

# INFORME ANUAL Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD



Fraternidad  
Muprespa

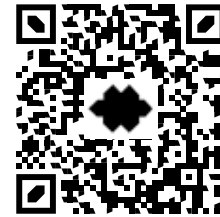




# BIENVENIDA/O AL INFORME ANUAL Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2022 DE FRATERNIDAD-MUPRESPA

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

Tiene a su disposición la versión digital del presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad en:  
[fraternidad.com/memoria2022](https://fraternidad.com/memoria2022)



**Fraternidad**  
Muprespa

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

# PRESENTACIÓN DEL PRESIDENTE

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



“La entidad ha presentado **un resultado positivo de 53.234.258 euros** con un superávit de 184.098.288 euros en contingencias profesionales y 3.720.741 euros de cese de actividad de los trabajadores autónomos, y un déficit de 134.584.771 euros en contingencias comunes.”

Un año más, asumo la responsabilidad de presentar la gestión y los resultados de Fraternidad-Muprespa al cierre del ejercicio 2022.

El año 2022 ha estado marcado por dos situaciones contrapuestas: por un lado, la recuperación de la actividad tras dos años de pandemia; y por otro, la invasión de Ucrania, con graves consecuencias humanitarias y económicas, causando una crisis energética global, el repunte de la inflación y la desaceleración de la economía.

El PIB de España ha crecido un 5,5 % en 2022, siguiendo la tendencia de 2021, y se recupera de la caída por la crisis de la pandemia. La Seguridad Social ha aumentado el número medio de trabajadores afiliados en un 2,38 %. 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 2022 en un 13,57 % respecto a la recaudación del ejercicio anterior.

Asimismo, la Mutua ha protegido a 1.497.610 trabajadores en contingencia profesional (un 3,25 % más que en 2021). Este incremento ha sido superior en trabajadores por cuenta ajena que por cuenta propia. En cuanto a la contingencia común, se han protegido a 1.222.619 trabajadores (un 2,64 % más) pertenecientes a 118.122 empresas mutualistas que han confiado en Fraternidad-Muprespa.

Los ingresos correspondientes al Patrimonio de la Seguridad Social se han situado en 1.550.909.312 millones de euros, lo cual ha supuesto una reducción debida al descenso de las transferencias extraordinarias recibidas de la Tesorería General de la Seguridad Social para hacer frente a las prestaciones económicas extraordinarias derivadas de la COVID-19. De esta cifra, 1.364.995.055 euros (un 13,57 % más) han correspondido a ingresos por cuotas (802.375.457 euros de contingencias profesionales, 536.670.512 euros de contingencias comunes y 25.949.086 euros del cese de actividad de los trabajadores autónomos).

Los procesos de contingencias profesionales se han incrementado un 1,98 % hasta dejar la cifra en 82.190, de los

que 43.229 han tenido asociada una baja laboral, un 3,40 % más que en 2021. 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 27,98 %.

En estos accidentes se han producido 80 fallecimientos, un dato demasiado alto, sobre todo teniendo en cuenta que son 33 más que el año anterior.

Los gastos asociados a la incapacidad temporal de la contingencia profesional han aumentado un 12,57 %, situándose en un importe de 135.315.836 euros.

Fraternidad-Muprespa ha gestionado el pago de la prestación por incapacidad temporal derivada de la COVID-19 en 245 mil procesos, abonándose un total de 89 millones de euros.

Los gastos por contingencias comunes gestionadas por Fraternidad-Muprespa han aumentado un 15,10 %, hasta alcanzar los 660.312.383 euros.

Por su parte, la prestación por cese de actividad de trabajadores autónomos ha experimentado un descenso del 1,42 %, situándose en un importe de 21.543.722 euros. Hay que resaltar que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social asumen, con cargo a esta prestación, las cuotas de las cotizaciones de los autónomos que llevan más de 60 días en situación de incapacidad temporal. Para Fraternidad-Muprespa, esto ha supuesto 18.617.736 euros, el 86,42 % del total de la prestación.

