgación de buenas prácticas específicas por actividad laboral. El aula pretende fomentar la conciencia en prevención y salud de los grupos de interés con el objetivo de reducir la siniestralidad en las empresas.

En 2019 se ha añadido 1 nuevo taller bajo el título "Taller de Mindfulness", hasta alcanzar un total de 71 cursos y 9 talleres de promoción de la salud.

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

	2017	2018	2019
Empresas	126	198	307
Alumnos	1.000	2.165	1.451
Cursos	1.541	4.446	2.086

Previene e Infoprevención.FM

El portal público de prevención Previene y el boletín digital Infoprevención.FM son los mecanismos de difusión de la Mutua de información vinculada a la prevención. Estos canales han servido para la difusión de 148 noticias relacionadas con publicaciones, normativa, subvenciones, jornadas e informaciones técnicas de prevención.

Las labores de mejora realizadas en estos durante 2019, han ayudado al incremento del número de usuarios en un 54,8% con respecto al ejercicio anterior.

Rincón de la salud

El portal específico de empresa saludable que Fraternidad-Muprespa pone a disposición de todos los públicos, el Rincón de la salud, se ha continuado actualizando en 2019. Las 126 noticias y 42 publicaciones han ofrecido información de interés para los usuarios del portal en términos de hábitos saludables. Se ha continuado aportando novedades y mejorando contenidos sobre bienestar emocional, bienestar físico y empresa saludable. Se han incluido cursos y programas como "Caminando hacia el bienestar", o la ruta que deben seguir las empresas que deseen convertirse en "saludables".

Publicaciones

Para facilitar el asesoramiento a las empresas, la difusión de la prevención y mejora del bienestar se han elaborado 11 nuevas infografías centradas en la seguridad vial, el bienestar emocional y la fatiga visual.

Sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales (bonus)

En el año 2019 se han tramitado 6.304 solicitudes por una cuantía de 15.745.734,7 euros.

Además, se ha continuado mejorando la Oficina Digital de la Mutua para la tramitación del bonus, de acuerdo al RD 231/2017, de manera que se pueda llevar a cabo de forma mucho más sencilla y ágil para la empresa mutualista o su asesoría.

El detalle sobre las solicitudes recibidas, su situación y cuantía se puede consultar en el apartado con el mismo nombre del capítulo "Informe de gestión".

DIÁLOGO Y SERVICIO

La comunicación bidireccional y efectiva entre Fraternidad-Muprespa y sus grupos de interés es un aspecto fundamental para el crecimiento sostenible. La posibilidad de dialogar con estos, facilitarles la interacción o dotarles de información, permite a la Mutua adaptarse a sus necesidades y ofrecerles el mejor servicio posible.

La entidad dispone de numerosos canales de comunicación y difusión de información que abarcan distintos ámbitos y tecnologías, de manera que cada grupo de interés pueda hacer uso de aquellos que mejor se adapten a sus necesidades o manera de funcionar.

DEFENSOR DEL MUTUALISTA

El Defensor del mutualista de Fraternidad-Muprespa tiene la función de atender, canalizar y dar respuesta a las quejas, reclamaciones y sugerencias de pacientes, empresas y trabajadores asociados. Este órgano fue creado para garantizar la consideración de todas las comunicaciones recibidas y el arbitrio con todas las garantías de equidad, integridad y ecuanimidad de estas.

Se trata de una figura plenamente autónoma que, en el ejercicio de sus funciones, goza de la necesaria independencia e imparcialidad en la adopción de sus resoluciones. Además, el Defensor del mutualista realiza recomendaciones y elabora propuestas de mejora de atención a las distintas unidades responsables de la gestión.

El Defensor del mutualista ha recibido durante el 2019 un total de 1.739 quejas y reclamaciones.

Evolución de la actividad del Defensor del mutualista

	2016	2017	2018	2019
Núm. de pacientes atendidos	199.891	209.019	218.239	227.257
Núm. de reclamaciones	1.197	1.367	1.535	1.739
Proporción de reclamaciones por paciente (%)	0,60	0,65	0,70	0,77

La gestión del Defensor del mutualista ha permitido que en 371 ocasiones las reclamaciones se hayan resuelto en sentido favorable al reclamante (21,33%). Este índice presenta un ligero descenso en relación al año anterior, cuyo porcentaje correspondió a 29,45%.

Por lo general, la procedencia de las reclamaciones ha obedecido en su mayoría a trabajadores por cuenta ajena (93,16%, esto es, 1.620 reclamaciones). El resto han representado las formuladas por trabajadores autónomos (5,46%, esto es, 95 reclamaciones), y empresas asociadas (1,38%, esto es, 24 reclamaciones).

En cuanto a su distribución por tipo de contingencia cabe reseñar que 1.337 han estado vinculadas a la contingencia profesional (un 76% del total), y 402 al resto de contingencias, que equivale a un 24% del total.

Por su inmediatez, el conducto más utilizado para interponer las reclamaciones ante el Defensor del mutualista continúa siendo la hoja de reclamación (oficial o interna), puesta a disposición de los mutualistas en todos los centros de atención.

Canal de recepción	Núm. de reclamaciones
Hoja de reclamación oficial	941
Hoja de reclamación interna	274
Oficina virtual de reclamaciones y litigios	239
Buzón del Defensor del mutualista	187
Ventanilla electrónica de atención	90
Registro institucional	3
Correo postal	4
Servicio de atención telefónica	1
Total	1.739

Las materias objeto de reclamación han correspondido en mayor porcentaje a la "Disconformidad con la calificación de la contingencia" que, con un total de 538, ha supuesto el 31% de las reclamaciones formuladas, y a la "Disconformidad con el alta médica", con 300 reclamaciones, un 17% sobre el total.

Desglose del número de reclamaciones por materia

Materia	2019	Proporción sobre el total (%)
Asistencia sanitaria inadecuada	75	4,31
Asistencia sanitaria. Demora en la atención prestada	66	3,80
Asistencia sanitaria. Diagnóstico	50	2,88
Asistencia sanitaria. Discrepancia tratamiento	176	10,12
Asistencia sanitaria. Informe médico	54	3,11
Cese de actividad trabajadores autónomos	1	0,06
CUME	12	0,69
Disconformidad con el alta	300	17,25
Disconformidad con el trato	135	7,76
Disconformidad con la calificación de la contingencia	538	30,94
Instalaciones	7	0,40
Otros	79	4,54
Patrimoniales por daños y perjuicios	0	0
Prestaciones económicas	124	7,13
Riesgo en el Embarazo / Lactancia	44	2,53
Transporte	78	4,49
Total	1.739	

A lo largo del ejercicio de 2019 se ha impartido a la totalidad de trabajadores de la Mutua, una formación específica sobre actividades desarrolladas por el departamento y el proceso en la gestión de quejas y reclamaciones.

Además, 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.

CENTRO DE CONTACTO

Fraternidad-Muprespa pone a disposición de sus grupos de interés un centro de contacto para dar soporte técnico e información sobre sus servicios digitales de manera fácil, cercana y ágil.

Todos los colectivos con los que interactúa la entidad han sido atendidos a través de este canal, desde empresas mutualistas y trabajadores autónomos adheridos, hasta las asesorías, pasando por los trabajadores protegidos, proveedores e inspecciones médicas del Instituto Nacional de Seguridad Social.

Los ámbitos de consulta más habituales han sido los relacionados con los canales digitales que la Mutua pone a disposición de los grupos de interés: Oficina Digital, Sistema Delt@ y Portal CoNTA, certificados digitales, instalación y uso de las aplicaciones PAT 2003 y RSB 2003, servicios de notificación electrónica, obtención de informes y facturación.

El número de comunicaciones atendidas por el centro de contacto se ha mantenido relativamente estable en relación al 2018 en términos de llamadas. No obstante, la atención realizada a través de la ventanilla electrónica ha aumentado en un 18,52% su actividad, poniéndose de manifiesto que los canales digitales se asientan como principal vehículo para la atención a los distintos grupos de interés.

Los canales de comunicación con el centro de contacto son principalmente los números de teléfono 902 363 860 y 91 418 32 40 (de lunes a viernes de 9 a 19 horas) y la ventanilla electrónica de atención del portal web corporativo, disponible las 24 horas.

Contacte con nosotros

La ventanilla electrónica de atención disponible en el portal web corporativo de la Mutua recibe el nombre de "Contacte con nosotros". A través de esta, se responden las consultas sobre cualquier temática además de las que corresponden al Centro de contacto. Se trata de un servicio de atención disponible las 24 horas del día, en el que el usuario puede contactar con la Mutua por escrito (pudiendo adjuntar documentación), y que el sistema encauza de manera automática a la persona de la Mutua responsable de su gestión.

El número de comunicaciones recibidas durante 2019 ha sido de 4.035, y se han gestionado en tiempo y forma el 99,36%, por encima del ratio establecido como objetivo.

Evolución del número de comunicaciones recibidas por temática y canal

	Llamadas				Ventanilla electrónica			
	Evolución 2018/2019				Evolución 2018/2019			
	2018	2019	Diferencia	Variación (%)	2018	2019	Diferencia	Variación (%)
Infoweb (Oficina Digital y Web)	4.577	5.026	449	9,80	7.054	9.127	2.073	29,38
Oficina Digital (acceso)	3.450	3.588	138	4	3.485	3.681	196	5,62
Delt@/AOC y e-Servicios	2.114	2.138	24	1,13	952	807	-145	-15,23
IRPF	1.230	1.077	-153	12,43	0	0	0	0
Proveedores	152	142	-10	83,33	846	1.008	162	19,14
Total	11.523	11.971	448	3,88	12.337	14.623	2.286	18,52

OFICINA DIGITAL

La Oficina Digital que Fraternidad-Muprespa pone a disposición de sus empresas asociadas, trabajadores autónomos, asesorías y proveedores, así como a los servicios provinciales de la Inspección Médica del INSS, tiene por objeto ofrecerles servicio a distancia y en cualquier momento, ampliando el territorio de actuación de la entidad más allá de sus instalaciones físicas y su horario de atención.

La Oficina Digital se ha renovado en 2019, acelerando su proceso de evolución como consecuencia al trabajo realizado en distintas iniciativas del Plan de Evolución Digital. Además, se han incluido novedades entre las que se destacan:

- Avance en el proceso de digitalización de la relación con los mutualistas, representantes y trabajadores protegidos con la incorporación de nueva correspondencia digital en el ámbito de las prestaciones económicas para los usuarios de empresas mutualistas y asesores de la Oficina Digital.
- Incorporación y personalización en el uso de un simulador de costes de absentismo.
- Nuevos servicios para los miembros de los Órganos de Gobierno y Participación de la Mutua en la Oficina Digital: Junta Directiva, y Comisión de Control y Seguimiento.
- Nuevas funcionalidades en la Oficina Digital dirigidas a la digitalización de la relación con los proveedores sanitarios, con el fin de optimizar la cadena de valor y maximizar la calidad del servicio.



Como complemento al servicio de la Oficina Digital, la Mutua pone a disposición de sus empresas mutualistas AppSent, una aplicación para dispositivos móviles (Android e iOS) que les permite realizar el seguimiento del absentismo por contingencia común de sus trabajadores.

PORTAL DEL PACIENTE Y APP MI FRATER PACIENTE

El Portal del paciente es la sección de la Oficina Digital destinada a facilitar a los pacientes de la Mutua la posibilidad de realizar a distancia y en cualquier momento aquellos trámites que no requieren de su presencia.

Las principales mejoras que se han incorporado al portal durante el 2019 han sido:

- Avances en la digitalización de la experiencia de paciente con la incorporación de nueva correspondencia digital, documentación de los procesos asistenciales (informes médicos de urgencias, informes de alta o de revisión de alta, certificado médico de la prestación por riesgo en embarazo o lactancia, alta hospitalaria, copia de historia clínica, justificantes de asistencia, entre otros) y otras funcionalidades como la posibilidad de confirmación de llegada a una cita con el móvil en los puntos de atención digital de nuestros centros asistenciales.
- Nuevo visor de imágenes de pruebas médicas para el acceso a imágenes de las pruebas diagnósticas del paciente.
- Guías de ejercicios de movilidad personalizadas en función de la patología.

A su vez, la App Mi Frater Paciente traslada los servicios del Portal del paciente a los dispositivos inteligentes, tanto teléfonos como tabletas (Android e iOS), permitiendo al paciente tenerlos a su disposición con absoluta inmediatez.

RINCÓN DEL ASESOR

El Rincón del asesor de Fraternidad-Muprespa es un portal web que sirve de foro informativo y de debate sobre sentencias, estudios y análisis de la legislación en materia laboral y de Seguridad Social. El espacio cuenta con una biblioteca jurídica con un sistema de avisos que informa sobre la incorporación de nuevos contenidos a los usuarios suscritos, además de la posibilidad de consultar convenios colectivos o realizar el cálculo de nóminas, entre otras funcionalidades.

En 2019, el portal Rincón del asesor ha experimentado un ligero aumento de usuarios, recibiendo 3.739 visitas, de un total de 1.854 usuarios (1.814 en 2018) que han accedido a su biblioteca, habiendo consultado 4.513 documentos de los 4.767 disponibles.

Asimismo, en 2019 se han incorporado a la biblioteca 619 nuevos documentos (519 en 2018).

PORTAL EMPRENDEDORES

El portal Emprendedores de Fraternidad-Muprespa es una plataforma web donde dicho colectivo puede encontrar contenidos de su interés, noticias de actualidad, entrevistas a profesionales relacionados con la emprendeduría, artículos sobre pymes o informes comparativos de afiliación.

El portal ha presentado un crecimiento de usuarios del 15,14% respecto al año anterior, alcanzando la cifra de 8.022 usuarios. De manera similar han aumentado los accesos en un 6,93%. Su mayor actividad se ha focalizado en la sección actualidad, con 9.350 visitas que representan el 58,73% de las visitas del portal. La sección prevención ha registrado 1.161 visitas, un 7,29% de las 15.919 visitas totales del portal.

El tráfico generado hacia el portal a través de las redes sociales de la Mutua ha sido mayoritariamente a través de Facebook, con el 47,26%; seguido por Twitter con 33,84%; y en menor medida por LinkedIn, con 18,90%.



“Emprendedores”
sumutua.com



DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN

JORNADAS INFORMATIVAS Y DIVULGATIVAS

En el ejercicio de las funciones que Fraternidad-Muprespa desempeña como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, ha organizado en 2019 más de 110 jornadas informativas y divulgativas a través de las que ha tratado de dar respuesta a las dudas y problemas de mutualistas y asesorías sobre las prestaciones que gestiona.

Las temáticas más frecuentes de estas jornadas han sido las relativas a la prestación por riesgo durante el embarazo y lactancia, el incentivo bonus, la cesión de datos de salud, y la empresa saludable.

La exposición itinerante de carteles de prevención del siglo XX ha visitado nuevos emplazamientos en toda España, desde estaciones de ferrocarriles a aeropuertos, celebrando 13 exposiciones durante el año 2019.

CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN Y BOLETINES ELECTRÓNICOS

Fraternidad-Muprespa ha realizado un total de 34 campañas a través del correo electrónico dirigidas a los distintos grupos de interés externos. La campaña de comunicación con mayor alcance en 2019 ha sido la correspondiente a los calendarios laborales 2020, con 9.855 usuarios.

A su vez se han remitido 27 números del boletín Inform@ que, con periodicidad quincenal, traslada información de actualidad en materia de Seguridad Social, prevención de riesgos laborales, calidad, tecnología, medioambiente, recursos humanos y RSC, y emprendedores.

El boletín se ha remitido aproximadamente a 29.405 destinatarios (empresas, asesorías, instituciones, autónomos y trabajadores, así como suscritos al mismo a través del formulario del portal web corporativo), siendo el número 177 el más leído (12.488 suscriptores).

PORTAL WEB CORPORATIVO

El portal web corporativo, destinado a ofrecer información pública y general sobre Fraternidad-Muprespa y su funcionamiento a cualquier persona interesada, ha registrado durante 2019 un aumento en el número de usuarios, accesos y páginas vistas. Las sesiones recibidas han aumentado en un 10,27%, hasta alcanzar las cerca de 870.000, el número de usuarios en un 20,14% (496.724 usuarios totales) y las visitas a páginas en un 4,33% (1.901.330 páginas vistas).

Los servicios más utilizados del portal web han sido el formulario de solicitud de botiquines, cuya actividad ha alcanzado las 113.863 visitas (105.183 en 2018), la consulta de la red de centros que ha aumentado su actividad, llegando a alcanzar las 104.917 visitas (103.460 en 2018), y la ventana de contacto, con 68.843 visitas (57.950 en 2018).

Otros datos de interés de los portales corporativos de la Mutua son:

Portales	Páginas vistas	Porcentaje
Fraternidad-Muprespa	1.901.330	83,78%
Rincón de la salud	120.769	5,32%
Previene	113.425	5,00%
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	111.928	4,93%
Portal del emprendedor	15.856	0,70%
Sala de prensa	6.174	0,27%
Total páginas visitadas	2.269.482	100,00%

REDES SOCIALES

Fraternidad-Muprespa ha dado continuidad a su presencia en las redes sociales a través de la publicación de nuevos contenidos.



2.000

Suscriptores

1.820



2.544

Likes

2.209



2.590

Seguidores

2.221



6.514

Suscriptores

4.861

2018

1.297.597

visualizaciones

1.177.685

2018

GABINETE DE PRENSA

Fraternidad-Muprespa, en su afán de mejorar la manera en la que se comunica y ganar en repercusión mediática, dispone de un gabinete de prensa desde el que traslada información a los medios de comunicación.

La aparición en prensa de Fraternidad-Muprespa a lo largo de 2019 ha aumentado en un 51%. Se ha remitido a los medios 109 notas de prensa (un incremento de un 107,5% respecto al 2018), que han dado como fruto 827 publicaciones en distintos medios de comunicación.

CARTELERIA VIRTUAL FMTV

La Mutua ofrece en sus salas de espera la difusión de contenidos audiovisuales relacionados con la salud laboral y la prevención de riesgos laborales, servicios informáticos a disposición del mutualista, la calidad y el medioambiente, entre otros, a través de FMTV. Se trata de un sistema de cartelera virtual, compuesto por 110 pantallas repartidas por su red de centros de atención, con una programación de contenidos ininterrumpidos durante el horario de atención al público.

En 2019 la parrilla de contenidos ha sido actualizada adaptándose a los intereses de los pacientes, completando una programación de 101 contenidos. Además, con motivo de la inauguración del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, se han creado 72 contenidos exclusivos emitidos en las salas de espera del nuevo centro. Y coincidiendo con la celebración de la semana de la seguridad vial en el mes de noviembre de 2019, se han emitido 65 contenidos en una única parrilla monográfica sobre seguridad vial, de aproximadamente 120 minutos de duración.

PRESENCIA DE MARCA

Fraternidad-Muprespa ha realizado más de 378 productos para potenciar su imagen de marca, ha editado y producido 74 videos difundidos a través de redes sociales, FMTV y cartelera virtual.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN

La Mutua recordará el año 2019 por la apertura del nuevo Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, tras tres años de obras, dotación de equipamiento y obtención de licencias y permisos. Este acontecimiento ha supuesto un reto en el ámbito de los sistemas de información dado el compromiso asumido por la entidad de conformar un hospital digital, que junto a las características de sostenibilidad (certificado LEED Healthcare Platino conseguido) y accesibilidad (certificado 5 estrellas AIS), han convertido el centro en un referente en el sector y ha representado un plan de sistemas para el nuevo Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.

En 2019, el Plan de Evolución Digital  ha alcanzado un avance en su ejecución del 40%. Este plan, que desarrolla uno de los tres objetivos estratégicos transversales del Plan Estratégico Corporativo (2018-2020), ha supuesto un importante avance en el ámbito de la digitalización de la Mutua viéndose favorecida la relación con mutualistas y asesores, la mejora de procesos, la analítica avanzada de datos, la digitalización de los centros, así como la optimización de la cadena de valor con proveedores.