De las prestaciones extraordinarias por cese de actividad de trabajadores autónomos gestionadas por las mutuas, Fraternidad-Muprespa ha reconocido más de 180 mil solicitudes que alcanzaron un importe de más de 10,7 millones de euros en 2022.

La entidad ha presentado un resultado positivo de 53.234.258 euros, cuyo desglose es el siguiente: 184.098.288 euros corresponden a superávit en contingencias profesionales, 134.584.771 euros a déficit en contingencias comunes y 3.720.741 euros a superávit en cese de actividad de los trabajadores autónomos.

A 31 de diciembre de 2022, los fondos propios (patrimonio de la Seguridad Social) han ascendido a 432.290.573 euros

y la provisión para contingencias en tramitación a 64.430.448 euros. Como consecuencia del cambio normativo, las reservas de contingencia profesional se encuentran dotadas al máximo (el 30 %). Asimismo, este cambio implica una menor reserva y un mayor excedente por lo que la Mutua va a devolver a la Seguridad Social la cifra de 78 millones de euros.

El patrimonio neto del patrimonio privativo, a 31 de diciembre de 2022, ha ascendido a 5.714.270 euros, lo que ha supuesto un aumento del 2,60 % 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 2.115 personas con una vocación de servicio hacia nuestros mutualistas y con una red de 116 centros distribuidos por todo el territorio nacional.

Durante el año 2022, ha cruzado su ecuador el IV Plan Estratégico de Fraternidad-Muprespa, cuyo propósito principal es el de garantizar la sostenibilidad de la Mutua y en torno al cual giran los objetivos de fidelizar a nuestras empresas mutualistas, conseguir la satisfacción del paciente, conectar a los profesionales de la Mutua y mejorar las herramientas de trabajo. Gracias al trabajo de todos, su grado de consecución ha alcanzado un 74 %.

Para finalizar, quiero agradecer nuevamente a los empleados de la Mutua su labor profesional y de esfuerzo, con la confianza de que en el ejercicio 2023 mantendrán su perseverancia, los mismos valores y el mismo compromiso que aseguran el alto nivel de satisfacción de nuestros mutualistas y trabajadores protegidos.

Efectuada esta breve exposición de los principales datos del ejercicio, cuyo detalle encontrarán en el presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad de 2022, 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, 20 de julio de 2023

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

# CARTA DEL DIRECTOR GERENTE

**Carlos Aranda Martín**  
Director Gerente de  
Fraternidad-Muprespa



El ejercicio 2022 ha sido positivo y de mayor tranquilidad para las Mutuas, gracias a las mejoras de la financiación de las contingencias comunes desde septiembre de 2021; aun así, estas continúan siendo un problema de primer orden que centra la atención de todo el sector.

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

En esta labor destaca de nuevo el papel del Hospital Habana, que ha incrementado su actividad y ha llevado a cabo el 51 % de todas las intervenciones quirúrgicas de la Mutua. Gracias a la aplicación del modelo de gestión y a la mayor utilización del hospital se han reducido las asistencias realizadas con medios concertados, impulsando la racionalización del gasto sanitario con medios ajenos.

En 2022, además, se han producido varios hechos relevantes para la entidad, queriendo destacar los siguientes:

Fraternidad-Muprespa ha continuado trabajando en la mejora de sus centros: se han finalizado dos nuevos centros, en Osuna (espacioso, accesible y sostenible, incorporando energía fotovoltaica) y A Coruña (eficiente, innovador, y con resonancia magnética nuclear, RMN); además, se han terminado las obras de mejora en Avilés (reforma que modifica completamente su disposición para adaptarla a las necesidades reales del centro), y Madrid-José Abascal (oficina de los sistemas de información de la Mutua con amplias y modernas estancias, favoreciendo un ambiente flexible, ágil y colaborativo).