Otro hito relevante para Fraternidad-Muprespa en 2019 ha sido la consolidación de +compromiso, alianza de mutuas. Este hecho ha supuesto un importante esfuerzo de las unidades organizativas de los sistemas de información, permitiendo iniciar junto a las mutuas homólogas de la alianza un camino de estrecha colaboración e interoperabilidad entre ellas.

En su segundo año de externalización del Centro de Proceso de Datos, la consolidación del servicio ha permitido alcanzar un escenario de trabajo óptimo para el desarrollo de nuevos proyectos en el ámbito de infraestructuras TIC, propiciando un importante impulso tecnológico de renovación y actualización de sistemas operativos, bases de datos y otros productos de base.

En cuanto a nuevos aplicativos, se han implantado nuevos paquetes y sistemas ligados principalmente al Hospital Fraternidad-Muprespa Habana tales como la ordenación de pacientes, RTLS, farmacia, esterilización, integración, almacén, etc. También se ha iniciado el desarrollo de otros aplicativos que verán la luz en 2020 como son el nuevo gestor de expedientes de contratación, una nueva aplicación de seguimiento y gestión de la recaudación de las cotizaciones sociales.

En 2019 ha entrado en vigor la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), para lo cual se han adaptado los procedimientos de la Mutua a dicha norma.

Así mismo se han abordado proyectos para la seguridad del Hospital Habana, y se ha continuado con la implantación del proyecto de seguridad electrónica integral en todos los centros de Fraternidad-Muprespa.

Los aspectos de calidad, seguridad y sostenibilidad de los sistemas de información se han mantenido por medio de certificados cuyo ámbito es el desarrollo y la producción de los sistemas de información de la entidad: ISO 9001 (Calidad) y 27001 (Seguridad de la Información).

A continuación se reseñan aquellas novedades más significativas en los sistemas de información que se han producido a lo largo del ejercicio 2019.

ATENCIÓN SANITARIA

- Despliegue de la solución corporativa de gestión de la imagen diagnóstica PACS/VNA que alcanza una cobertura del 80% de centros asistenciales.
- Adaptación del HIS (Health Information System), y de la historia clínica digital de Fraternidad-Muprespa al nuevo estándar de codificación diagnóstica CIE-10-ES.
- Desarrollo de un nuevo módulo para el informado de estudios diagnósticos por imagen realizados en centros propios de la Mutua, dentro del HIS, de Fraternidad-Muprespa.
- Implantación de una nueva solución de reconocimiento de voz, basada en la solución comercial InVox Medical® de Vocali, para el dictado de informes en los servicios de diagnóstico por imagen y traumatología.
- Despliegue de la solución de ordenación de pacientes implantada en el nuevo hospital y en más de 30 centros de la red asistencial.
- Implantación de un sistema de interoperabilidad a través del intercambio de información de actividad asistencial y administrativa en el marco del acuerdo de colaboración con la mutua Umivale.
- Digitalización del proceso de seguimiento telefónico por parte del personal de enfermería sobre procesos de baja, principalmente por contingencia común, con la implantación de un nuevo cuestionario y tratamientos automatizado.
- Puesta a disposición del usuario, a través del Portal del paciente y el App Mi Frater Paciente, de nuevos documentos, un nuevo visor de imágenes diagnósticas y contenidos personalizados y adaptados a la patología.
- Proyectos circunscritos a la gestión del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana:
 - Implantación de una solución de localización de pacientes y activos en tiempo real (RTLS).

- Desarrollo de un nuevo módulo de gestión del flujo de pacientes en el servicio de urgencias, dentro del HIS de la Mutua.
- Implantación de la solución para la realización de teleconsultas, interconsultas telemáticas con médico especialistas del hospital desde los centros de la red asistencial propia.
- Desarrollo de un nuevo módulo de programación quirúrgica, dentro del HIS, de la Mutua.
- Nueva aplicación para el seguimiento de pacientes ingresados en planta hospitalaria para dispositivos táctiles en entorno de movilidad, integrada con el HIS de la Mutua.
- Implantación y/o integración de los siguientes sistemas y modalidades: quirófanos digitales, arcos quirúrgicos, sistema automatizado de dispensación de medicamentos (SADME), sistema automatizado de almacenamiento en servicio de farmacia, sistema automatizado Kanban de control de existencias en almacenes de material fungible y finalmente un sistema de gestión de dietas HMS de la empresa Aramark.

PRESTACIONES ECONÓMICAS

- Incorporación de nuevas notificaciones (notificación de resoluciones INSS, notificación de rechazos en DELT@, notificación de suspensiones cautelares,...) en el área privada de la Oficina Digital para fomentar la comunicación digital con los beneficiarios de prestaciones.
- Implantación de un nuevo módulo de ficha resumen de expedientes de contingencia profesional en el gestor de expedientes de prestaciones económicas para ofrecer una visión integral y facilitar la evaluación al gestor en cualquier punto de su ciclo de vida.
- Implantación de una nueva solución para la revisión sistemática de procesos de contingencia profesional en reuniones de seguimiento de procesos de IT, con indicadores, un mecanismo de selección automática de procesos, ampliación del registro y seguimiento de acuerdos alcanzados y automatización del tratamiento de la información.

GESTIÓN DE EMPRESAS Y MUTUALISTAS

- Digitalización del proceso de acogida de nuevos mutualistas con la implantación de un servicio de paquete digital de bienvenida a nuevas empresas mutualistas.
- Implantación del nuevo tratamiento automatizado de la cinta de afiliación diaria de autónomos que envía la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Desarrollo de una solución digital para la participación de los miembros y la celebración de las reuniones de la Junta Directiva, Comisión de Control y Seguimiento, Órganos de Gobierno y participación de la Mutua respectivamente.

“El Plan de Evolución Digital ha supuesto un importante avance en el ámbito de la digitalización de la Mutua, viéndose favorecida la relación con **mutualistas y asesores**, la mejora de **procesos**, la analítica avanzada de **datos**, la digitalización de los **centros**, así como la optimización de la cadena de valor con **proveedores**.”

PREVENCIÓN Y DESARROLLO DE LA CULTURA DE LA SALUD

- Desarrollo de la nueva Aula Prevención y actualización tecnológica de la plataforma de e-learning y gestión de contenidos Moodle que le da soporte.
- Creación de nuevos contenidos formativos sobre Fitness Emocional y Mindfulness para el Aula Prevención con recursos multimedia, documentación y ejercicios.
- Incorporación al App Mi Frater Paciente de contenidos y guías de ejercicios de movilidad de carácter preventivo disponible para pacientes recuperados de una dolencia, con información personalizada en función del tipo de lesión sufrida (lesiones de la zona cervical, lumbar, hombro o tobillo/pie).

BUSINESS INTELLIGENCE

- Desarrollo de un nuevo cuadro de mando de indicadores de gestión hospitalaria, en el que se incluyen indicadores de calidad asistencial y de actividad, así como de un sistema de informes de seguimiento de la actividad hospitalaria: parte de actividad hospitalaria, actividad del servicio de urgencias y actividad del bloque quirúrgico.
- Desarrollo de un nuevo informe de análisis anual epidemiológico para grupos de empresas y gran empresa con volumen de muestra de datos suficiente.
- Diseño de las bases para la implantación de una nueva cuenta de gestión corporativa, desarrollada sobre la nueva plataforma de business intelligence Microsoft Power BI®, que sustituirá en la Mutua la actual solución basada en SAP Business Objects.

GESTIÓN ECONÓMICA, CONTABILIDAD Y PRESUPUESTOS

- Adaptación del gestor interno de expedientes de contratación a las nuevas instrucciones internas de contratación en aplicación de lo dispuesto en la Instrucción 1/2019, de 28 de febrero de 2019, de la Oficina Independiente de Regulación y Supervisión de la Contratación, OIRESCon, en relación a los contratos menores.
- Desarrollo de una nueva solución para el control de existencias y trazabilidad de los productos farmacéuticos y sanitarios en los almacenes de los centros asistenciales e implantación piloto en un centro de la red asistencial.

GESTIÓN DE PERSONAL E INTRANET

- Incorporación de la información de los profesionales sanitarios de Fraternidad-Muprespa al Registro Estatal de Profesionales Sanitarios (REPS) del Sistema Nacional de Salud.
- Automatización de la comunicación de contratos al sistema Contrat@ del Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE.

- Desarrollo de una nueva aplicación de gestión de vacaciones y permisos en la intranet del empleado de Fraternidad-Muprespa.
- Implantación de un nuevo sistema de evaluación del desempeño personal de los empleados.
- Incorporación de la unidad de seguimiento de ejecución de contratos y del departamento de gestión sanitaria al centro multid departamental de servicios y atención al usuario de los servicios centrales de la entidad.

EVOLUCIÓN TECNOLÓGICA

- Implantación de una nueva herramienta de gestión de proyectos adecuada para la utilización de metodologías ágiles basada en la solución comercial Jira de Atlassian. Así como de una nueva solución de repositorio documental de proyectos basada en Atlassian Confluence.
- Implantación de la plataforma Mirth Connect, una solución de integración, interoperabilidad e intercambio de información con sistemas externos y otras entidades, principalmente en el ámbito clínico.
- Implantación de una nueva herramienta Git para el control de versiones del código fuente de los proyectos de desarrollo de aplicaciones y sistemas de información.
- Desarrollo de una nueva herramienta de gestión del despliegue de aplicaciones y versiones en las distintas arquitecturas y sistemas de información corporativos.



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.

Accésit: 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 estudiado 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 categorías (Plus Prevención; Hablando de Prevención; Sentimos la Prevención; Movilidad segura; y Caminando hacia el bienestar), la renovación del número y tipo de distinciones, la eliminación de la dotación económica, la simplificación de la presentación 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 periodo 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 “4º 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 Psicopsicología 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 entidad 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 Organización, 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 ILÉWASI. 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 CO₂ 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 tCO₂eq.**

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 híbrido, 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 tCO₂eq, 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 CO₂/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.

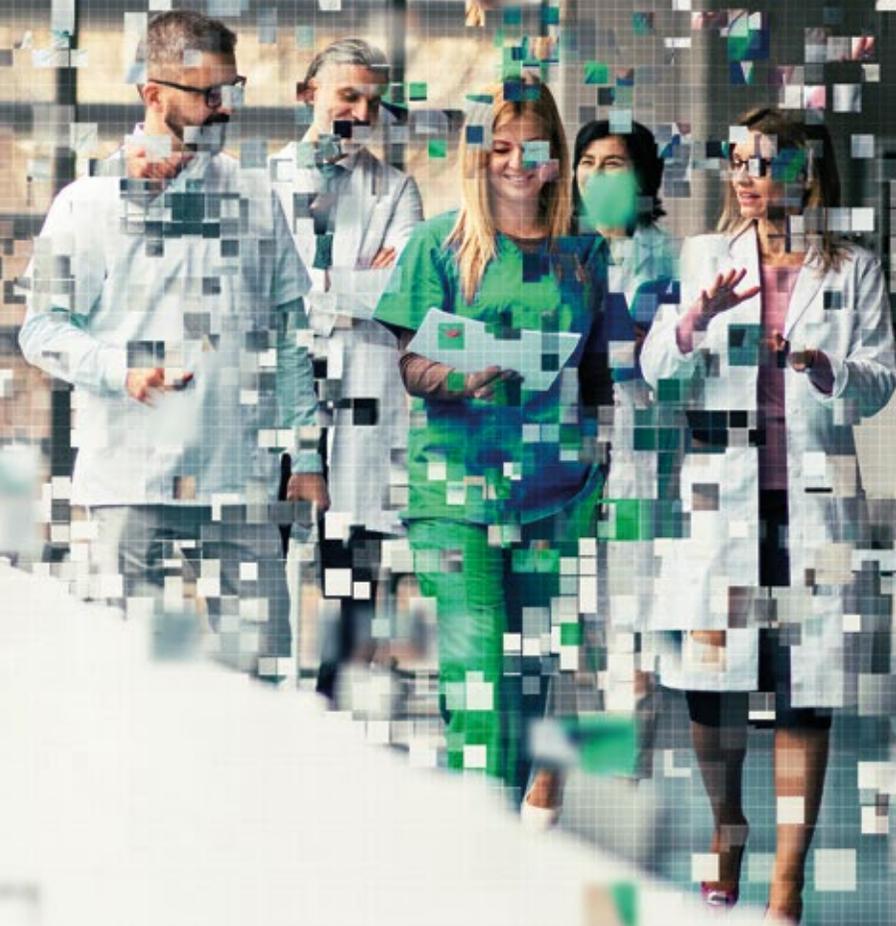
Las acciones más destacables en este sentido han sido:

- 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."

**UN BUEN
LUGAR DE
TRABAJO**

08



“La media de **antigüedad** de los miembros de la plantilla ronda los **15 años**, dato que evidencia el **compromiso** mutuo, favoreciendo una **relación estable** que **revierte** en una **mayor calidad de servicio** para el **mutualista**.”

Fraternidad-Muprespa considera a las personas que conforman su plantilla el activo más importante, por lo que dedica buena parte de sus esfuerzos a su gestión, apoyando su capacitación y el desarrollo de su talento, favoreciendo la igualdad de oportunidades, fomentando la conciliación de su vida personal y laboral, y velando por el bienestar y seguridad en un entorno de trabajo saludable.

PLANTILLA

La plantilla de Fraternidad-Muprespa, a 31 de diciembre de 2019, ha estado compuesta por 2.141 empleados (56 más que al cierre de 2018), de los cuales el 62,87% eran mujeres (1.346) y el 37,13% hombres (795), aumentando levemente dicha diferencia en relación al año anterior.

La media de edad de la plantilla es de 46,51 años y su antigüedad en la empresa ronda los 15 años, dato que evidencia el compromiso mutuo, favoreciendo una relación estable que revierte en una mayor calidad de servicio para el mutualista.

Muestra de la estabilidad existente es el hecho de que el 91,13% de los empleados de la entidad tiene contrato fijo, porcentaje que aumenta en 3,6 puntos respecto al año anterior, y que el 76,60% tiene una relación contractual con la empresa a tiempo completo, cifra que también ha aumentado en 1,44 puntos respecto al ejercicio precedente.

DISCAPACIDAD

Al cierre del año 2019, Fraternidad-Muprespa ha contado en la plantilla con 50 personas afectadas por algún grado de discapacidad, dos menos que el año anterior. De ellas, 24 son mujeres y 26 hombres. Sus puestos de trabajo se encuentran en el ámbito administrativo (32 personas) y el sanitario (18 personas). Sus contratos son fijos en su totalidad, siendo a tiempo completo el 76% de estos, es decir, 20 puntos más que el año anterior.

Estos empleados han constituido el 2,33% del total de la plantilla al cierre del ejercicio; cifra que más allá de dar cumplimiento a la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, constata la voluntad de inclusión de la Mutua. Sigue vigente en este sentido el convenio Inserta, firmado en 2016, con la Fundación ONCE para la formación y empleo de personas afectadas por discapacidades.

VARIACIÓN DE LA PLANTILLA

Fraternidad-Muprespa favorece el movimiento interno del personal para cubrir las plazas disponibles. Además de los cambios de puesto internos, se han incorporado a la plantilla 168 empleados nuevos con contrato indefinido en el ejercicio 2019.

Por otra parte, se han acogido a la jubilación parcial 43 trabajadores sustituidos como marca la Ley por el mismo número de contratos de relevo.

La ratio de rotación en la plantilla, calculada como la relación entre la rotación neta y el número de empleados, ha sido de 38,55 para el total de la plantilla, mientras que la específica del personal con contrato indefinido baja hasta el 7,77. Esta ratio de rotación para el año 2019 es la resultante de haberse incorporado a 168 personas con contrato indefinido, haber dejado la empresa 124 personas con dicha tipología de contrato y las anteriormente indicadas jubilaciones.

SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PERSONAL

Fraternidad-Muprespa apuesta por un sistema de cobertura de vacantes que da preferencia a la movilidad interna, entendiendo con ello que el desarrollo y promoción de sus trabajadores constituye un elemento esencial de su política de recursos humanos, lo cual repercute en un mayor grado de motivación y mejor percepción del clima laboral de la entidad.

Sobre la anterior premisa, el procedimiento que sustenta los procesos de selección y evaluación de personal de la Mutua está orientado a atraer y seleccionar el talento de acuerdo al principio de adecuación persona-puesto, en el marco de un sistema de gestión por competencias que pone énfasis en la adecuación técnica, competencial y de valores de las personas, y propicia una gestión de los procesos basada en la transparencia, objetividad y eficiencia, donde el mérito, la idoneidad y la no discriminación son los elementos centrales en su ejecución.

Conforme al compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades, el respeto hacia las personas y la sociedad, y su apuesta por la diversidad y la inclusión, los procesos de selección y evaluación incorporan acciones positivas alineadas con estos principios.

Las acciones más destacadas durante el ejercicio 2019, en términos de selección de personal han sido:

- La ejecución del proceso de selección para la dotación del equipo humano del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, incorporando 100 profesionales (50 procedentes de fuera de la Mutua), que constituyen un grupo total de más 250 personas.
- La explotación de las soluciones tecnológicas lanzadas en 2018 para la gestión de los procesos de selección tales como e-preselc, sistema integral de reclutamiento, selección y gestor de procesos, integrado con la web corporativa de la Mutua, portal de empleo y ofertas publicadas en redes sociales, o el uso de plataformas digitales de comunicación para la realización de entrevistas a distancia.



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

PROMOCIÓN Y DESARROLLO

PRUEBAS DE PROMOCIÓN INTERNA

Fiel al propósito de apostar y favorecer el desarrollo y promoción del personal, la Mutua celebra bienalmente las pruebas de promoción interna que permiten acceder a los niveles 4 y 5. Este compromiso permanente, recogido en el convenio colectivo de aplicación y ampliado en un acuerdo suscrito entre la empresa y la representación de los trabajadores, ha sido posteriormente reforzado al incluirse en el Plan Estratégico Corporativo de la Mutua. No obstante, este año 2019 no se han podido realizar dichas pruebas debido a la falta de respuesta en su autorización por parte de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

DESARROLLO DIRECTIVO

Fraternidad-Muprespa presta especial atención al programa de desarrollo de competencias directivas, orientado a mejorar la calidad directiva de los mandos, acentuar su motivación y compromiso con la misión, visión y valores de la Mutua y fortalecer un liderazgo de sus equipos de trabajo basado en la comunicación.

Desde esta perspectiva, se ha seguido trabajando en el desarrollo de habilidades de liderazgo como refuerzo de la calidad directiva, ámbito que sigue impactando positivamente en la percepción de las personas, tal y como se desprende de la valoración expresada en la encuesta de clima, motivación y compromiso de 2019.

FORMACIÓN

La formación de los empleados es uno de los pilares fundamentales sobre los que la entidad construye la igualdad de oportunidades, la satisfacción en el puesto de trabajo, la ayuda a la integración, la fidelización y la alineación con los valores y cultura de la empresa.

En Fraternidad-Muprespa paralelamente a la disposición de mecanismos que permiten identificar el talento y aplicar el principio de adecuación persona-puesto, se considera vital dotar a las personas de herramientas que las capaciten, facultándolas para el mejor desempeño de sus funciones.

Bajo esas premisas se fundó en 2018 la Universidad Corporativa de Fraternidad-Muprespa (UNICO). Comprometida con la formación permanente, UNICO se adapta al área de negocio, perfil y competencias requeridas para cada alumno con el objeto de ofrecerle un itinerario formativo en cada una de las escuelas existentes (administrativa, corporativa, directiva, preventiva, sanitaria y hospitalaria). De esta manera, cada miembro de la plantilla dispone

de una forma de aprendizaje ordenada, transversal y acorde tanto a sus propias necesidades como a las que la empresa tiene de él.

En 2019, la Universidad Corporativa ha cumplido su segundo año de funcionamiento, durante el cual se ha centrado en recoger la cultura y conocimientos de los profesionales referentes de cada área de la Mutua para ponerlos a disposición de toda la plantilla. Este planteamiento ha servido para concentrar el conocimiento de la entidad y que el personal interiorice que el acceso al mismo es a través de UNICO.



Universidad Corporativa
de Fraternidad-Muprespa

ACTIVIDAD FORMATIVA

Durante 2019 la Mutua ha impartido 38.397 horas de formación a un total de 4.930 alumnos (entendiendo por alumno cada vez que un empleado es inscrito a una acción formativa distinta) de los cuales 3.025 han sido mujeres y 1.905 hombres. Cabe indicar que 39 de estas personas (15 hombres y 24 mujeres) sufrían algún tipo de discapacidad, siendo el porcentaje de formación de este colectivo del 78%.

Estos datos arrojan que durante 2019 la Mutua ha realizado una media de 18,47 horas de formación por persona de la plantilla, 2 horas menos que en 2018. En el caso del personal con discapacidad la media de horas ha sido de 2,53.

Dicha formación se ha realizado en la modalidad presencial sumando un total de 4.897 horas (a 297 mujeres y 331 hombres), favoreciendo el establecimiento de vínculos entre los empleados, en línea en 4.879 horas (2.435 mujeres y 1.338 hombres), mixta en 3.442 horas (46 mujeres y 35 hombres) y por videoconferencia en 44 horas (59 mujeres y 29 hombres).

También se han concedido ayudas individuales para la formación externa a 330 alumnos (168 mujeres y 162 hombres) que ha supuesto un total de 10.135 horas formativas adicionales.

Entre la formación impartida en 2019 ha destacado:

- Curso de Experto de valoración de incapacidades laborales de la UNED (30 alumnos).
- Jornada de actualización para directivos de la red de atención (94 alumnos presenciales).

- Jornada de actualización para técnicos de prevención (45 alumnos presenciales).
- Delitos penales (29 alumnos presenciales).
- El Defensor del mutualista (1.558 alumnos en línea).

Los anteriores datos sobre realización de la formación se transforman en una excelente transferencia de conocimiento, como muestra el 9,40 (sobre 10) del indicador que la mide, y una notable aceptación por parte de la plantilla sobre el sistema de formación al que tiene acceso, según evidencia la valoración general de 8,57 (sobre 10) que han otorgado los asistentes a los cursos (23 décimas más alta que el año anterior).



“Fraternidad-Muprespa establece y **garantiza el cumplimiento de los principios generales** (sistema de compensación total, respeto a los límites presupuestarios, simplicidad, equidad y valoración del desempeño) en la **remuneración de sus profesionales.**”

La valoración de los formadores ha disminuido muy ligeramente hasta el 8,84 (sobre 10), respecto al 8,90 del año 2019, valoración que pone de manifiesto que los formadores han sabido transmitir sus conocimientos de una forma satisfactoria. Asimismo, el índice de calidad de las ayudas individuales concedidas para formación externa también ha aumentado hasta situarse en los 8,67 puntos (sobre 10). ➔

RETRIBUCIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES

La responsabilidad, tiempo, talento, esfuerzo y resultados de la totalidad de los empleados de Fraternidad-Muprespa se compensa mediante un sistema integral que incluye la retribución salarial, los beneficios sociales, la retribución en especie y la retribución flexible, junto a otros elementos retributivos no económicos que engloban aspectos relacionados, entre otros posibles, con la conciliación de la vida personal y laboral, o la formación y el desarrollo profesional.

Buena parte de estas medidas son fruto del pacto interno suscrito entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, mediante el cual se mejora el convenio colectivo general de ámbito estatal para entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social que aplica a la entidad.

Todas las retribuciones o beneficios sociales satisfechos con recursos públicos están sujetos a las disposiciones sobre la masa salarial y demás específicas, y a las limitaciones o restricciones establecidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

La Mutua ha destinado 92.090.131,83 euros a salarios en el ejercicio 2019, correspondientes al 74,61% de los gastos en recursos humanos, además de las cantidades destinadas a cotizaciones de la Seguridad Social, gastos sociales y aportaciones al plan de pensiones. ➔

PROCESO PARA DETERMINAR LA RETRIBUCIÓN

Conforme a la política general de recursos humanos, Fraternidad-Muprespa establece y garantiza el cumplimiento de los principios generales (sistema de compensación total, respeto a los límites presupuestarios, simplicidad, equidad y valoración del desempeño) en la remuneración de sus profesionales, adecuándose siempre a la legalidad vigente y a las directrices emanadas de los órganos competentes del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Los empleados de la Mutua son compensados en función de su responsabilidad, sus competencias y su nivel de desempeño. A estos efectos, y en el marco del convenio de aplicación, cada puesto de trabajo se valora y sitúa en un rango de compensación, determinado por el grado de contribución a los resultados de la entidad, por el nivel de competencias requeridas para su desempeño y a nivel externo, por los parámetros de compensación del mercado aplicables al sector. De esta forma, la valoración del desempeño, a su vez, permite compensar más a las personas que, dentro del mismo nivel de responsabilidad, contribuyan más a los resultados de la entidad en un periodo determinado y conforme al sistema de evaluación que en cada caso se entienda apropiado.

RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

Los empleados de Fraternidad-Muprespa tienen a su disposición, desde 2015, un sistema de retribución flexible que mejora la eficiencia retributiva de la entidad. Mediante este sistema tienen la posibilidad de sustituir, de forma voluntaria y reversible, una parte de la retribución en efectivo por la contratación de determinados productos, incrementando así la disponibilidad neta. Fraternidad-Muprespa ha incluido dentro de este sistema la posibilidad de contratar el seguro de salud, el cheque guardería, la tarjeta de transporte y la compra de equipos informáticos.

Al cierre de 2019, un total de 658 empleados han contratado uno o más productos, un 33,18% del total de empleados, habiendo sido el seguro de salud y la tarjeta de transporte los más demandados.

PLAN DE PENSIONES

Fraternidad-Muprespa es promotora de un plan de pensiones adscrito a Fonditel Delta, fondo de pensiones que cubre de manera complementaria la previsión social de sus trabajadores. Los partícipes del plan son los empleados fijos de la Mutua con más de dos años de antigüedad que voluntariamente han decidido adherirse al mismo.

La Mutua aporta una cantidad cada año que se distribuye de forma lineal entre todos los partícipes del plan. En el año 2019 dicha cantidad ha sido de 388.245,26€, repartidos entre 943 empleados.

MEDIATECA

Fraternidad-Muprespa, en su claro compromiso con la cultura, cuenta con una mediateca a disposición de toda la plantilla, considerada como un salario emocional, con una excelente valoración por parte de sus usuarios.

Al cierre de 2019 la biblioteca ha estado dotada de 5.105 libros de todos los géneros (novelas, ensayos, guías de viaje, poesía, comics, guías de autoayuda, literatura infantil, etc.) Por su parte, la filмотeca ha ofrecido un catálogo de 1.334 películas.

Durante este ejercicio se han solicitado en préstamo 1.793 libros y 1.063 películas por parte de 477 personas, una cuarta parte de la plantilla, de las cuales el 78% han sido mujeres y el 22%, hombres.

VETERANOS DE FRATERNIDAD-MUPRESPA

Durante el ejercicio 2019 han cumplido 25 años de antigüedad en la empresa los siguientes empleados a los que, como ya es tradicional, se les ha entregado un obsequio personal durante el acto de celebración de la Junta General de 2019:

Apellidos y nombre	Provincia
Almagro del Olmo, Paloma	Alicante
Alonso Montoya, Lucía	Madrid
Álvarez Antón, Carlos	Valencia
Amo Orden, María Nélida	Madrid
Bañeros González, Francisco	Madrid
Carlero Trillo, Ana Isabel	Madrid
Carranza Díaz, Inmaculada	Madrid
Castro Río, José Antonio	Coruña
Cogollo Moreno, Ciro	Madrid
Coronado Zayas, Vanessa Carolina	Madrid
De Cabanyes San José, María del Carmen	S.C. De Tenerife
De los Ríos Ferreira, Mariano	Madrid
Dueñas Buendía, María de Gracia	Ciudad Real
Escudero Derecho, Ana María	Madrid
Fernández-Salguero Suárez, Rosario	Málaga
Fraile Gómez, Víctor	Guadalajara
González Rollán, María Josefa	Salamanca
Gutiérrez-Ravé García, Francisco de Paula	Córdoba
Jerez Saquete, Raquel	Madrid
Narrillos Jiménez, Julián	Avila
Quesada García, María de los Ángeles	Asturias
Saldaña Arroyo, Javier	Valladolid
San Millán Arce, Ricardo	Cantabria
Santos Moreno, Josefa María	Madrid
Serrano Sanz, Lucio	Segovia
Taboada Macho, Begoña	Coruña
Torres Orzaez, Eva Pilar	Alicante
Vigil Valencia, Yolanda	Málaga

OTRAS MEDIDAS

En materia de conciliación destacan por su especial relevancia para una mayor calidad de vida profesional y familiar las medidas de las que se han beneficiado numerosos empleados, tales como la excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares (65 empleados de los cuales 59 han sido mujeres y 6 hombres), los permisos de lactancia acumulada (20 empleadas) o la opción del teletrabajo (92 empleados), aplicable en los casos en que la actividad de la persona así lo ha permitido.

Asimismo, la totalidad de los 58 empleados que han tenido derecho al disfrute del permiso parental se han acogido al mismo (44 mujeres y 14 hombres). De estos, la tasa de regreso al trabajo tras agotar el permiso se ha situado en un 70,73% para las mujeres y en el 100% en el caso de los hombres.

Entre las restantes medidas, cabe destacar por su singularidad:

- Las becas de estudios para personal de la plantilla e hijos.
- Las ayudas para guardería, personal de la plantilla o familiares con discapacidad, y ayuda para vivienda (en los supuestos de traslado por necesidades del servicio).
- La mejora económica de la prestación por incapacidad temporal, maternidad o riesgo de embarazo hasta completar el 100% del salario.
- Los seguros de accidente, vida y responsabilidad civil.
- Los permisos, entre otros, paternal para exámenes prenatales y de preparación al parto, paternidad (ampliado), asistencia a consulta médica con hijos menores o padres dependientes.
- La ampliación de hasta 6 días de vacaciones adicionales para mayores de 60 años.
- La reducción de jornada de hasta el 50% para trabajadoras víctimas de violencia de género.

MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

CLIMA LABORAL

La motivación de los profesionales en Fraternidad-Muprespa es un ámbito de progreso que ya se incluyó en el I Plan Estratégico Corporativo de 2011 y se sigue manteniendo en el actual. Por ello, las acciones emprendidas desde entonces se han orientado a afianzar la escucha a los profesionales como una herramienta de gestión interna para la organización en su conjunto y para los propios equipos, al permitir identificar objetivos y actuaciones que repercutan en una mejor gestión del compromiso de los profesionales y un clima de trabajo

más estimulante y satisfactorio. Supone, además, una ocasión poderosa de comunicación de los empleados en sentido ascendente, así como una oportunidad para conocer la situación de los equipos y que los responsables puedan trabajar en su mejora.

En 2019 se ha medido el compromiso, el clima laboral y la cultura corporativa y valores de la entidad, a través de varios cuestionarios anónimos remitidos a la plantilla. El nivel de participación se ha incrementado ligeramente en todos los grupos y niveles con respecto a la anterior encuesta, con un 73% de participación (69% en 2017), manteniendo la tendencia al crecimiento que viene siendo registrada desde el año 2013, además del asentamiento de la percepción del clima interno de la Mutua. Este hecho no solo ha reafirmado este instrumento como mecanismo de retroalimentación sino que además ha permitido plantear y ejecutar medidas concretas y finalistas. Las dimensiones mejor valoradas han sido el trabajo en equipo, la valoración del empleo, la autonomía y la información.

La evolución del total de respuestas favorables (TF) reflejadas por el indicador que mide la satisfacción general ha caído un punto con respecto al año pasado (67 sobre 100) reflejando de igual manera un resultado satisfactorio prácticamente alineado con la media *benchmarking* , que actualmente se sitúa en un 66%.

El clima interno en Fraternidad-Muprespa parece asentarse en un entorno positivo, en el que las personas aprecian la estabilidad que aporta la organización frente a las debilidades laborales y en el que parece que avanza la tranquilidad frente a la decepción de los empleados. En 7 de los 15 aspectos analizados se manifiesta una evolución positiva desde 2015: autonomía, las reuniones que realiza el jefe, la satisfacción global con éste, la compensación y beneficios y las oportunidades de crecimiento profesional. Y el resto, mantiene prácticamente resultados con variaciones muy leves.

Es destacable también la distancia positiva en términos de cooperación entre áreas, información de la empresa y autonomía.

 El *benchmarking* es un proceso continuo por el cual se toma como referencia los productos, servicios o procesos de trabajo de las empresas líderes, para compararlos con los propios y posteriormente realizar mejoras e implementarlas.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La totalidad de los miembros de Fraternidad-Muprespa, salvo los correspondientes a la alta dirección y aquellos que no cumplen con los requisitos necesarios, tienen, en sentido opuesto al que les permite valorar el funcionamiento de la entidad (ascendente), la valoración de su propio desempeño por parte de su responsable.

Ha recibido su evaluación el 94,82% del total de los empleados que cumplían los requisitos necesarios para ello; variando a la baja ese porcentaje en el caso de las mujeres, hasta alcanzar el 94,06%, y aumentando en el caso de los hombres hasta el 96,10%.

En 2019 se ha puesto en funcionamiento el nuevo formulario de evaluación del desempeño cuyo fin es evaluar la contribución de cada empleado y las aportaciones orientadas a la consecución de los objetivos de la entidad atendiendo a seis factores definidos de manera sincronizada y coherente con los valores de la Mutua y los objetivos estratégicos recogidos en el Plan Estratégico Corporativo 2018-2020, consonantes con el sistema de gestión por competencias de la Mutua.

Este sistema no solo sirve para medir de una manera objetiva el desempeño de los profesionales de la Mutua, sino también para alinearlos con la misión, visión y valores de la entidad, orientarlos hacia la consecución de los objetivos y el desarrollo de las competencias y, en definitiva, contribuir a los procesos de gestión del cambio de la entidad.

MEDICIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA

A lo largo de 2019, se han difundido 1.093 noticias a través de la intranet de la Mutua (FraterNet), se han remitido 102 comunicaciones por correo electrónico (campañas específicas y boletines digitales temáticos) y se han publicado 13 videos en la plataforma de video web (FraterTube). Toda esta información, puede ser valorada por los miembros de la plantilla en distintos aspectos, permitiendo plantear acciones de mejora que avancen hacia una comunicación interna más eficaz. Durante 2019 se han recibido 1.261 valoraciones de las comunicaciones remitidas a través de correo electrónico, siendo la valoración media un 9,06 sobre 10.

SALUD Y PREVENCIÓN

Los trabajadores de Fraternidad-Muprespa disfrutan de un servicio de prevención propio que vela por su salud de manera integral, gestionando la prevención de riesgos laborales desde sus cuatro vertientes (seguridad, higiene, ergonomía y psicología laboral y medicina del trabajo) vigilando la salud tanto individual como colectiva.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Fraternidad-Muprespa tiene implantado un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en todos sus centros, además de la certificación en la norma OHSAS: 18001:2007 en 22 centros de trabajo.

Este sistema de gestión garantiza la seguridad y salud en el trabajo, tanto en la vigilancia de la salud como en la aplicación de protocolos en caso de riesgos inherentes en el puesto de trabajo. Además de garantizar la vigilancia en materia de seguridad, higiene, ergonomía y psicología para todo el personal de la Mutua.

Identificación de peligros y evaluación de riesgos

El procedimiento de evaluación, identificación de riesgos y planificación de la actividad preventiva de Fraternidad-Muprespa establece, implementa y mantiene las actuaciones necesarias para la identificación continua de peligros y la evaluación de los riesgos derivados, a través del método que define el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Esta identificación de riesgos busca relacionar cada puesto de trabajo con riesgos de accidente o enfermedad profesional que pueden producirse en los mismos, incluyendo los que puedan afectar a colectivos objeto de protección especial (personas con discapacidad, mujeres embarazadas o en lactancia, entre otros). De esta manera, se pueden prevenir daños, eliminar o corregir con eficacia situaciones de riesgo, y minimizar las posibles consecuencias.

La metodología empleada se basa en el proceso de análisis y evaluación de información procedente de:

- Documentación previa de consulta.
- Entrevistas y visitas a los lugares de trabajo.
- Investigaciones de la siniestralidad.
- Cualquier otra fuente de información facilitada por los trabajadores.
- Incidentes, accidentes y situaciones de emergencia.
- Resultado de las actividades planificadas para la reducción y el control de los riesgos.

Las evaluaciones que lleva a cabo la Mutua se agrupan en función de las siguientes disciplinas de ámbito preventivo:

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

En 2019 se han realizado 176 informes sobre evaluaciones de riesgos de puestos y de lugares de trabajo, de condiciones ambientales y de estudios de pantallas de visualización de datos.

Notificación de accidentes

La comunicación de cualquier accidente de trabajo sufrido por trabajadores de Fraternidad-Muprespa se realiza mediante el sistema de gestión informático de la Mutua al Servicio de Prevención Propio (SPP). De igual manera, se comunica cualquier accidente de trabajo en consecuencia del trabajo desempeñado por trabajadores de empresas contratadas, ETT, y becarios o residentes. El responsable de dicho personal comunica el accidente al responsable de la unidad donde presta servicio el sujeto, siendo comunicado al SPP.

El análisis y comprobación del accidente lo realizan los técnicos de prevención del SPP en colaboración con el responsable del centro de trabajo del accidente y, en los casos en los que el accidentado sea personal ajeno a la Mutua, también con el responsable de la contratación.

El SPP procede a realizar la investigación, analizando la información recibida, tratando de esclarecer el origen, circunstancias y causas que origina el suceso que ha desencadenado el accidente. Las conclusiones resultantes contribuyen a prevenir la aparición de situaciones que originen de nuevo accidentes.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Plan de prevención de riesgos laborales es el documento que desarrolla el Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales en Fraternidad-Muprespa. Engloba todo un proceso que parte de un programa de actividades generales preventivas a desarrollar en un periodo determinado, continúa con la realización de dichas acciones preventivas, de las cuales pueden desprenderse medidas correctoras para eliminar, controlar o reducir los riesgos detectados, y finaliza con la memoria de actuación hasta la siguiente programación.

- Evaluación de lugares de trabajo (ERLT).
- Evaluación de riesgos de puestos de trabajo (ERPT).
- Evaluación de las condiciones ambientales y calidad de aire (ECA).
- Evaluación de puestos que incluyen pantallas de visualización de datos conforme a lo establecido en el R.D. 488/1997 (PVD).
- Evaluaciones de factores psicosociales.
- Seguimiento y control de la actividad preventiva y de las medidas correctoras.
- Inspecciones de Seguridad programadas a realizar en todos los centros.
- Elaboración de las medidas o instrucciones de emergencia conforme a lo establecido en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Implantación de las medidas de emergencia.
- Simulacros.
- Seguimiento y autorizaciones de peticiones de EPI's.
- Asesoramiento al departamento de Compras en adquisición de EPI's.
- Seguimiento de la coordinación de actividades empresariales.

Durante 2019 se han realizado 878 actividades en la Mutua relacionadas con la prevención de riesgos laborales:

- Seguimiento de 110 planificaciones de la actividad preventiva en los centros de trabajo (finalizadas en el 88,71%).
- 234 inspecciones de seguridad.
- 27 revisiones de medidas de emergencia, atendiendo a los criterios establecidos en el Programa de actividades generales preventivas.