La acción responsable de la Mutua en términos económicos, sociales y medioambientales, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas al que está adherida, se ha materializado, entre otros aspectos, en los siguientes: la seguridad informática, incorporando los requisitos del Esquema Nacional de Seguridad (ENS), superándose la auditoría interna del ENS para su certificación en 2023; la renovación de los certificados y acreditaciones de sistemas de información, calidad, medioambiente, quejas y reclamaciones, y huella de carbono; la superación de la primera auditoría interna del modelo de Cumplimiento Ético y Penal y la adaptación de la Política de

Cumplimiento Penal a la normativa europea de protección de los informantes; la realización de la campaña Siempre Responsables (a través de la que, entre otras acciones, se ha canalizado ayuda a Ucrania) y se han celebrado las Semanas de Prevención y de la Seguridad Vial Laboral, y la IX edición de los premios Escolástico Zaldívar.

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

La transformación innovadora del modelo de rehabilitación de la Mutua, mediante el proyecto Recupera, para recuperar al paciente mejor y más rápido, involucrándolo en el proceso y cooperando estrechamente médico y fisioterapeuta. Este proyecto supone una transformación integral de la rehabilitación abarcando roles, procedimientos, infraestructura y herramientas.

Se ha retomado la formación presencial dirigida principalmente al personal sanitario, que se ha concretado, entre otros, en cursos sobre instalaciones de rayos X, cuidados de heridas, y tratamientos y técnicas de traumatología.

El trabajo conjunto de las tres mutuas que conformamos la alianza +compromiso, ha dado como resultado la compartición de centros, mejorando la eficiencia de los recursos: Asepeyo ha cedido espacio a Fraternidad-Muprespa en Villalba (Madrid) y en La Palma; MC Mutual se ha trasladado a nuestro centro en Alcalá de Guadaíra (Sevilla). Y se ha trabajado conjuntamente en temas de informática, prestaciones, contratación y formación sanitaria.

Con la recuperación de la actividad económica, tras el fin de la pandemia, ha aumentado la recaudación y el número de trabajadores protegidos, incrementándose la carga asistencial y la siniestralidad.

Hemos cerrado el ejercicio 2022 con unas reservas de estabilización de contingencia profesional dotadas al máximo, esencial para la sostenibilidad de la Mutua; la mejora de la situación de tesorería; y un resultado positivo de más de 53 millones de euros, que es el mejor de los últimos ocho años.

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

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

la Mutua tenemos presente y motiva nuestro desempeño y dedicación diarios.

Madrid, 20 de julio de 2023

**Carlos Aranda Martín**

Director Gerente de Fraternidad-Muprespa

“Hemos cerrado el ejercicio 2022 con **unas reservas de estabilización de contingencia profesional dotadas al máximo** esencial para la sostenibilidad de la Mutua; la mejora de la situación de tesorería; y un **resultado positivo de más de 53 millones de euros** que es el mejor de los últimos ocho años.”




## CONOCER A LA MUTUA

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES  
ÁMBITO DE ACTUACIÓN  
INFRAESTRUCTURAS E INSTALACIONES  
ASISTENCIA SANITARIA  
HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESA HABANA  
ACTIVIDAD PREVENTIVA  
DIÁLOGO Y SERVICIO  
DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN  
SISTEMAS DE INFORMACIÓN  
LOGROS 2022  
LA MUTUA DEL MAÑANA

Pág. 12

## GOBIERNO CORPORATIVO



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



Pág. 40




## ESTRATEGIA Y CREACIÓN DE VALOR



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

Pág. 64

## INFORME DE GESTIÓN



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

Pág. 80



## UN BUEN LUGAR DE TRABAJO

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



Pág. 100



## RESPONSABILIDAD SOCIAL Y ODS



Pág. 114

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



Pág. 134

## ANEXOS

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



# CIFRAS DEL EJERCICIO

# 2022

La media de trabajadores protegidos por la Mutua en contingencias profesionales en 2022 ha alcanzado la cifra de **1.497.610**, el más elevado de su historia.