- 33 jornadas de implantación de medidas de emergencia.
- 30 simulacros de emergencias.
- 398 avisos de coordinación de actividades empresariales. De estos, un 72% han correspondido a empresas que realizan servicios de mantenimiento en centros de la Mutua, un 11% a obras, un 0,3% a revisión de instalaciones, 2% a limpieza y un 15% a otros.
- Investigación de los 121 accidentes de trabajo producidos en 2019. De estos, 88 han sido accidentes sin baja, y 33 con baja (19 accidentes in itinere y 14 en jornada laboral).
- Se ha realizado el III Estudio de Factores Psicosociales a toda la plantilla, utilizando la aplicación FPSICO 4.0 del INSHT. Las conclusiones del estudio se han incorporado a los informes correspondientes y se han comunicado a los trabajadores de la Mutua. Esta tarea ha conllevado además la recogida de información para adaptar y establecer las mejores medidas preventivas y aplicarlas en cada centro o en cada circunstancia.

En cuanto a la vigilancia de la salud, los trabajadores se han beneficiado, entre otras, de las siguientes acciones llevadas a cabo durante 2019:

- 1.418 reconocimientos médicos voluntarios que han abarcado al 66,16% de la plantilla, registrando un leve descenso respecto al año anterior (71,14% en 2018).
- Programa epidemiológico de detección precoz de enfermedades graves de aplicación sistemática.
- 533 vacunaciones, como parte de la campaña de vacunación antigripal.

Comunicación y diálogo

La Mutua dispone de mecanismos de comunicación, información, consulta y participación de sus trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, definidos en un procedimiento específico. La comunicación es bidireccional, del Servicio de prevención propio a los trabajadores, y viceversa, a través de la intranet, reuniones, correo electrónico, y los Comités de Seguridad y Salud, y Comité Estatal de Seguridad y Salud.

En 2019 se han registrado 10 publicaciones en blog del Servicio de prevención propio, 19 noticias en la intranet corporativa y 32 avisos. Además, a la ficha de prevención de los empleados se han añadido 436 documentos con información sobre los riesgos inherentes a los puestos de trabajo existentes en la entidad. También se han celebrado Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo en los 9 centros de trabajo que tienen constituido dicho comité.

Formación

El programa de actividades generales preventivas de Fraternidad-Muprespa también contempla la formación en materia de prevención de riesgos laborales, necesaria para el desempeño seguro en los distintos puestos de trabajo, según lo establecido en el artículo 19 de la ley de Prevención de riesgos laborales.

En 2019 se han impartido un total de 2.445,3 horas de formación a un 34,48% de la plantilla de la Mutua. Esta formación ha consistido principalmente en cursos de reciclaje, jornadas de sensibilización, primeros auxilios, delegados de Prevención y hábitos saludables, entre otros. Como resultado se ha refrescado la formación en PRL a prácticamente la totalidad de la plantilla de la Mutua desde que se estableció como obligatorio en nuestro catálogo de puestos a través del sistema de gestión. ▶

Fomento de la salud de los trabajadores

Para realizar la vigilancia de la salud de los trabajadores de la Mutua se realizan diversas acciones que incluyen las evaluaciones de salud, actividades de formación en prevención de lesiones ocasionadas por los riesgos presentes en el trabajo, actividades específicas de prevención, y campañas de vacunación entre otras. Se ha establecido una distribución geográfica por la cual el Servicio de Prevención Propio realiza los exámenes de salud de los empleados de la Comunidad de Madrid y provincias limítrofes como Toledo, Guadalajara, Ávila y Cuenca. Los reconocimientos en el resto de España son realizados por el Servicio de Prevención Ajeno (SPA) contratado por la Mutua, por lo que la gestión de las evaluaciones de salud es diferente según el caso.

La Mutua brinda información relativa a los riesgos para el embarazo a todas las mujeres que desempeñen su actividad laboral en puestos de trabajo que estén identificados de riesgo en el registro de puestos y riesgos asociados. Dicha información se encuentra en la ficha de prevención de cada trabajador en la Intranet. En dicha ficha se ofrece la posibilidad de informar, de manera voluntaria, su estado de embarazo, de manera que se pueda valorar y proponer es necesario cuantas medidas se consideren oportunas para proteger la salud de la trabajadora embarazada y de su hijo.

ABSENTISMO Y SINIESTRALIDAD

Contingencias comunes

Durante 2019 se han registrado 904 procesos de baja por contingencias comunes del personal de la Mutua, la mayoría con una duración media menor o igual a 3 días. El 23,23% de los casos ha tenido una duración de entre 4 y 15 días, y el 32,96% de los casos ha registrado una duración mayor de 15 días. De estos expedientes, un 50,33% corresponde a personal de oficina, un 47,7% a personal sanitario, y un 2,10% a otro personal. El 70% de los procesos se han registrado en mujeres y el 29,87% en hombres.

Las patologías más registradas entre los empleados de Fraternidad-Muprespa han sido relacionadas con el aparato respiratorio, y enfermedades del sistema osteomuscular y conectivo.

Contingencias profesionales

En 2019 se han registrado 33 accidentes de trabajo con baja en la plantilla de Fraternidad-Muprespa, cuyos días totales de baja han sido 652 días, incrementándose considerablemente con respecto al año anterior (335 días), consecuencia del aumento en los procesos de baja entre 15 y 30 días, y los procesos entre 30 y 90 días. Los accidentes durante la jornada laboral sin baja han disminuido en 3, sumando 1 en itinere sin baja más que en el ejercicio anterior.

Se ha producido un ligero incremento del accidente de trabajo por pinchazo, registrándose 15 casos (11 en 2018). En todos ellos se ha aplicado el protocolo por pinchazo accidental.

Con respecto a los accidentes de trabajo in itinere e in misión, ha descendido el número de casos a 45, sin embargo ha aumentado el número de bajas en 4.

Los índices se han mantenido bajos pese a percibirse un aumento en todos ellos debido, entre otras causas, a que en el cálculo realizado para los índices en 2019 se ha corregido el número de horas anuales de trabajo – 1.658 horas– en lugar de 1.800 horas que, por defecto, venía en los cálculos de los índices de los años anteriores.

Por otra parte, afortunadamente no ha habido que lamentar ningún fallecido como consecuencia de un accidente de trabajo durante 2019.

AUDITORIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el transcurso de la auditoría de seguimiento de Certificación OHSAS, que se ha realizado durante 2019, se han destacado tanto el diseño del Sistema de Gestión de la Prevención de la Mutua, como la baja accidentalidad, la formación de nuestra plantilla, y la información, consulta y participación de los trabajadores.

REPRESENTACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las secciones sindicales legalmente constituidas en el ámbito de Fraternidad-Muprespa han sido en 2019, Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), reconociéndose a ambas la capacidad de representación e interlocución colectiva de toda la plantilla de la entidad. El número de delegados durante 2019 ha sido de 133, cuatro más que el año anterior.

Los acuerdos de negociación colectiva contemplan la constitución de comisiones paritarias de seguimiento (formación, igualdad, IGRD, acción social, entre otros) cuya composición se realiza de forma proporcional al porcentaje de representación. Cada una de ellas tiene sus propias normas de funcionamiento de modo que garantizan la consulta y negociación permanente de cualquier cuestión que afecte a cambios en la organización, el trabajo, u otras materias relacionadas con las condiciones de la plantilla, sin perjuicio de cumplir los plazos establecidos en la legislación laboral.

En agosto de 2019 se ha firmado el acuerdo de distribución y aplicación individual de la masa salarial conforme a lo establecido en el RDL 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

Asimismo, en noviembre se ha firmado un acuerdo sobre adecuación en la nómina de distintos conceptos y estructura retributiva para todo el personal que se llevará a efectos en 2020. Dicho acuerdo, contempla además un avance en la homogeneización y simplificación de la estructura retributiva.

En cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales que en su art. 35 párrafo primero define la figura de los delegados de prevención como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El número de delegados de prevención en Fraternidad-Muprespa en 2019 ha sido de 89, siendo 12 los Comités de Seguridad y Salud, y uno el Comité estatal de seguridad y salud.

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.

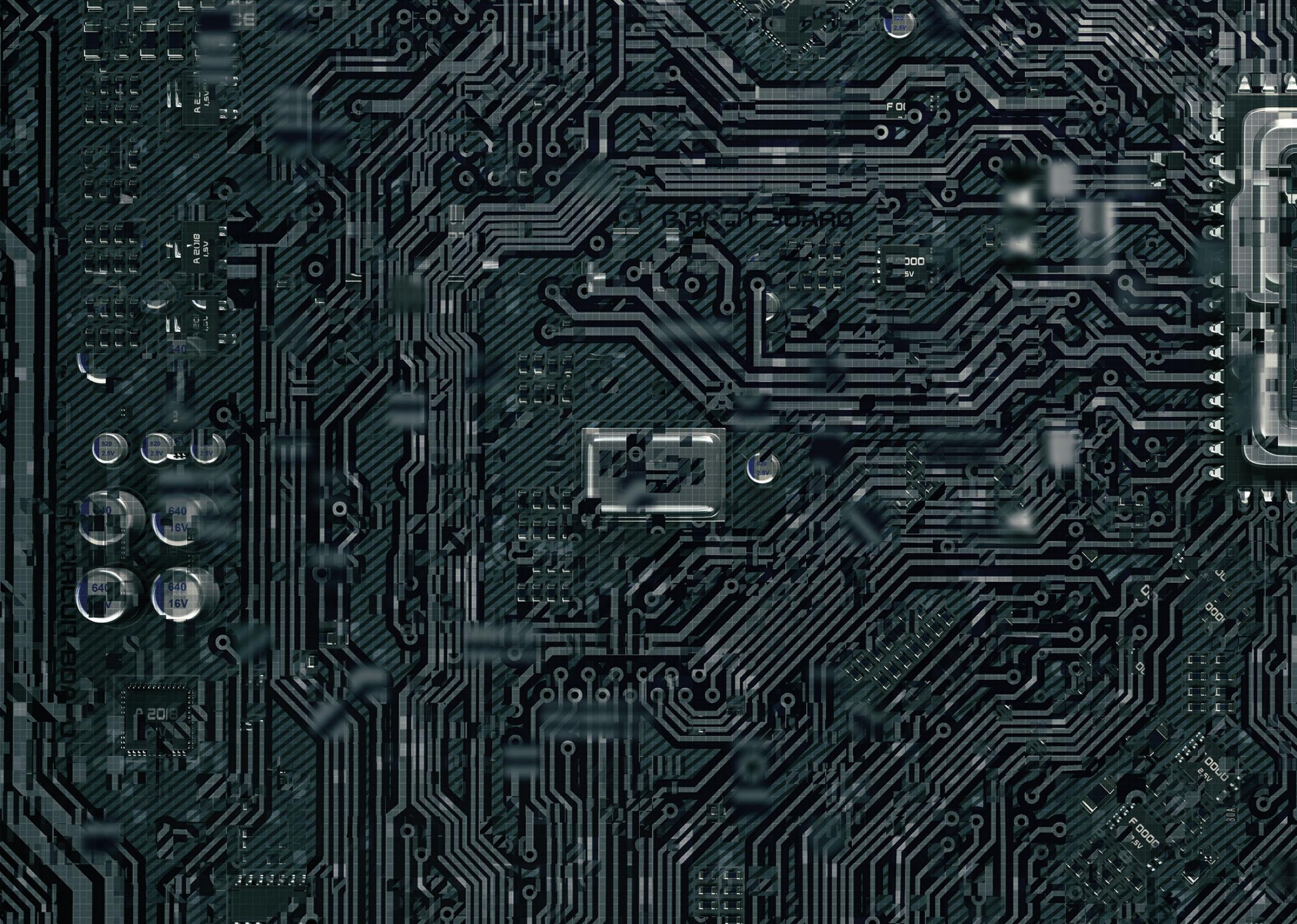
- Desplegar la nueva bienvenida digital a las empresas mutualistas, potenciando la comunicación bidireccional y en línea entre ambas partes.
- Ampliar la red wifi para pacientes y trabajadores protegidos a toda la red de oficinas.
- Seguir avanzando en la consolidación de la licitación bajo criterios 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.
- Licitación 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.
- Licitación 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.
- Licitación 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.
- Licitación 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.
- Implantación 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.



A 2018
1.5V

A 2018
1.5V

40

820
2.5V

820
2.5V

820
2.5V

640
16V

640
16V

640
16V

640
16V

A 2018

F 01

PRINT BOARD

300
5V

820
2.5V

F 0000
1.5V

0000
2.5V

307A



ANEXOS

10

- CUENTAS ANUALES (pág. 98) ▶
- INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS POR IMPORTE MAYOR A 10.000 EUROS (pág. 110) ▶
- DATOS DE LA PLANTILLA (pág. 112) ▶
- PROCESO DE REALIZACIÓN Y PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME ANUAL Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD (pág. 117) ▶
- INDICADORES GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE) (pág. 123) ▶

CUENTAS ANUALES

Cuenta del resultado económico-patrimonial. Ejercicio 2019 (euros)

(1 de 3)

	2019	2018
1. Cotizaciones sociales	1.142.966.153,77	1.020.139.835,86
a) Régimen general	370.396.762,42	330.704.213,88
b) Régimen especial de trabajadores autónomos	41.499.664,37	75.510.409,92
c) Régimen especial agrario	0,00	0,00
d) Régimen especial de trabajadores del mar	1.336.915,59	1.449.917,95
e) Régimen especial de la minería del carbón	16.520,25	15.110,65
f) Régimen especial de empleados de hogar	0,00	0,00
g) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	729.716.291,14	612.460.183,46
2. Transferencias y subvenciones recibidas	-8.621,08	-65.104,53
a) Del ejercicio	-9.729,73	-66.213,18
a.1) Subvenciones recibidas para financiar gastos del ejercicio	0,00	0,00
a.2) Transferencias	-9.729,73	-66.213,18
a.3) Subvenciones recibidas para cancelación de pasivos que no supongan financiación específica de un elemento patrimonial	0,00	0,00
b) Imputación de subvenciones para el inmovilizado no financiero	1.108,65	1.108,65
c) Imputación de subvenciones para activos corrientes y otras	0,00	0,00
3. Prestaciones de servicios	6.558.071,02	5.876.983,87
4. Trabajos realizados por la entidad para su inmovilizado	0,00	0,00
5. Otros ingresos de gestión ordinaria	61.820.061,68	71.468.047,55
a) Arrendamientos	18.492,84	3.851,76
b) Otros ingresos	2.834.547,93	2.304.102,85
c) Reversión del deterioro de créditos por operaciones de gestión	17.994.374,98	20.503.301,03
d) Provisión para contingencias en tramitación aplicada	40.972.645,93	48.656.791,91
6. Excesos de provisiones	1.446.353,40	1.760.441,72
A) TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA (1+2+3+4+5+6)	1.212.782.018,79	1.099.180.204,47

Cuenta del resultado económico-patrimonial. Ejercicio 2019 (euros)

(2 de 3)

	2019	2018
7. Prestaciones sociales	-669.554.608,67	-591.189.549,82
a) Pensiones	0,00	0,00
b) Incapacidad temporal	-601.198.235,55	-530.185.716,44
c) Prestaciones derivadas de la maternidad y de la paternidad	-41.016.613,33	-42.593.517,86
d) Prestaciones familiares	0,00	0,00
e) Prestaciones económicas de recuperación e indemnizaciones y entregas únicas	-9.463.645,57	-11.053.105,94
f) Prestaciones sociales	-1.926.298,71	-2.304.102,85
g) Prótesis y vehículos para inválidos	-770.968,16	-1.717.998,82
h) Farmacia, efectos y accesorios de dispensación ambulatoria	-2.611.577,82	-2.423.897,46
i) Otras prestaciones	-12.567.269,53	-911.210,45
8. Gastos de personal	-94.293.587,28	-89.717.178,47
a) Sueldos, salarios y asimilados	-69.295.776,21	-66.851.255,11
b) Cargas sociales	-24.997.811,07	-22.865.923,36
9. Transferencias y subvenciones concedidas	-297.181.038,95	-260.810.292,63
a) Transferencias	-196.485.762,47	-167.386.293,38
b) Subvenciones	-100.695.276,48	-93.423.999,25
10. Aprovisionamientos	-50.805.051,11	-47.817.139,45
a) Compras y consumos	-50.805.051,11	-47.817.139,45
b) Deterioro de valor de existencias	0,00	0,00
11. Otros gastos de gestión ordinaria	-129.351.698,11	-122.490.507,37
a) Suministros y servicios exteriores	-23.417.744,22	-21.669.272,86
b) Tributos	-776.412,16	-449.897,64
c) Otros	0,00	0,00
d) Deterioro de valor de créditos por operaciones de gestión	-17.333.748,83	-16.451.808,88
e) Pérdidas de créditos incobrables por operaciones de gestión	-43.858.327,65	-42.946.882,06
f) Dotación a la provisión para contingencias en tramitación	-43.965.465,25	-40.972.645,93
12. Amortización del inmovilizado	-4.240.177,44	-3.969.220,58
B) TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA (7+8+9+10+11+12)	-1.245.426.161,56	-1.115.993.888,32

Cuenta del resultado económico-patrimonial. Ejercicio 2019 (euros)

(3 de 3)

	2019	2018
I.- RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) DE LA GESTIÓN ORDINARIA (A+B)	-32.644.142,77	-16.813.683,85
13. Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta	-131.028,00	-426.540,05
a) Deterioro de valor	0,00	0,00
b) Bajas y enajenaciones	-131.028,00	-426.540,05
c) Imputación de subvenciones para el inmovilizado no financiero	0,00	0,00
14. Otras partidas no ordinarias	2.609.832,48	169.110,42
a) Ingresos	2.767.164,28	297.049,51
b) Gastos	-157.331,80	-127.939,09
II.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS (I+13+14)	-30.165.338,29	-17.071.113,48
15. Ingresos financieros	348.970,81	251.434,11
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio	0,00	0,00
b) De valores negociables y de créditos del activo inmovilizado	348.970,81	251.434,11
c) Subvenciones para gastos financieros y para la financiación de operaciones financieras	0,00	0,00
16. Gastos financieros	-67.447,42	-10.157,32
17. Gastos financieros imputados al activo	0,00	0,00
18. Variación del valor razonable en activos financieros	0,00	0,00
a) Activos a valor razonable con imputación en resultados	0,00	0,00
b) Imputación al resultado del ejercicio por activos financieros disponibles para la venta	0,00	0,00
19. Diferencias de cambio	0,00	0,00
20. Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros	0,00	0,00
a) De entidades del grupo, multigrupo y asociadas	0,00	0,00
b) Otros	0,00	0,00
III.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS (15+16+17+18+19+20)	281.523,39	241.276,79
IV.- RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) NETO DEL EJERCICIO (II+III)	-29.883.814,90	-16.829.836,69
± AJUSTES EN LA CUENTA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR		632.128,22
VI.- RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR AJUSTADO		-16.197.708,47

Balance ejercicio 2019 (euros)

(1 de 3)

ACTIVO	2019	2018 REEXPRESADO
A) Activo no corriente	137.328.523,04	136.136.131,68
I. Inmovilizado intangible	3.471.281,00	3.301.137,74
1. Inversión en investigación y desarrollo	0,00	0,00
2. Propiedad industrial e intelectual	0,00	0,00
3. Aplicaciones informáticas	265.178,12	234.627,41
4. Inversiones sobre activos utilizados en régimen de arrendamiento o cedidos	3.175.822,98	3.035.121,78
5. Otro inmovilizado intangible	30.279,90	31.388,55
II. Inmovilizado material	126.952.595,65	125.783.991,72
1. Terrenos	26.273.991,01	25.837.186,46
2. Construcciones	83.826.604,83	62.140.358,76
5. Otro inmovilizado material	16.850.239,26	17.077.737,37
6. Inmovilizado en curso y anticipos	1.760,55	20.728.709,13
III. Inversiones inmobiliarias	0,00	0,00
1. Terrenos	0,00	0,00
2. Construcciones	0,00	0,00
3. Inversiones inmobiliarias en curso y anticipos	0,00	0,00
IV. Inversiones financieras a largo plazo en entidades del grupo, multigrupo y asociadas	3.779.654,09	3.779.654,09
1. Inversiones financieras en patrimonio de entidades de derecho público	3.779.654,09	3.779.654,09
4. Otras inversiones	0,00	0,00
V. Inversiones financieras a largo plazo	2.480.586,91	2.427.507,26
1. Inversiones financieras en patrimonio	0,00	0,00
2. Créditos y valores representativos de deuda	1.946.652,12	2.018.679,87
4. Otras inversiones financieras	533.934,79	408.827,39
VI. Deudores y otras cuentas a cobrar a largo plazo	644.405,39	843.840,87

Balance ejercicio 2019 (euros)

(2 de 3)

ACTIVO	2019	2018 REEXPRESADO
B) Activo corriente	452.162.124,50	467.336.475,53
I. Activos en estado de venta	0,00	0,00
II. Existencias	387.469,17	81.680,06
1. Productos farmacéuticos	55.365,05	41.401,68
2. Material sanitario de consumo	99.863,30	40.278,38
3. Otros aprovisionamientos	232.240,82	0,00
III. Deudores y otras cuentas a cobrar	396.116.483,92	391.266.941,14
1. Deudores por operaciones de gestión	11.933.152,26	47.522.960,08
2. Otras cuentas a cobrar	383.938.290,61	343.532.570,69
3. Administraciones públicas	245.041,05	211.410,37
4. Deudores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00
V. Inversiones financieras a corto plazo	1.026.696,49	1.012.722,33
1. Inversiones financieras en patrimonio	0,00	0,00
2. Créditos y valores representativos de deuda	1.026.696,49	1.012.722,33
4. Otras inversiones financieras	0,00	0,00
VI. Ajustes por periodificación	292.628,41	597.654,66
VII. Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	54.338.846,51	74.377.477,34
1. Otros activos líquidos equivalentes	0,00	0,00
2. Tesorería	54.338.846,51	74.377.477,34
TOTAL ACTIVO (A+B)	589.490.647,54	603.472.607,21

Balance ejercicio 2019 (euros)

(3 de 3)

	2019	2018 REEXPRESADO
PATRIMONIO NETO Y PASIVO		
A) Patrimonio neto	362.266.703,50	400.838.138,33
I. Patrimonio aportado	0,00	0,00
II. Patrimonio generado	362.236.423,60	400.806.749,78
1. Reservas	305.641.674,26	296.491.340,88
2. Resultados de ejercicios anteriores	86.478.564,24	120.513.117,37
3. Resultados de ejercicio	-29.883.814,90	-16.197.708,47
III. Ajustes por cambios de valor	0,00	0,00
1. Inmovilizado no financiero	0,00	0,00
2. Activos financieros disponibles para la venta	0,00	0,00
IV. Otros incrementos patrimoniales pendientes de imputación a resultados	30.279,90	31.388,55
B) Pasivo no corriente	1.072.989,23	245.804,29
I. Provisiones a largo plazo	0,00	0,00
II. Deudas a largo plazo	1.072.989,23	245.804,29
2. Deudas con entidades de crédito	0,00	0,00
4. Otras deudas	36.576,97	245.804,29
5. Acreedores por arrendamiento financiero a largo plazo	1.036.412,26	0,00
C) Pasivo corriente	226.150.954,81	202.388.664,59
I. Provisiones a corto plazo	50.346.247,63	43.816.401,73
II. Deudas a corto plazo	390.158,59	4.195.343,90
2. Deuda con entidades de crédito	0,00	0,00
4. Otras deudas	328.734,26	4.195.343,90
5. Acreedores por arrendamiento financiero a corto plazo	61.424,33	0,00
IV. Acreedores y otras cuentas a pagar	175.414.548,59	154.376.918,96
1. Acreedores por operaciones de gestión	3.946.740,73	3.668.581,50
2. Otras cuentas a pagar	165.492.717,71	145.180.098,93
3. Administraciones públicas	5.975.090,15	5.528.238,53
4. Acreedores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00
V. Ajustes por periodificación	0,00	0,00
TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO (A+B+C)	589.490.647,54	603.472.607,21

Cuenta del resultado económico-patrimonial. Patrimonio privativo 2019 (euros)

(1 de 3)

	2019	2018
1. Cotizaciones sociales	0,00	0,00
a) Régimen general	0,00	0,00
b) Régimen especial de trabajadores autónomos	0,00	0,00
c) Régimen especial agrario	0,00	0,00
d) Régimen especial de trabajadores del mar	0,00	0,00
e) Régimen especial de la minería del carbón	0,00	0,00
f) Régimen especial de empleados de hogar	0,00	0,00
g) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	0,00	0,00
2. Transferencias y subvenciones recibidas	0,00	0,00
a) Del ejercicio	0,00	0,00
a.1) Subvenciones recibidas para financiar gastos del ejercicio	0,00	0,00
a.2) Transferencias	0,00	0,00
a.3) Subvenciones recibidas para cancelación de pasivos que no supongan financiación específica de un elemento patrimonial	0,00	0,00
b) Imputación de subvenciones para el inmovilizado no financiero	0,00	0,00
c) Imputación de subvenciones para activos corrientes y otras	0,00	0,00
3. Prestaciones de servicios	0,00	0,00
4. Trabajos realizados por la entidad para su inmovilizado	0,00	0,00
5. Otros ingresos de gestión ordinaria	294.564,80	294.550,88
a) Arrendamientos	294.564,80	294.550,88
b) Otros ingresos	0,00	0,00
c) Reversión del deterioro de créditos por operaciones de gestión	0,00	0,00
d) Provisión para contingencias en tramitación aplicada	0,00	0,00
6. Excesos de provisiones	0,00	0,00
A) TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA (1+2+3+4+5+6)	294.564,80	294.550,88

Cuenta del resultado económico-patrimonial. Patrimonio privado 2019 (euros)

(2 de 3)

	2019	2018
7. Prestaciones sociales	0,00	0,00
a) Pensiones	0,00	0,00
b) Incapacidad temporal	0,00	0,00
c) Prestaciones derivadas de la maternidad y de la paternidad	0,00	0,00
d) Prestaciones familiares	0,00	0,00
e) Prestaciones económicas de recuperación e indemnizaciones y entregas únicas	0,00	0,00
f) Prestaciones sociales	0,00	0,00
g) Prótesis y vehículos para inválidos	0,00	0,00
h) Farmacia, efectos y accesorios de dispensación ambulatoria	0,00	0,00
i) Otras prestaciones	0,00	0,00
8. Gastos de personal	-40.308,00	-39.855,00
a) Sueldos, salarios y asimilados	0,00	0,00
b) Cargas sociales	-40.308,00	-39.855,00
9. Transferencias y subvenciones concedidas	0,00	0,00
a) Transferencias	0,00	0,00
b) Subvenciones	0,00	0,00
10. Aprovisionamientos	0,00	0,00
a) Compras y consumos	0,00	0,00
b) Deterioro de valor de existencias	0,00	0,00
11. Otros gastos de gestión ordinaria	-107.891,97	-133.128,27
a) Suministros y servicios exteriores	-57.852,27	-85.373,93
b) Tributos	-50.039,70	-47.754,34
c) Otros	0,00	0,00
d) Deterioro de valor de créditos por operaciones de gestión	0,00	0,00
e) Pérdidas de créditos incobrables por operaciones de gestión	0,00	0,00
f) Dotación a la provisión para contingencias en tramitación	0,00	0,00
12. Amortización del inmovilizado	-7.874,36	-9.547,48
B) TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA (7+8+9+10+11+12)	-156.074,33	-182.530,75

Cuenta del resultado económico-patrimonial. Patrimonio privativo 2019 (euros)

(3 de 3)

	2019	2018
I.- RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) DE LA GESTIÓN ORDINARIA (A+B)	138.490,47	112.020,13
13. Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta	0,00	0,00
a) Deterioro de valor	0,00	0,00
b) Bajas y enajenaciones	0,00	0,00
c) Imputación de subvenciones para el inmovilizado no financiero	0,00	0,00
14. Otras partidas no ordinarias	-83.225,22	-169.685,92
a) Ingresos	40,83	0,00
b) Gastos	-83.266,05	-169.685,92
II.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS (I+13+14)	55.265,25	-57.665,79
15. Ingresos financieros	14.614,14	58.408,38
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio	0,00	0,00
b) De valores negociables y de créditos del activo inmovilizado	14.614,14	58.408,38
c) Subvenciones para gastos financieros y para la financiación de operaciones financieras	0,00	0,00
16. Gastos financieros	0,00	0,00
17. Gastos financieros imputados al activo	0,00	0,00
18. Variación del valor razonable en activos financieros	0,00	0,00
a) Activos a valor razonable con imputación en resultados	0,00	0,00
b) Imputación al resultado del ejercicio por activos financieros disponibles para la venta	0,00	0,00
19. Diferencias de cambio	0,00	0,00
20. Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros	0,00	0,00
a) De entidades del grupo, multigrupo y asociadas	0,00	0,00
b) Otros	0,00	0,00
III.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS (15+16+17+18+19+20)	14.614,14	58.408,38
IV.- RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) NETO DEL EJERCICIO (II+III)	69.879,39	742,59
21. Impuesto sobre beneficios	23.183,87	18.491,34
V.- RESULTADO NETO DEL EJERCICIO DESPUÉS DE IMPUESTOS	93.063,26	19.233,93
± AJUSTES EN LA CUENTA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR		
VI.- RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR AJUSTADO		19.233,93

Balance ejercicio 2019. Patrimonio privado (euros)

(1 de 3)

ACTIVO	2019	2018 REEXPRESADO
A) Activo no corriente	2.403.308,53	2.414.781,35
I. Inmovilizado intangible	0,00	0,00
1. Inversión en investigación y desarrollo	0,00	0,00
2. Propiedad industrial e intelectual	0,00	0,00
3. Aplicaciones informáticas	0,00	0,00
4. Inversiones sobre activos utilizados en régimen de arrendamiento o cedidos	0,00	0,00
5. Otro inmovilizado intangible	0,00	0,00
II. Inmovilizado material	976.700,65	984.575,01
1. Terrenos	545.116,01	545.116,01
2. Construcciones	429.995,25	435.452,21
5. Otro inmovilizado material	1.589,39	4.006,79
6. Inmovilizado en curso y anticipos	0,00	0,00
III. Inversiones inmobiliarias	0,00	0,00
1. Terrenos	0,00	0,00
2. Construcciones	0,00	0,00
3. Inversiones inmobiliarias en curso y anticipos	0,00	0,00
IV. Inversiones financieras a largo plazo en entidades del grupo, multigrupo y asociadas	0,00	0,00
1. Inversiones financieras en patrimonio de entidades de derecho público	0,00	0,00
4. Otras inversiones	0,00	0,00
V. Inversiones financieras a largo plazo	1.426.607,88	1.430.206,34
1. Inversiones financieras en patrimonio	0,00	0,00
2. Créditos y valores representativos de deuda	1.426.607,88	1.430.206,34
4. Otras inversiones financieras	0,00	0,00
VI. Deudores y otras cuentas a cobrar a largo plazo	0,00	0,00

Balance ejercicio 2019. Patrimonio privativo (euros)

(2 de 3)

ACTIVO	2019	2018 REEXPRESADO
B) Activo corriente	3.015.532,12	2.953.913,53
I. Activos en estado de venta	0,00	0,00
II. Existencias	0,00	0,00
1. Productos farmacéuticos	0,00	0,00
2. Material sanitario de consumo	0,00	0,00
3. Otros aprovisionamientos	0,00	0,00
III. Deudores y otras cuentas a cobrar	99.970,07	1.413.971,33
1. Deudores por operaciones de gestión	0,00	0,00
2. Otras cuentas a cobrar	23.968,96	1.361.816,77
3. Administraciones públicas	76.001,11	52.154,56
4. Deudores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00
V. Inversiones financieras a corto plazo	3.091,51	3.091,51
1. Inversiones financieras en patrimonio	0,00	0,00
2. Créditos y valores representativos de deuda	3.091,51	3.091,51
4. Otras inversiones financieras	0,00	0,00
VI. Ajustes por periodificación	0,00	0,00
VII. Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	2.912.470,54	1.536.850,69
1. Otros activos líquidos equivalentes	0,00	0,00
2. Tesorería	2.912.470,54	1.536.850,69
TOTAL ACTIVO (A+B)	5.418.840,65	5.368.694,88

Balance ejercicio 2019. Patrimonio privado (euros)

(3 de 3)

	2019	2018 REEXPRESADO
PATRIMONIO NETO Y PASIVO		
A) Patrimonio neto	5.393.234,05	5.300.170,79
I. Patrimonio aportado	0,00	0,00
II. Patrimonio generado	5.393.234,05	5.300.170,79
1. Reservas	5.303.170,79	5.286.407,73
2. Resultados de ejercicios anteriores	-3.000,00	-5.470,87
3. Resultados de ejercicio	93.063,26	19.233,93
III. Ajustes por cambios de valor	0,00	0,00
1. Inmovilizado no financiero	0,00	0,00
2. Activos financieros disponibles para la venta	0,00	0,00
IV. Otros incrementos patrimoniales pendientes de imputación a resultados	0,00	0,00
B) Pasivo no corriente	19.472,79	66.414,50
I. Provisiones a largo plazo	0,00	46.941,71
II. Deudas a largo plazo	19.472,79	19.472,79
2. Deudas con entidades de crédito	0,00	0,00
4. Otras deudas	19.472,79	19.472,79
5. Acreedores por arrendamiento financiero a largo plazo	0,00	0,00
C) Pasivo corriente	6.133,81	2.109,59
I. Provisiones a corto plazo	0,00	0,00
II. Deudas a corto plazo	0,00	0,00
2. Deuda con entidades de crédito	0,00	0,00
4. Otras deudas	0,00	0,00
5. Acreedores por arrendamiento financiero a corto plazo	0,00	0,00
IV. Acreedores y otras cuentas a pagar	6.133,81	2.109,59
1. Acreedores por operaciones de gestión	0,00	0,00
2. Otras cuentas a pagar	3.500,00	0,00
3. Administraciones públicas	2.633,81	2.109,59
4. Acreedores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00
V. Ajustes por periodificación	0,00	0,00
TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO (A+B+C)	5.418.840,65	5.368.694,88

INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS POR IMPORTE MAYOR A 10.000 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
Cartelería digital en las salas de espera de centros asistenciales	Sistemas de Información	88.461	Sí
Equipo de radiología digital en centro asistencial de Lorca (Murcia)	Compras y servicios	84.216	No
Equipo de radiología digital en centro asistencial de Aranda de Duero (Burgos)	Compras y servicios	82.280	No
Equipo de radiología digital en centro asistencial de Barcelona	Compras y servicios	82.280	No
Ampliación y reforma del centro asistencial en Ripollet (Barcelona)	Obras e Instalaciones	77.182	Sí
Mobiliario para el Hospital Habana	Compras y servicios	70.870	Sí
Equipos de electromedicina para centros asistenciales	Compras y servicios	64.589	No
Certificaciones del grado de accesibilidad en distintos centros asistenciales y delegaciones de Fraternidad-Muprespa	Obras e Instalaciones	62.686	Sí
Dotación almacenes para el Hospital Habana	Compras y servicios	62.418	No
Licencias de herramienta software para gestionar bases de datos	Sistemas de Información	60.236	No
Desarrollo de un paquete digital de bienvenida para nuevos mutualistas	Sistemas de Información	54.813	Sí
Monitores de constantes vitales para el Hospital Habana	Compras y servicios	54.636	No
Mobiliario de habitaciones de hospitalización para el Hospital Habana	Compras y servicios	52.832	Sí
Adecuación de instalaciones eléctricas en Servicios Centrales (San Agustín)	Obras e Instalaciones	47.130	No
Dotación del servicio de esterilización para el Hospital Habana	Compras y servicios	39.507	No

Proyecto, actuación o contratación de suministro	Ámbito	Importe (euros)	Mejora la accesibilidad
Reforma del centro asistencial de La Línea de la Concepción (Cádiz)	Obras e Instalaciones	37.795	Sí
Mejora de las instalaciones de climatización en el centro asistencial de Valencia	Obras e Instalaciones	30.781	No
Mejora de las instalaciones de climatización en centro asistencial de Manzanares (Ciudad Real)	Obras e Instalaciones	27.640	No
Elementos separadores en consulta en centros asistenciales y Hospital Habana	Compras y servicios	27.536	Sí
Solución de codificación de diagnósticos clínicos	Sistemas de Información	25.410	No
Instalación de plataforma elevadora en centro asistencial de San Sebastián	Obras e Instalaciones	24.124	Sí
Mejora de las instalaciones de climatización en centro asistencial de Guadalajara	Obras e Instalaciones	19.938	No
Reforma del centro asistencial de Santiago de Compostela (A Coruña)	Obras e Instalaciones	18.790	Sí
Equipamiento de termoterapia	Compras y servicios	18.508	No
Licencias de robot informático (RPA)	Sistemas de Información	18.102	No
Electrónica de red (switches)	Sistemas de Información	17.930	No
Equipos de impresión para el Hospital Habana	Sistemas de Información	17.198	No
Mejora de las instalaciones de protección solar en centro asistencial de Alicante	Obras e Instalaciones	16.108	Sí
Mejora de las habitaciones de hospitalización del Hospital Habana	Obras e Instalaciones	16.062	No
Desfibriladores para el Hospital Habana	Compras y servicios	15.972	No
Renovación de la pintura del centro asistencial de Girona	Obras e Instalaciones	15.799	No
Carros de curas para el Hospital Habana	Compras y servicios	15.622	No
Reforma en centro Madrid (Madre de Dios) para traslado del personal	Obras e Instalaciones	15.446	Sí
Adecuación de instalaciones eléctricas en el centro asistencial de Lucena (Córdoba)	Obras e Instalaciones	14.909	No
Carros de emergencia para el Hospital Habana	Compras y servicios	14.872	No
Instalación de nuevo depósito intercambiador de agua caliente sanitaria	Obras e Instalaciones	14.235	No
Electrobisturís para el Hospital Habana	Compras y servicios	14.076	No
Instalaciones de protección y líneas de vida en Hospital Habana	Obras e Instalaciones	13.929	Sí
Respirador portátil para el Hospital Habana	Compras y servicios	13.415	No
Licencias de software de reconocimiento de voz para el Hospital Habana	Sistemas de Información	12.342	Sí
Renovación de la pintura del centro asistencial de Pinto	Obras e Instalaciones	12.093	No
Instalación de puertas automáticas en el centro asistencial de Burgos	Obras e Instalaciones	11.650	Sí

DATOS DE LA PLANTILLA

Distribución de la plantilla por ámbito de la actividad

Actividad	Núm. hombres		Núm. mujeres		Total plantilla				Evolución 2018/2019	
	Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad	2019		2018		Diferencia	Variación (%)
					Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad		
Sanitaria	347	9	682	9	1.029	18	973	18		
Gestión	383	17	623	15	1.006	32	1.005	34		
Prevención	39	0	17	0	56	0	55	0		
Subtotal	769	26	1.322	24	2.091	50	2.033	52		
Total	795		1.346		2.141		2.085		56	2,68

Distribución de la plantilla por tipo de actividad y naturaleza de la relación laboral

Actividad	Núm. personas			Duración del contrato						Tipo de contrato					
				Núm. personas con contrato fijo			Núm. personas con contrato temporal			Núm. personas con contrato a tiempo completo			Núm. personas con contrato a tiempo parcial		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Alta dirección	4	1	5	4	1	5	0	0	0	4	1	5	0	0	0
Dirección	84	47	131	84	47	131	0	0	0	84	47	131	0	0	0
Sanitaria	345	687	1.032	323	634	957	22	53	75	215	421	636	130	266	396
Administrativa	298	584	882	292	559	851	6	25	31	272	508	780	26	76	102
Servicio de Prevención Propio	7	4	11	7	3	10	0	1	1	7	4	11	0	0	0
Higiene y seguridad en el trabajo	32	13	45	32	13	45	0	0	0	31	13	44	1	0	1
Otra actividad	25	10	35	22	9	31	3	1	4	24	9	33	1	1	2
Total	795	1.346	2.141	764	1.266	2.030	31	80	111	637	1.003	1.640	158	343	501



H: Número de hombres. M: Número de mujeres. T: Número total

Bajo la fila *Otra actividad* se agrupa los puestos de trabajo de celadores y auxiliares de servicios generales (almacén, conductores, conserjería, limpieza, mantenimiento, recepción y vigilancia).

El campo *Núm. personas con contrato temporal* corresponde al total de contratos realizados con un duración determinada.

El campo *Núm. personas con contrato a tiempo parcial* corresponde al total de contratos realizados con jornada laboral inferior a la jornada completa.

Distribución de la plantilla por tipología de contrato y género

Tipología de contrato	Proporción hombres (%)	Proporción mujeres (%)	Proporción sobre el total de la plantilla (%)		
			2019	2018	Diferencia 2018/2019 (puntos porcentuales)
Fijo	34	57,12	91,13	87,53	3,6
Fijo - no indefinido	1,68	2,01	3,69	8,11	-4,42
Temporal	1,45	3,74	5,18	4,36	0,82
Composición por sexo	37,13	62,87			
A tiempo completo	29,75	46,85	76,6	75,16	1,44

Distribución de la plantilla con discapacidad por tipología de contrato y género

Tipología de contrato	Proporción hombres (%)	Proporción mujeres (%)	Proporción sobre el total (%)		
			2019	2018	Diferencia 2018/2019 (puntos porcentuales)
Fijo	52,00	48,00	100,00	100,00	0,00
Fijo - no indefinido	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Temporal	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Composición por sexo	52,00	48,00			
A tiempo completo	44,00	32,00	76,00	55,76	20,23

Información sobre rotación de la plantilla por tipo de actividad y naturaleza de la relación laboral

Actividad	Toda la plantilla					Empleados con contrato indefinido				
	Entradas	Salidas	Voluntarias	Rotación neta	Ratio de rotación*	Entradas	Salidas	Voluntarias	Rotación neta	Ratio de rotación*
Alta dirección	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirección	3	5	0	400	3,04	3	5	0	400	3,05
Sanitaria	696	551	57	62.350	62,07	122	96	40	10.900	12,53
Administrativa	170	135	7	15.250	17,31	34	21	3	2.750	3,46
Servicio de Prevención Propio	1	2	0	150	14,29	0	0	0	0	0
Higiene y seguridad en el trabajo	2	0	0	100	2,22	0	0	0	0	0
Otro personal	35	27	0	3.100	93,94	9	2	0	550	21,57
Total	907	720	64	81.350	38,55	168	124	43	14.600	7,77



La *Ratio de rotación* se calcula como la relación entre la rotación neta y el número de empleados.

Distribución de la plantilla por comunidad autónoma, actividad y género

Comunidad autónoma	Número de empleados 2019																					2018			Evolución 2018/2019		
	Alta dirección			Dirección			Sanitaria			Administrativa			Servicio de Prevención Propio			Higiene y seguridad en el trabajo			Otra actividad			Total			Total	Diferencia	Variación (%)
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T			
Andalucía	0	0	0	13	7	20	66	112	178	43	108	151	2	0	2	5	3	8	0	0	0	129	230	359	362	-3	-0,82
Aragón	0	0	0	1	1	2	10	3	13	5	10	15	0	0	0	1	0	1	0	0	0	17	14	31	30	1	3,33
Asturias, Principado de	0	0	0	2	2	4	5	12	17	2	9	11	0	0	0	2	0	2	0	0	0	11	23	34	35	-1	-2,85
Baleares, Islas	0	0	0	1	1	2	6	5	11	3	8	11	0	0	0	1	0	1	0	0	0	11	14	25	27	-2	-7,4
Canarias	0	0	0	2	1	3	7	20	27	3	21	24	0	0	0	2	0	2	0	0	0	14	42	56	51	5	9,8
Cantabria	0	0	0	1	0	1	4	9	13	2	7	9	1	0	1	1	0	1	0	0	0	9	16	25	26	-1	-3,84
Castilla – La Mancha	0	0	0	9	2	11	24	40	64	16	25	41	0	0	0	2	1	3	0	0	0	51	68	119	116	3	2,58
Castilla y León	0	0	0	5	5	10	16	41	57	11	38	49	1	0	1	2	2	4	0	0	0	35	86	121	117	4	3,41
Cataluña	0	0	0	5	3	8	26	56	82	17	34	51	1	0	1	3	0	3	0	0	0	52	93	145	142	3	2,11
Extremadura	0	0	0	3	0	3	8	11	19	6	5	11	0	0	0	2	1	3	0	0	0	19	17	36	37	-1	-2,7
Galicia	0	0	0	8	1	9	21	47	68	18	27	45	0	0	0	1	1	2	1	0	1	49	76	125	124	1	0,8
La Rioja	0	0	0	1	0	1	3	4	7	1	7	8	0	0	0	0	1	1	0	0	0	5	12	17	20	-3	-15
Madrid, Comunidad de	4	1	5	19	20	39	99	247	346	143	200	343	2	3	5	6	1	7	24	10	34	297	482	779	732	47	6,42
Murcia, Región de	0	0	0	3	0	3	8	19	27	6	12	18	0	0	0	1	0	1	0	0	0	18	31	49	46	3	6,52
Navarra, Com. foral de	0	0	0	2	1	3	7	10	17	3	8	11	0	0	0	1	0	1	0	0	0	13	19	32	32	0	0
País Vasco	0	0	0	5	1	6	15	27	42	7	30	37	0	1	1	1	2	3	0	0	0	28	61	89	91	-2	-2,24
Valenciana, Comunidad	0	0	0	4	2	6	20	24	44	12	35	47	0	0	0	1	1	2	0	0	0	37	62	99	97	2	2,02
Total	4	1	5	84	47	131	345	687	1.032	298	584	882	7	4	11	32	13	45	25	10	35	795	1.346	2.141	2.085	76	3,54%



H: Número de hombres. M: Número de mujeres. T: Número total. La columna *Otra actividad* agrupa los puestos de trabajo de celadores y auxiliares de servicios generales (almacén, conductores, conserjería, limpieza, mantenimiento, recepción y vigilancia).

Préstamos de la mediateca por tipo y género

Tipo de préstamo	Número de préstamos						Evolución 2018/2019	
	2018			2019			Diferencia	Variación (%)
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		
Películas	339	1.490	1.829	152	911	1.063	-766	-41,88
Libros	342	1.641	1.983	307	1.486	1.793	-190	-9,58
Total	681	3.131	3.812	459	2.397	2.856	-956	-25,07

Número de horas de formación y alumnos según modalidad formativa y género

Modalidad	Núm. alumnos		Núm. horas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Presencial	331	297	2.820,12	2.079,00
En línea	1.338	2.435	1.726,02	3.141,15
Mixta	35	46	1.450,40	1.991,34
Videoconferencia	29	59	14,50	29,50
Ayudas Individuales	162	168	4.717,44	5.416,32
Curso Experto Valoración Incapacidades Laborales (UNED)	10	20	5.000,00	10.000,00
Total	1.905	3.025	15.728,48	22.657,31

Indicadores sobre la formación

Indicador	Valor		Evolución 2018/2019	
	2018	2019	Diferencia	Variación (%)
Índice de calidad de la formación	8,34	8,57	0,23	2,77%
Índice de calidad de los formadores	8,90	8,84	-0,06	-0,67%
Índice de horas medias de formación	20,79	18,47	-2,32	-11,15%

Porcentaje de personas que han recibido evaluación periódica

Actividad	Hombres con evaluación (%)	Mujeres con evaluación (%)	Total con evaluación* (%)
Directiva	100	100	100
Sanitaria	93,62	92,29	92,73
Administrativa	97,99	95,72	96,49
Servicio de prevención propio	100	75,00	90,91
Higiene y seguridad en el trabajo	100	100	100
Otra actividad	88,00	90,00	88,57
Total	96,10	94,06	94,82

i Los porcentajes mostrados en la tabla corresponden al 100% de las personas que han cumplido los requisitos necesarios para someterse a la realización de la evaluación (p.e. el personal interino queda excluido).

Número de horas de formación y alumnos según modalidad formativa y género del personal con discapacidad

Modalidad	Núm. alumnos		Núm. horas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Presencial	5	4	43,5	6,5
En línea	24	39	24	40,5
Ayudas Individuales	1	0	12	0
Total	30	43	79,5	47

Distribución del gasto en materia de Recursos Humanos

Concepto	Proporción (%)		Variación 2018/2019 (puntos porcentuales)
	2018	2019	
Salarios	73,89	74,61	0,72
Cotizaciones a la Seguridad Social	22,97	21,75	-1,22
Gastos sociales	2,47	2,53	0,06
Aportaciones al plan de pensiones	0,44	0,42	-0,02
Indemnizaciones	0,22	0,69	0,47

Evolución de la participación en la encuesta de clima laboral

	2013	2015	2017	2019
Participación (%)	48	63	69	73

Evolución del indicador de satisfacción general (TF) en la encuesta de clima laboral

	2013	2015	2017	2019
TF - Total respuestas favorables	59	67	68	67

i El TF es el "total de respuestas favorables" obtenidas en cada ítem / factor de la encuesta, sobre un total de 100.

Alumnos, horas y duración de las principales acciones de formación sobre prevención de riesgos laborales

Curso	Núm. trabajadores	Duración (horas)	Total horas	Puestos de trabajo
OHSAS - Curso Inmersión en OHSAS	6	2	12	Médico, administrativo, fisioterapeuta, auxiliar sanitario, jefe de unidad.
PREVENCIÓN - Actualización técnicos de prevención 2019	45	21	945	Técnicos de prevención
PREVENCIÓN - Curso norma ISO 45001:2018	13	7	91	Director departamento, técnicos de prevención, administrativo, ATS, médico medicina general
2019 SEMINARIO TÉCNICO - Herramientas de prevención	1	2,5	2,5	Director departamento
2019 SEMINARIO TÉCNICO - Bienestar psicoemocional	1	2,5	2,5	Administrativo
2019 HÁBITOS CARDIOSALUDABLES - RCP	2	2,15	4,3	Médico general, director delegación
PREVENCIÓN - Curso básico para delegados de prevención	13	50	650	Administrativo, jefe de unidad, auxiliar sanitario, médico asistencial, enfermeros
PREVENCIÓN - Sistema incentivo bonus	178	1	178	Administrativo, director delegación, personal técnico administrativo
PRL - Centros de llamadas (Call Center)	3	1	3	Administrativo, personal técnico administrativo
PRL - Escuela de espalda	30	3	90	Administrativo, personal técnico administrativo, jefe de área, médico asistencial, coordinador técnico
PRL - Prevención de riesgos durante los desplazamientos	4	1	4	Director delegación, administrativo, médico asistencial, auxiliar sanitario
PRL - PRL oficinas y despachos (refresco)	85	1	85	Administrativo, técnico de prevención, letrado, jefe de área
PRL - PRL personal sanitario (refresco)	338	1	338	Personal sanitario
SPP - Mindfulness - Reconocer y regular el estrés	20	2	40	Director departamento, secretario general, subdirección general
Total	739		2.445,3	

Representación legal de los trabajadores por organización sindical

Organización sindical	Núm. delegados		Proporción sobre el total (%)	
	2018	2019	2018	2019
CCOO	73	69	56,59	51,88
UGT	54	58	41,86	43,60
SATSE	2	3	1,55	2,26
Independiente	-	3	-	2,26
Total	129	133		

Estructura de prevención

	Número		Evolución 2018/2019	
	2018	2019	Diferencia	Variación (%)
Delegados de prevención	85	89	4	4,70%
Comités de seguridad y salud	8	12	4	50,00%
Comité estatal de seguridad y salud	1	1	0	

PROCESO DE REALIZACIÓN Y PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME ANUAL Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

El presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad de Fraternidad-Muprespa para el año 2019 se ha elaborado de conformidad con la **opción exhaustiva de los Estándares Global Reporting Initiative (GRI)** de acuerdo al documento de Fundamentos (GRI101). El informe, por lo tanto, recoge los indicadores generales de los estándares universales de la Serie 100 (recogidos en el GRI102), además de los indicadores de los estándares sobre temas económicos (Serie 200), ambientales (Serie 300) y sociales (Serie 400).

A su vez, el informe contempla las recomendaciones de la publicación "La discapacidad en los informes de sostenibilidad" que elaboran Global Reporting Initiative y Fundación ONCE para ayudar a las organizaciones a divulgar su compromiso con el respeto y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad.

Fraternidad-Muprespa elabora y publica su Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad de acuerdo al estándar GRI, aceptado a nivel mundial, para informar sobre los impactos significativos en la economía, el medio ambiente y la sociedad, a todos sus grupos de interés, tanto externos como internos.

El presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad recoge la gestión de la entidad durante el ejercicio 2019 que va desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019; siendo la fecha de publicación del informe anterior en julio de 2019 y su contenido el correspondiente a la actividad del ejercicio 2018.

ELABORACIÓN Y VALIDACIÓN

El Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2019 de Fraternidad-Muprespa ha sido elaborado por la unidad de comunicación interna del centro de Recursos humanos y responsabilidad social corporativa, dependiente de la secretaría general. La información sobre los distintos ámbitos de funcionamiento de la Mutua ha sido aportada por cada una de las unidades organizativas responsables de su gestión.

Ha correspondido a la Comisión de Control y Seguimiento, órgano de participación de los agentes sociales que informa de la gestión que realiza la entidad en las distintas modalidades de colaboración, la verificación y aprobación del presente documento. Dicha verificación de la memoria, por lo tanto, no se ha realizado por una entidad externa.

PRINCIPIOS

La elaboración de la memoria se ha realizado de acuerdo a los principios indicados por el Estándar GRI, habiendo prestado especial atención a los siguientes que han determinado la estructura, los contenidos y el enfoque de los mismos:

- Grupos de interés. Tomar conciencia del valor informativo de la memoria hacia los grupos de interés para poner el foco en la información relevante y de valor para cada uno de estos.
- Sostenibilidad. Reflexionar desde cada uno de los ámbitos de la entidad sobre la sostenibilidad medioambiental del modelo y el impacto de las decisiones que se han tomado.
- Exhaustividad. Perseguir la concreción y síntesis de los contenidos, evitando la redundancia o redacción demasiado elaborada, sin detrimento de que la información sea suficiente para hacer comprensibles todos los ámbitos de la gestión.
- Equilibrio, a través de una redacción imparcial y objetiva, sin juicios de valor.
- Comparabilidad, aportando datos de ejercicios anteriores que permitan la comparación, ayudando a la comprensión sobre la evolución de la entidad.
- Claridad, informando a los grupos de interés sin que la redacción y el uso de terminología impida su comprensión, en la medida de lo posible, a cualquier lector.

CONTACTO

Las dudas que puedan surgir en relación al contenido de la memoria deben dirigirse a:

Comunicación interna - Centro de Recursos humanos y RSC.
C/ San Agustín, 10. 28014 Madrid.

comunicacion.interna@fraternidad.com

DISEÑO Y PRODUCCIÓN



Calle del Buen Suceso 32 - 28008 Madrid

Tel.: +34 91 302 28 60 - actitud@actitud.es

Materialidad

Fraternidad-Muprespa destaca como asuntos relevantes todos aquellos que considera podrían ser importantes para reflejar los impactos económicos, ambientales y sociales de su actividad así como aquellos que pudiesen influir en las decisiones de los grupos de interés. Es decir, el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad recoge la información sobre aquellos asuntos importantes para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Mutua, así como la que responda a las expectativas de los grupos de interés, permitiéndoles tomar decisiones frente a la entidad.

En la tabla se presentan los aspectos que Fraternidad-Muprespa ha considerado materiales y, por lo tanto, ha recogido en el presente informe, junto a su alcance (interno, externo o mixto, en función del ámbito al que pertenecen los grupos de interés para los que la información es relevante).

Aspecto material	Alcance	Observaciones 
Actividad preventiva 	Externo	
Asistencia sanitaria 	Externo	Ampliado
Asistencia social 	Externo	
Asistencia social. Nuevo catálogo de prestaciones 	Externo	Nuevo
Diálogo y servicio 	Externo	
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Dotación 	Externo	
Prácticas laborales responsables. Ámbito externo 	Externo	
Red de atención. Eficiencia energética y accesibilidad 	Externo	
Red de atención. Infraestructuras e instalaciones 	Externo	
Sistemas de seguridad. Privacidad del cliente 	Externo	Nuevo
Transparencia en la gestión. Cuentas anuales e informe de auditoría 2018 	Externo	Nuevo
Transparencia en la gestión. Ley de transparencia 	Externo	
90 aniversario 	Mixto	Nuevo
Alianza +compromiso 	Mixto	Nuevo
Ampliación o modificación de alcance 	Mixto	
Cadena de suministro. Auditorías y sistemas de control 	Mixto	
Cadena de suministro. Gestión de consultas y trámites 	Mixto	
Cadena de suministro. Presupuesto 	Mixto	
Cadena de suministro. Principales contratos 	Mixto	
Cadena de suministro. Regulación de la licitación y contratación 	Mixto	
Cadena de suministro. Responsabilidad en la cadena de suministro 	Mixto	
Calidad del servicio y satisfacción. Felicitaciones 	Mixto	
Calidad del servicio y satisfacción. La calidad percibida 	Mixto	
Cambios normativos 	Mixto	
Certificaciones 	Mixto	
Cifras del ejercicio 2019 	Mixto	Ampliado
Compensaciones de los miembros de los órganos de gobierno 	Mixto	Nuevo
Cuentas anuales 	Mixto	
Cumplimiento ético y penal. Código de conducta 	Mixto	
Cumplimiento ético y penal. Código ético 	Mixto	



En el campo *Observaciones* se identifica como Nuevo aquel aspecto que se ha añadido respecto al Informe Anual del ejercicio 2018, como Ampliado si se ha incorporado mayor información, o se informa de los apartados nuevos que incorpora respecto a la versión anterior.

Aspecto material	Alcance	Observaciones
Cumplimiento ético y penal. Órgano de Cumplimiento Penal	Mixto	Nuevo
Cumplimiento ético y penal. Prevención y gestión de conflictos de intereses	Mixto	
Cumplimiento ético y penal. Responsabilidad de los cargos ejecutivos	Mixto	
Cumplimiento ético y penal. Supervisión de la gestión	Mixto	
Detalle de indicadores GRI de la dimensión ambiental	Mixto	
Difusión de información	Mixto	
Diversidad en los órganos de gobierno	Mixto	Nuevo
Grupos de Interés	Mixto	
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Actividad hospitalaria	Mixto	
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Apertura e inicio de la actividad	Mixto	Nuevo
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Construcción responsable	Mixto	
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Eficiencia energética y respeto medioambiental	Mixto	
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Formación	Mixto	Nuevo
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Innovación	Mixto	Nuevo
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Obra y autorización	Mixto	
III Plan Estratégico Corporativo 2018-2020. Objetivos estratégicos	Mixto	
III Plan Estratégico Corporativo 2018-2020. Principales hitos alcanzados	Mixto	
Indicadores GRI (Global Reporting Initiative)	Mixto	Ampliado
Informe de gestión	Mixto	Ampliado. Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.
Integración de la RSC y el comportamiento ético. Acuerdos de colaboración	Mixto	
Integración de la RSC y el comportamiento ético. Cartas y principios	Mixto	
Integración de la RSC y el comportamiento ético. Premios 2804, Escolástico Zaldívar	Mixto	
Integración de la RSC y el comportamiento ético. Reconocimiento a asesores	Mixto	
La Mutua del mañana	Mixto	
Logros del ejercicio 2019	Mixto	
Misión, visión y valores	Mixto	
Órganos colegiados. Comité de Dirección	Mixto	
Órganos colegiados. Otros Comités	Mixto	

Aspecto material	Alcance	Observaciones
Órganos de consulta. Junta asesora nacional 	Mixto	Ampliado
Órganos de gestión interna. Cambios organizativos 	Mixto	
Órganos de gestión interna. Hospital Fraternidad-Muprespa Habana 	Mixto	
Órganos de gestión interna. Organización de los servicios centrales 	Mixto	
Órganos de gestión interna. Organización territorial 	Mixto	
Órganos de gobierno. Comisión permanente 	Mixto	Ampliado
Órganos de gobierno. Director gerente 	Mixto	Ampliado
Órganos de gobierno. Junta Directiva 	Mixto	Ampliado
Órganos de gobierno. Junta General 	Mixto	Ampliado
Órganos de participación. Comisión de control y seguimiento 	Mixto	Ampliado
Órganos de participación. Comisión de prestaciones especiales 	Mixto	Ampliado
Participación en otros organismos 	Mixto	Nuevo
Proceso de realización y principios que rigen el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 	Mixto	
Reconocimientos y premios 	Mixto	
Régimen de propiedad y forma jurídica 	Mixto	
Responsabilidad sociosanitaria. Acuerdos de colaboración 	Mixto	
Responsabilidad sociosanitaria. Jornadas y actividades 	Mixto	
Sistemas de información 	Mixto	
Sistemas de seguridad. Adaptación al reglamento europeo de protección de datos 	Mixto	Nuevo
Sistemas de seguridad. Seguridad de la información 	Mixto	
Sistemas de seguridad. Servicio integral centralizado de seguridad electrónica 	Mixto	
Sistemas de seguridad. Sistema de gestión integrado en el ámbito de los sistemas de información 	Mixto	Nuevo
Sostenibilidad medioambiental. Acciones para la gestión medioambiental 	Mixto	
Sostenibilidad medioambiental. Certificaciones medioambientales 	Mixto	
Sostenibilidad medioambiental. Concienciación 	Mixto	
Sostenibilidad medioambiental. Desempeño ambiental 	Mixto	
Sostenibilidad medioambiental. Eficiencia energética 	Mixto	
Sostenibilidad medioambiental. Política medioambiental 	Mixto	
Formación 	Interno	Ampliado

Aspecto material	Alcance	Observaciones
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Comisiones 	Interno	Nuevo
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Comité de Dirección del Hospital 	Interno	
Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Plan Estratégico del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana 	Interno	
III Plan Estratégico Corporativo 2018-2020. Comité del Plan Estratégico Corporativo (COPEC) 	Interno	
III Plan Estratégico Corporativo 2018-2020. Modelo participativo 	Interno	
Medición y seguimiento. Clima laboral 	Interno	Ampliado
Medición y seguimiento. Evaluación del desempeño 	Interno	Ampliado
Plan de Evolución Digital -Pioneros digitales-. Origen y grado de avance 	Interno	Nuevo
Plantilla. Discapacidad 	Interno	Ampliado
Plantilla. Selección y evaluación de personal 	Interno	Ampliado
Plantilla. Variación de la plantilla 	Interno	Ampliado
Prácticas laborales responsables. Ámbito interno 	Interno	
Promoción y desarrollo 	Interno	Ampliado
Representación sindical y negociación colectiva 	Interno	Nuevo
Responsabilidad sociosanitaria. Actividad científica 	Interno	
Responsabilidad sociosanitaria. Comité de Expertos 	Interno	Nuevo
Retribución y beneficios sociales 	Interno	Nuevo
Salud y prevención. Absentismo y siniestralidad 	Interno	Nuevo
Salud y prevención. Auditoria de prevención de riesgos laborales 	Interno	Nuevo
Salud y prevención. Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales 	Interno	Nuevo
Salud y prevención. Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo 	Interno	Nuevo
Sistema de gestión de la innovación 	Interno	
Voluntariado corporativo 	Interno	

AMPLIACIÓN O MODIFICACIÓN DE ALCANCE

Conmemoración del 90 aniversario

Con motivo del 90 aniversario que la Mutua ha celebrado durante el 2019, se ha incluido de manera excepcional en el presente Informe Anual un apartado específico sobre este aspecto. La voluntad de su inclusión es la de dejar constancia sobre la conmemoración en el informe, transmitir a los grupos de interés el valor y significado de esta para la entidad, además de informar y dotar de transparencia a las acciones llevadas a cabo con motivo de la celebración. ➤

Órganos de gobierno, participación y consulta

La información relativa a los órganos de gobierno, participación y consulta de la Mutua, así como a otros órganos del funcionamiento interno de la entidad, se ha ampliado de manera generalizada para ser más exhaustiva en términos de su actividad (número de reuniones celebradas y temas tratados), composición (antigüedad del miembro y de la empresa que representa en el órgano en cuestión), funcionamiento y retribución.

Participación en otros organismos

Se ha creado este nuevo apartado para concentrar la respuesta al indicador GRI de Afiliación a asociaciones, informando de todas aquellas asociaciones y grupos de los que la Mutua forma parte, como miembro destacado y en los que desempeña una labor activa. ➤

Alianza +compromiso

Se ha incluido este nuevo apartado destinado a recoger la información relativa a la alianza estratégica que la Mutua ha firmado con Asepeyo y MC Mutual. Si bien la información ofrecida sobre estos primeros meses de funcionamiento es fundamentalmente descriptiva sobre el objetivo y alcance de la alianza, en próximos ejercicios cabe esperar que albergue información cuantitativa sobre su actividad. ➤

Hospital Fraternidad-Muprespa Habana

Tras finalizar la obra del Hospital en el ejercicio 2018, durante los primeros meses del ejercicio 2019 se ha llevado a cabo la labor de habilitación y dotación de la instalación para el inicio de su actividad. Este proceso de puesta en marcha así como el impacto de su funcionamiento posterior, han quedado plasmados a lo

largo del Informe Anual: desde la ejecución del plan estratégico específico del Hospital Habana, como parte de la estrategia y creación de valor la Mutua, hasta el servicio que aporta a los mutualistas, pasando por el efecto que ha tenido el inicio de su actividad, entre otros, en los indicadores medioambientales, de recursos humanos o de la atención sanitaria, propia de la Mutua.

Plan de Evolución Digital

Se ha incorporado este nuevo apartado para dar visibilidad a este plan de soporte al Plan Estratégico Corporativo, específico para el ámbito de los sistemas de información, que a pesar de existir desde el ejercicio 2018 no ha sido hasta 2019 cuando ha tenido especial relevancia en el funcionamiento interno de la entidad, tanto en el trabajo necesario para ejecutar las iniciativas que establece como en los resultados de las mismas. ➤

Inversión en infraestructuras y servicios apoyados

Este nuevo apartado ha surgido con la voluntad de dar visibilidad a las principales inversiones de la Mutua (las más cuantiosas) para dar transparencia al objeto de su contratación y poner de manifiesto su absoluta voluntad de ofrecer cada vez una mejor atención y servicio a los trabajadores protegidos. ➤

Indicadores GRI de la dimensión Social

Se ha ampliado la información relativa al colectivo humano que conforma la Mutua y a sus condiciones de trabajo para dar una respuesta más exhaustiva a los indicadores GRI de la dimensión social; especialmente a los relativos a las categorías de: empleo, salud y seguridad en el trabajo, formación y enseñanza, diversidad e igualdad de oportunidades, y no discriminación.

Estándar GRI

El presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad se ha elaborado de acuerdo al nuevo Estándar GRI, dejando atrás la versión G4 que se había utilizado hasta el informe del ejercicio precedente. La elaboración de la memoria de acuerdo al nuevo estándar ha implicado también una ampliación de su contenido, al dar respuesta a los indicadores de los tres estándares temáticos GRI (económico, ambiente y social).

INDICADORES GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)

El presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad se ha elaborado de acuerdo a la opción “exhaustiva” del estándar Global

Reporting Initiative (GRI), de manera que se ha dado respuesta a todos los indicadores recogidos en este, tanto los que fija como esenciales y por lo tanto obligatorios, como los que no.

Se señalan los indicadores (en el campo *Mejora discapacidad*) cuya información se ha completado de acuerdo a las

recomendaciones de la publicación “La discapacidad en los informes de sostenibilidad” que elaboran Global Reporting Initiative y Fundación ONCE para ayudar a las organizaciones a divulgar su compromiso con el respeto y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad.

Tabla de indicadores GRI

(1 de 5)

Dimensión	Categoría	Indicador	Descripción	Esencial	Mejora discapacidad	Página	Observaciones
General	Perfil de la organización	GRI 102-1	Nombre de la organización	E		17	Fraternidad-Muprespa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, núm. 275.
General	Perfil de la organización	GRI 102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	E		61	
General	Perfil de la organización	GRI 102-3	Ubicación de la sede	E		17	Plaza Cánovas del Castillo, 3, 28014 Madrid.
General	Perfil de la organización	GRI 102-4	Ubicación de las operaciones	E			Actividad exclusiva en el territorio español.
General	Perfil de la organización	GRI 102-5	Propiedad y forma jurídica	E		18	Régimen de propiedad y forma jurídica.
General	Perfil de la organización	GRI 102-6	Mercados servidos	E	X		La entidad ofrece servicio a cualquier empresa y trabajador por cuenta propia cuya actividad se desarrolle en el territorio español.
General	Perfil de la organización	GRI 102-7	Tamaño de la organización	E	X	11	Cifras y logros 2019.
General	Perfil de la organización	GRI 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	E	X	85	Capítulo <i>Un buen lugar de trabajo</i> .
General	Perfil de la organización	GRI 102-9	Cadena de suministro	E		32	Cadena de suministro.
General	Perfil de la organización	GRI 102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	E		25, 32, 42 y 122	
General	Perfil de la organización	GRI 102-11	Principio o enfoque de precaución	E		29	
General	Perfil de la organización	GRI 102-12	Iniciativas externas	E	X	77, 78, 79, 80 y 81	
General	Perfil de la organización	GRI 102-13	Afiliación a asociaciones	E		26	Participación en otros organismos.
General	Estrategia	GRI 102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	E		3, 5, 30 y 58	
General	Estrategia	GRI 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades			37	III Plan Estratégico Corporativo.
General	Ética e integridad	GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	E	X	17	Misión, visión y valores.
General	Ética e integridad	GRI 102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas			29	Cumplimiento ético y penal.
General	Gobernanza	GRI 102-18	Estructura de gobernanza	E		18	Órganos de gobierno.
General	Gobernanza	GRI 102-19	Delegación de autoridad			20 y 25	Comisión Permanente. Director gerente. Comité de Dirección.
General	Gobernanza	GRI 102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales			20	Director gerente.

Tabla de indicadores GRI

(2 de 5)

Dimensión	Categoría	Indicador	Descripción	Esencial	Mejora discapacidad	Página	Observaciones
General	Gobernanza	GRI 102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales			38	Grupos de interés.
General	Gobernanza	GRI 102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités		X	18	Órganos de gobierno.
General	Gobernanza	GRI 102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno			18	Junta Directiva.
General	Gobernanza	GRI 102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno		X	18	Junta Directiva.
General	Gobernanza	GRI 102-25	Conflictos de intereses			30	Prevención y gestión de conflictos de intereses.
General	Gobernanza	GRI 102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia			18	Junta Directiva.
General	Gobernanza	GRI 102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		X	18	Junta Directiva.
General	Gobernanza	GRI 102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno			18	Junta Directiva.
General	Gobernanza	GRI 102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales			37	III Plan Estratégico Corporativo 2018-2020.
General	Gobernanza	GRI 102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo			29	Órgano de cumplimiento penal.
General	Gobernanza	GRI 102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales			18	Junta Directiva.
General	Gobernanza	GRI 102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad			18	Junta Directiva.
General	Gobernanza	GRI 102-33	Comunicación de preocupaciones críticas			18	Junta General.
General	Gobernanza	GRI 102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas			18	Junta General.
General	Gobernanza	GRI 102-35	Políticas de remuneración			27	Compensaciones de los miembros de los órganos de gobierno.
General	Gobernanza	GRI 102-36	Proceso para determinar la remuneración			27 y 87	
General	Gobernanza	GRI 102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración			87	Proceso para determinar la retribución.
General	Gobernanza	GRI 102-38	Ratio de compensación total anual			87	Proceso para determinar la retribución.
General	Gobernanza	GRI 102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual			87	Proceso para determinar la retribución.
General	Participación de los grupos de interés	GRI 102-40	Lista de grupos de interés	E		38	Grupos de interés.
General	Participación de los grupos de interés	GRI 102-41	Acuerdos de negociación colectiva	E		91	Representación sindical y negociación colectiva.
General	Participación de los grupos de interés	GRI 102-42	Identificación y selección de grupos de interés	E		38	Grupos de interés.
General	Participación de los grupos de interés	GRI 102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	E		38	Grupos de interés.
General	Participación de los grupos de interés	GRI 102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	E		38	En el detalle de cada uno de los grupos de interés identificados.
General	Prácticas para la elaboración de informes	GRI 102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	E		57	Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla de indicadores GRI

(3 de 5)

Dimensión	Categoría	Indicador	Descripción	Esencial	Mejora discapacidad	Página	Observaciones
General	Prácticas para la elaboración de informes	GRI 102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	E		117	Proceso de realización y principios que rigen el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad.
General	Prácticas para la elaboración de informes	GRI 102-47	Lista de temas materiales	E		118	Materialidad.
General	Prácticas para la elaboración de informes	GRI 102-48	Reexpresión de la información	E		122	Ampliación o modificación del alcance.
General	Prácticas para la elaboración de informes	GRI 102-49	Cambios en la elaboración de informes	E			No hay cambios en los periodos objeto del informe.
General	Prácticas para la elaboración de informes	GRI 102-50	Periodo objeto del informe	E		117	Del 1 de enero al 31 de diciembre del 2019.
General	Prácticas para la elaboración de informes	GRI 102-51	Fecha del último informe	E		117	Julio 2019.
General	Prácticas para la elaboración de informes	GRI 102-52	Ciclo de elaboración de informes	E		117	Anual.
General	Prácticas para la elaboración de informes	GRI 102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	E		117	comunicacion.interna@fraternidad.com
General	Prácticas para la elaboración de informes	GRI 102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	E		117	Principios.
General	Prácticas para la elaboración de informes	GRI 102-55	Índice de contenidos GRI	E		123	Indicadores GRI.
General	Prácticas para la elaboración de informes	GRI 102-56	Verificación externa	E		117	Proceso de realización y principios que rigen el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad.
Enfoque de Gestión		GRI 103-1	Explicación del tema material y su cobertura			118	Materialidad.
Enfoque de Gestión		GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		X	118	Materialidad.
Enfoque de Gestión		GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión			117	Proceso de realización y principios que rigen el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad.
Económico	Desempeño económico	GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido		X	55	Cuenta de resultado económico patrimonial.
Económico	Desempeño económico	GRI 201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático			81	Sostenibilidad medioambiental.
Económico	Desempeño económico	GRI 201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación			87	Retribución y beneficios sociales.
Económico	Desempeño económico	GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno			55	Cuenta de resultado económico patrimonial.
Económico	Presencia en el mercado	GRI 202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local			87	Retribución y beneficios sociales.
Económico	Presencia en el mercado	GRI 202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local			114	Distribución de la plantilla por comunidad autónoma, actividad y genero.
Económico	Impactos económicos indirectos	GRI 203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados		X	59	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.

Tabla de indicadores GRI

(4 de 5)

Dimensión	Categoría	Indicador	Descripción	Esencial	Mejora discapacidad	Página	Observaciones
Económico	Impactos económicos indirectos	GRI 203-2	Impactos económicos indirectos significativos			59	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.
Económico	Prácticas de adquisición	GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales		X	32	Cadena de suministro.
Económico	Anticorrupción	GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción			30	Supervisión de la gestión.
Económico	Anticorrupción	GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción			29	Cumplimiento ético y penal.
Económico	Anticorrupción	GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas			29	Órgano de cumplimiento penal.
Económico	Competencia desleal	GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia				
Social	Empleo	GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal		X	85	Plantilla.
Social	Empleo	GRI 401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales			87	Retribución y beneficios sociales.
Social	Empleo	GRI 401-3	Permiso parental			88	Otras medidas.
Social	Relaciones trabajador-empresa	GRI 402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales				
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo			89	Salud y prevención.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes			90	Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo			89	Salud y prevención.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo			90	Comunicación y diálogo.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo			90	Formación.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores			90	Fomento de la salud de los trabajadores.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales			90	Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo				El 100% de los trabajadores.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral			91	Contingencias profesionales.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales			91	Contingencias comunes.
Social	Formación y enseñanza	GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado			86	Formación.
Social	Formación y enseñanza	GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		X	86	Promoción y desarrollo.
Social	Formación y enseñanza	GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional			89	Evaluación del desempeño.
Social	Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados		X	85	Discapacidad.
Social	Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres			27 y 85	Diversidad en los órganos de gobierno. Discapacidad

Tabla de indicadores GRI

(5 de 5)

Dimensión	Categoría	Indicador	Descripción	Esencial	Mejora discapacidad	Página	Observaciones
Social	No discriminación	GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		X		Ningún caso registrado.
Social	Libertad de asociación y negociación colectiva	GRI 407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo				Ningún caso identificado.
Social	Trabajo infantil	GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil				Ningún caso identificado.
Social	Trabajo forzoso u obligatorio	GRI 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio				Ningún caso identificado.
Social	Prácticas en materia de seguridad	GRI 410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos			86	Actividad formativa.
Social	Derechos de los pueblos indígenas	GRI 411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas				No aplica.
Social	Evaluación de derechos humanos	GRI 412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos			33	Responsabilidad en la cadena de suministro.
Social	Evaluación de derechos humanos	GRI 412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos		X	86	Actividad formativa.
Social	Evaluación de derechos humanos	GRI 412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos		X	33	Responsabilidad en la cadena de suministro.
Social	Comunidades locales	GRI 413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		X	33	Responsabilidad en la cadena de suministro.
Social	Comunidades locales	GRI 413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales		X		No aplica.
Social	Evaluación social de los proveedores	GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales			33	Responsabilidad en la cadena de suministro.
Social	Evaluación social de los proveedores	GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		X		No se han registrado impactos negativos.
Social	Evaluación social de los proveedores	GRI 415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos				No aplica.
Social	Salud y seguridad de los clientes	GRI 416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios			34	Sistemas de seguridad.
Social	Salud y seguridad de los clientes	GRI 416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios			34	Sistemas de seguridad.
Social	Marketing y etiquetado	GRI 417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios		X		No aplica.
Social	Marketing y etiquetado	GRI 417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios				No aplica.
Social	Marketing y etiquetado	GRI 417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing		X		No aplica.
Social	Privacidad del cliente	GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente			35	Privacidad del cliente.
Social	Cumplimiento socioeconómico	GRI 419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico		X		No se ha identificado incumplimiento de leyes ni normativas.

Tabla de indicadores GRI de la dimensión ambiental

(1 de 2)

Dimensión	Categoría	Indicador	Descripción	Núm. centros y personas 2018	Valor 2018	Núm. centros y personas 2019	Valor 2019
Ambiental	Materiales	GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	115	40.787,50 Kg. papel comprado no reciclado	109	39.875 Kg. papel comprado no reciclado
Ambiental	Materiales	GRI 301-2	Insumos reciclados		No procede		No procede
Ambiental	Materiales	GRI 301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado		No procede		No procede
Ambiental	Energía	GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización (MJ)	129 (E. Eléctrica) 4 centros (Gas) 5 centros (Gasóleo) 1 centro (Pellets) 5 vehículos (Gasóleo)	28.782.994 4.785.654 1.722.390 433.232 255.232 Total: 35.979.999	125 (E. Eléctrica) 4 centros (Gas) 4 centros (Gasóleo) 1 centro (Pellets) 3 vehículos (Gasóleo)	30.325.294,66 6.540.975,29 814.219,92 38.961,36 460.062,18 Total: 38.179.513,40
Ambiental	Energía	GRI 302-2	Consumo energético fuera de la organización				No disponible
Ambiental	Energía	GRI 302-3	Intensidad energética	Centros: 124 Personas: 2.271	4,4009 (MWh)/persona y año	125	4,45 (MWh/ persona y año)
Ambiental	Energía	GRI 302-4	Reducción del consumo energético	124	-19.808 (MJ). Reducción del -0,06 % con respecto al 2015 (año base)	125	2.179.706,40 (MJ). Aumento del 6,05% con respecto al 2015 (año base)
Ambiental	Energía	GRI 302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios				No procede
Ambiental	Agua y efluentes	GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido			125	Pág. 131
Ambiental	Agua y efluentes	GRI 303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua			125	0 impactos
Ambiental	Agua y efluentes	GRI 303-3	Extracción de agua	124	26.853 m3 (26,853 MI)	125	25,658 MI (-4,45%)
Ambiental	Agua y efluentes	GRI 303-4	Vertidos de agua	124	26.853 m3 (26,853 MI)	125	25,658 MI
Ambiental	Agua y efluentes	GRI 303-5	Consumo de agua	124	26.853 m3 (26,853 MI)	125	25,658 MI
Ambiental	Biodiversidad	GRI 304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas				No procede
Ambiental	Biodiversidad	GRI 304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad				No procede
Ambiental	Biodiversidad	GRI 304-3	Hábitats protegidos o restaurados				No procede

Tabla de indicadores GRI de la dimensión ambiental

(2 de 2)

Dimensión	Categoría	Indicador	Descripción	Núm. centros y personas 2018	Valor 2018	Núm. centros y personas 2019	Valor 2019
Ambiental	Biodiversidad	GRI 304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones				No procede
Ambiental	Emisiones	GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	4 centros (Gas) 5 centros (Gasóleo) 1 centro (Pellets) 5 vehículos (Gasóleo)	474,03 tCO ₂ eq	4 centros (Gas) 4 centros (Gasóleo) 1 centro (Pellets) 3 vehículos (Gasóleo)	487,53 tCO ₂ eq
Ambiental	Emisiones	GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	124	0,00 tCO ₂ eq	125	124 centros sin emisiones. 178,84 tCO ₂ eq
Ambiental	Emisiones	GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	124	9,15 tCO ₂ eq	109	37,99 tCO ₂ eq. Desglose en Pág. 132.
Ambiental	Emisiones	GRI 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	124	0,21 tCO ₂ eq/persona año	125	0,30 tCO ₂ eq/persona año
Ambiental	Emisiones	GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI	124	-81,29% con respecto al ejercicio de referencia (2015)	125	-72,72% con respecto al ejercicio de referencia (2015)
Ambiental	Emisiones	GRI 305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)				Sin datos
Ambiental	Emisiones	GRI 305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire				Sin datos
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	130	0	125	0
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	124	Total RNP: 20.609 Kg Total RP: 5.372 Kg	125	Total RP: 6.190,41 Kg Total RNP: 25.079,20 Kg Detalle en pág. 132.
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-3	Derrames significativos	124	0	125	0
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-4	Transporte de residuos peligrosos			125	6.190,41 Kg
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-5	Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	124	0	125	0
Ambiental	Cumplimiento ambiental	GRI 307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	124	Fraternidad-Muprespa no ha recibido ninguna multa por infracción de la regulación ambiental.	125	Fraternidad-Muprespa no ha recibido ninguna multa por infracción de la regulación ambiental.
Ambiental	Evaluación ambiental de proveedores	GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales				Sin datos
Ambiental	Evaluación ambiental de proveedores	GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas				Sin datos

DETALLE DE INDICADORES GRI DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL

A continuación se detallan los indicadores de desempeño referidos a la dimensión ambiental (Serie 300), siguiendo las recomendaciones, guías y directrices que propone el Global Reporting Initiative, en relación con los impactos de la entidad en los sistemas naturales vivos e inertes, incluidos la tierra, el aire, el agua y los ecosistemas.

Los valores de desempeño aportados se han recopilado a lo largo del ejercicio 2019, de 125 centros Fraternidad-Muprespa.

Los datos utilizados para el cálculo de las emisiones (tCO₂eq) se corresponden con el consumo energético interno del ejercicio 2019. Los factores de emisión o mix eléctrico (Kg. de dióxido de carbono por kWh –Kg CO₂/kWh-) utilizados, son los publicados por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) el 8 de abril de 2020. Para el cálculo de las emisiones (GEI) del gas, gasóleo, pellets y gases refrigerantes, se han utilizado los factores de conversión del 2019 recogidos en la calculadora del Ministerio para la Transición Ecológica (MITECO) y con respecto al papel, se utilizó la calculadora del Departamento de Medioambiente, Alimentación y Agricultura del Gobierno de Reino Unido (DEFRA del inglés Department for Environment, Food and Rural Affairs).

GRI 301. MATERIALES

301-1. Materiales utilizados por peso y volumen

Como material utilizado incluíble en este indicador, se referencia el papel utilizado. Para ello, se han convertido en kilogramos las 3.190 cajas de papel (de 5 paquetes cada una con 500 folios tipo DIN A4) suministradas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre durante el ejercicio 2019.

	Papel suministrado		
	2017	2018	2019
Cantidad (Cajas)	3.694	3.263	3.190
Cantidad (Kg)	46.175	40.787,50	39.875

Durante el ejercicio 2019 se han reducido los pedidos del papel (DIN A4) en un 2,24%. Es decir, se han consumido 912,50 kg de papel menos que el ejercicio anterior.

301-2. Insumos reciclados

Este indicador refiere al porcentaje de insumos reciclados utilizados para fabricar los principales productos y servicios de la organización.

El indicador no procede.

301-3. Productos reutilizados y materiales de envasado

Este indicador refiere al porcentaje de productos y materiales de envasado recuperado, etc.

El indicador no procede.

GRI 302. ENERGÍA

302-1. Consumo energético dentro de la organización

En este aspecto ambiental se recogen los consumos: energía eléctrica, gas, gasóleo instalación climatización, gasóleo vehículos y los pellets, para calefacción en un centro.

Durante el ejercicio 2019 se ha incrementado el consumo de la energía eléctrica en un 5,36% (428.419,75 kWh). Esta subida se debe a la puesta en marcha del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.

Cabe apuntar el incremento en el consumo del gas para la calefacción de instalaciones en un 195% (167.048,33 m³), y la reducción del consumo de gasóleo para la calefacción de instalaciones, en un -52,73% (-23.799 l). Cabe destacar la reducción en el consumo del gasóleo para vehículos en un -84,76% (-5.680,83 l), debido, en parte, a la baja de un coche y a la renovación de otro vehículo de gasóleo por un híbrido.

Tipo de energía/combustible	Consumo energético		Evolución 2018/2019	
	2018	2019	Diferencia	Variación (%)
Energía eléctrica (Kwh)	7.995.273,21	8.423.693,96	428.419,75	5,36
Gas instalaciones. Calefacción. (m3)	85.597,28	252.645,61	167.048,33	195,16
Gasóleo instalaciones. Calefacción (l)	45.136,00	21.337,00	-23.799	-52,73
Gasóleo vehículos (l)	6.702,06	1.021,23	-5.680,83	-84,76
Pellets instalaciones. Calefacción. (Kg)	23.010,00	24.435,00	1.425,00	6,19

Se han expresado los consumos (fuentes no renovables) en Julios; en concreto en megajulios (MJ). 1 MJ equivale a 10⁶ Julios.

Tipo de energía/combustible	Consumo energético		Evolución 2018/2019	
	2018	2019	Diferencia	Variación (%)
Energía eléctrica	28.782.983,56	30.325.295,66	1.542.311,10	5,36
Gas instalaciones	4.785.645,14	6.540.975,29	1.755.330,15	36,68
Gasóleo instalaciones	1.722.389,76	814.219,92	-908.169,84	-52,73
Gasóleo vehículos	255.748,32	38.961,36	-216.786,96	-84,77
Pellets instalaciones	433.232,28	460.062,18	26.829,90	6,19
Total	35.979.999,06	38.179.513,40	2.199.514,35	6,11

302-3. Intensidad energética

La intensidad energética expresa la cantidad de energía (MWh) que se requiere por unidad de actividad, producto o cualquier otra medida que la organización determine. La intensidad suele considerarse un dato normalizado de impacto ambiental.

Para el cálculo de este indicador, como denominador de referencia, se ha utilizado el número total de personas empleadas (internas y externas), 2.380, durante el ejercicio 2019. En cuanto a la energía utilizada se ha contemplado el consumo interno de combustible (gas, gasóleo instalaciones, pellets y gasóleo vehículos) y electricidad; no hay datos del consumo energético externo. Como fuente de información se ha utilizado el consumo registrado en las facturas del ejercicio 2019 con sus factores de conversión correspondientes.

Combustible	2018	2019	Evolución 2018/2019	
			Diferencia	Variación (%)
Intensidad energética (MWh/persona y año)	4,40	4,45	0,05	1,25

302-4. Reducción del consumo energético (MJ)

Para el cálculo del indicador se ha adoptado como año base el ejercicio 2015, fecha a partir de la cual se ha efectuado un seguimiento contrastado del consumo energético de la entidad.

Reducción del consumo energético (MJ)	2018	2019
	35.999.807	38.179.513,40
	Evolución 2018/2019	
	Diferencia	Variación (%)
	2.179.706,40	6,05

302-5. Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios

Este indicador refiere a los productos y servicios vendidos. El indicador no procede.

GRI. 303. AGUA Y EFLUENTES

303-1 Interacción con el agua como recurso compartido

Todos los centros de Fraternidad-Muprespa captan el agua de la red pública de los distintos servicios municipales o bien de otras entidades tipo mancomunidades o empresas de carácter público/

privado. El agua procede de diferentes fuentes (cuencas, ríos, pantanos), conducidas a estanques o reservorios. Los vertidos de la Mutua no generan ninguna incidencia o impacto en el medioambiente dado que son vertidos asimilables a "domésticos/urbanos"; para ello la entidad sigue y aplica con determinación las distintas normas municipales.

Uno de los objetivos ambientales relacionado con este aspecto tiene que ver con la reducción del consumo de agua, cuya reducción ha sido del 4,45% con respecto al ejercicio 2018. Para conseguir esta reducción se han marcado pautas enfocadas a los grupos de interés con el objeto de que gestionen de forma responsable el agua y se han implantado dispositivos o nuevo equipamiento sanitario de última generación, etc. Estas medidas forman parte del enfoque de gestión de la organización, ajustándose a las políticas públicas y al contexto local de cada zona con estrés hídrico.

303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua

Los vertidos de la entidad no generan ningún impacto en el medio ambiente dado que son vertidos asimilables a "domésticos-urbanos".

303-3. Extracción de agua

	2017	2018	2019
Consumo (MI)	33,87 (33.873 m³)	26,85 (26.853 m³)	25,65 (25.658 m³)

Todos los centros de la entidad captan el agua de la red pública de los distintos servicios municipales o bien de otras empresas de aguas. Durante el ejercicio 2019 el consumo de agua ha sido de 25,658 megalitros (MI). El dato se ha obtenido agregando los consumos registrados en las facturas procedentes de los distintos ayuntamientos o empresas que gestionan el agua, contabilizadas por ejercicio y registradas en nuestro sistema interno.

303-4. Vertidos de agua

Se considera que la cantidad total de agua vertida por la entidad es la misma que la extraída.

303-5. Consumo de agua

Se considera que la cantidad total de agua consumida por la entidad es la misma que la extraída.

GRI 304. BIODIVERSIDAD

304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas

El indicador no procede.

304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y los servicios en la biodiversidad

El indicador no procede.

304-3 Hábitats protegidos o restaurados

El indicador no procede.

304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN (en inglés Red List of Threatened Species) y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones de la organización, por nivel de riesgo de extinción

El indicador no procede.

GRI. 305 EMISIONES

305-1 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)

A los efectos de este indicador se ha computado el consumo para calefacción (gas, gasóleo instalaciones y pellets), el gasóleo de vehículos y las fugas de gases refrigerantes.

Tipo de combustible	Emisiones (tCO ₂ eq)
Gas instalaciones	367,02
Gasóleo instalaciones	44,94
Pellets instalaciones	0,0
Gasóleo vehículos	2,52
Fugas gases refrigerantes (climatización)	73,05
Total	487,53

305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2)

A los efectos de este apartado, solo se ha computado el consumo de electricidad, según datos recopilados en el Indicador 302-1. Si bien toda la energía que se suministra a los centros de la entidad tiene garantía de origen, lo que supone un mix eléctrico igual a 0,00 Kg CO₂ eq, hay una excepción. Parte del consumo del Hospital Habana, exactamente 851.633 kWh, han sido suministrados por Gas Natural Comercializadora, cuyo factor es de 0,21kg CO₂/kWh.

	Emisiones (t CO ₂ eq)
Energía eléctrica	178,84

305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)

Se han considerado las emisiones asociadas a la fabricación del papel (papel DIN-A4). En concreto refiere a los pedidos realizados y recibidos en cada uno de los centros. El dígito y/o unidad está expresado en kilogramos; refieren a las cajas o pedidos realizados por un valor de 12,5 kg por caja. El factor de emisión utilizado ha sido obtenido de la calculadora DEFRA, esto es 0,9526819 T CO₂ /T papel. Los datos están expresados en toneladas métricas de CO₂ equivalente. No es posible indicar la composición de otros gases.

Emisiones indirectas de gases con efecto invernadero 2019 (Alcance 3)

Papel (Kg)	Emisiones (t CO ₂ eq)
39.875	37,99

Desglose de las emisiones por tipo de energía (Alcances 1, 2 y 3)

Tipo de Energía	Emisiones (t CO ₂ eq)		Evolución 2018/2019	
	2018	2019	Diferencia	Var. (%)
Energía eléctrica	0,00	178,84	178,84	100
Gas instalaciones	269,86	367,02	97,16	36,00
Gasóleo instalaciones	128,58	44,94	-83,64	-65,05
Pellets instalaciones	0,00	0,00	0,00	-
Gasóleo vehículos	16,71	2,52	-14,19	-84,92
Fugas gases HCF	58,64	73,05	14,41	24,58
Consumo Papel	9,15	37,99	28,84	315,21
Total	482,93	704,36	221,43	45,85

Durante el ejercicio 2019 han aumentado (45,85%) las emisiones totales de los gases con efecto invernadero, debido en parte a la puesta en marcha y funcionamiento del Hospital Habana y al cambio del factor de emisión del papel por otro, más riguroso.

305-4 Intensidad de las emisiones

Este indicador expresa la cantidad de emisiones por unidad de actividad, producto o cualquier otra medida que la organización determine. Se han contemplado los datos (Alcances 1, 2 y 3) reflejados en los indicadores 305-1, 305-2 y 305-3. Como denominador se ha utilizado el número de personas empleadas (2.380) durante el ejercicio de referencia.

Intensidad de las emisiones de GEI. (t CO ₂ eq/persona empleada y año)	2019
	0,30

305-5 Reducción emisiones

Los gases que se han incluido en el cálculo de este indicador son: CO₂ y HFC; y el año base o punto de referencia ha sido el ejercicio 2015. Para los cálculos se han utilizado los distintos factores de conversión según la tipología de combustible (gas, gasóleo de instalación y vehículos y pellets), las emisiones fugitivas, así como el mix eléctrico para la comercializadora según consumo eléctrico y papel.

Reducción de las emisiones (t CO ₂ eq) de GEI	-1.877,53
----------------------------------------------------------	-----------

305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono

No ha sido posible discriminar este tipo de emisiones. Información no disponible.

305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX) y Óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire

No ha sido posible discriminar de las emisiones los gases, óxidos de nitrógeno (NOX) y los óxidos de azufre (SOX). En consecuencia no hay información disponible para este indicador.

GRI. 306. EFLUENTES Y RESIDUOS

306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino

Todas las oficinas y centros de atención se encuentran en zonas urbanas o bien en polígonos industriales. Los vertidos son del tipo aguas residuales urbanas (asimilable a domiciliario). No generan impactos y no resulta en vertidos significativos; los efluentes generados son tratados por el servicio de saneamiento público.

No ha habido vertidos de aguas significativos.

306-2 Residuos por tipo y método de eliminación o tratamiento

En este indicador se incluye el peso total (kg) de los residuos peligrosos (RP) y no peligrosos (RNP) generados en los centros de la Mutua, así como el tratamiento para cada tipo de residuo. Ver la tabla con el desglose en la página siguiente.



El método de tratamiento y los procedimientos utilizados para la eliminación o reciclado de los residuos generados en los centros de la Mutua, según su código LER, viene determinado a tenor del contrato firmado con el contratista y el gestor de residuos así como la planta tratamiento de destino final en función de las características de cada residuo. Tabla en página siguiente.

306-3 Derrames significativos

No ha habido derrames significativos.

306-4 Transporte de residuos peligrosos

Tipo residuo	Cantidad transportada (Kg)
Cortantes y punzantes	3.700,46
Pilas	548,10
Parafina	952,45
Fluorescentes	217,50
RAEES	648,90
Envases contaminados	123,00
Total	6.190,41

Tipo de residuo	Código LER	Cantidad (Kg)			Evolución 2018/2019		Método de tratamiento *
		2018	2019	Variación (%)			
		RNP	(RP)	(RNP)	(RP)	RNP	RP
Cortantes y Punzantes	180103 180104 180202		2.748,00		3.700,46	0,35	D9
Pilas (RNP y RP)	160604 160602 160603 160605 200134 160133		428	16,20	548,10	0,28	R12 / R13
Parafina	120112 180106 070699	1.362		227	952,45	-0,83	D15 / R13
Tóner	080318 080313 080317	3.541		2.600,40		-0,27	R12 / R13
Fluorescentes	200121		268		217,50	0,19	R12 / R13
Revelador	90101		38			0	D9 / R4
Papel y cartón	200101 150101	15.204		21.340,60		0,40	R1 / R3
Plásticos	200139	387		527		0,36	D5 / R1 / R3
RAEES	200135 200121 160213 160214 200136		1.640	360	648,90	-0,60	R3 / R12 / R13
Envases contaminados	150110		250		123	-0,51	R12
Radiografía	90108	81					D5 / D9
Vidrio	200102	35		8		-0,77	D5 / R5
Total		20.609	5.372	25.079,20	6.190,41	0,22	0,15

No hay datos disponibles sobre residuos peligrosos importados o exportados a otros países. Sobre los residuos peligrosos tratados, los estándares y metodologías utilizadas, ver el indicador 306-2 (columna tratamiento).

306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías

No ha habido cuerpos de agua afectados por vertidos o escorrentías.

GRI. 307. CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

307-1 Incumplimiento de la legislación ambiental

No ha habido incumplimientos de la legislación ambiental. Fraternidad-Muprespa no ha recibido ninguna multa por infracción de la regulación ambiental.

GRI. 308. EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES

308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales

No se puede calcular un indicador sobre los nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación de acuerdo a criterios ambientales, porque a día de hoy no se dispone de datos precisos. No obstante una de las condiciones de ejecución de los contratos para nuevos proveedores es de carácter medioambiental. Por lo general, la Mutua requiere que los proveedores tengan adscrito al menos un vehículo ecológico o que hayan adoptado medidas para reducir sus emisiones. Por otro lado, en cualquier licitación que implique retirada y destrucción de equipos se exigen certificaciones del transportista y gestor autorizado; en licitaciones de limpieza se valora el uso de productos ecológicos; y la Mutua está comenzando a valorar la sostenibilidad de los embalajes, etc.

308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministros y medidas tomadas

No se tienen datos objetivos, se entiende que los impactos negativos que pudieran generar nuestros proveedores a la hora de la realización del servicio, se reducen con la introducción de criterios ambientales en la contratación.



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