## ► DATOS ECONÓMICOS

(en millones de euros)

**1.550,90** ▼74,11 **53,23** ▲32,21  
Total ingresos de gestión Resultado económico

**1.364,99** ▲163,08 **182,49** ▼236,76  
Ingresos / cuotas Otros ingresos

**278,64** ▼25,18  
Dotación de las reservas

## ► SINIESTRALIDAD LABORAL

**43.229** ▲1.420 **38.961** ▲175  
Accidentes con baja Accidentes sin baja

**1.044.592** ▲95.488 **82.190** ▲1.595  
Asistencias sanitarias Pacientes

## ► CONTINGENCIAS COMUNES

**136.302** ▲13.629 **265.312** ▲81.702  
Con cargo a la Mutua Sin derecho a prestación

**441.169** ▲157.994 **186.697** ▼75.609  
Actuaciones sanitarias Control y seguimiento

## ► DATOS DE LA CARTERA

Empresas mutualistas

**118.122** ▼1.963 **84.159** ▼962  
Contingencia profesional Contingencia común

Autónomos

**210.697** ▲1.376 **209.712** ▲1.415  
Contingencia profesional Contingencia común

Trabajadores protegidos (incluidos autónomos)

**1.497.610** ▲47.210 **1.222.619** ▲31.411  
Contingencia profesional Contingencia común

## ► COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES

**433,62** ▼78,14 **387** ▲103  
Importe de las ayudas (en miles de euros) Número de ayudas

## ► MEDIOAMBIENTE

**40.469.222** ▼5,56  
Consumo energético (MJ)

**2.929** ▲980 %  
Huella de carbono (t CO<sub>2</sub> eq)

## ► RECURSOS HUMANOS

**1.058** ▲42 **998** ▲8 **59** ▲3  
Sanitario Gestión Prevención

**2.115** ▲53 **2,46 %** ▲0,04  
Total plantilla personas afectadas por alguna discapacidad

## ► CALIDAD

**>10.000** **8,7** ▼0,1  
Encuestas a pacientes Valoración del servicio recibido (sobre 10)

## ► INSTALACIONES

**116** ▲1 **102** ▲0  
centros de Fraternidad-Muprespa de los cuales ofrecen atención sanitaria

**2.274** ▲126  
centros fruto de conciertos y acuerdos

## ► PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS

**2.129** ▼325  
Empresas actuadas

Acompañando a la cifra de cada indicador para el año 2022 se incluye el aumento o decremento de esta respecto al ejercicio 2021.



# CONOCER A LA MUTUA

- ▶ MISIÓN, VISIÓN Y VALORES (pág. 14)
- ▶ ÁMBITO DE ACTUACIÓN (pág. 15)
- ▶ INFRAESTRUCTURAS E INSTALACIONES (pág. 15)
- ▶ ASISTENCIA SANITARIA (pág. 19)
- ▶ HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESA HABANA (pág. 20)
- ▶ ACTIVIDAD PREVENTIVA (pág. 24)
- ▶ DIÁLOGO Y SERVICIO (pág. 27)
- ▶ DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN (pág. 29)
- ▶ SISTEMAS DE INFORMACIÓN (pág. 31)
- ▶ LOGROS 2022 (pág. 34)
- ▶ LA MUTUA DEL MAÑANA (pág. 37)

“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.**”

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

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

Desde su fundación, en 1929, ofrece sus servicios a trabajadores y empresas, a disposición de los cuales pone al cierre del ejercicio 2022 una red formada por 116 centros propios (102 de los cuales ofrecen atención sanitaria), 1.235 centros con concierto autorizado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 937 centros fruto de los acuerdos con otras mutuas, y una plantilla formada por 2.115 profesionales (1.392 mujeres y 723 hombres).

## ► MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

La misión de Fraternidad-Muprespa es la de

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

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

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

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

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

### ► SERVICIO A LOS CLIENTES

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

### ► COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

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

### ► SENTIDO DE LO PÚBLICO

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

## ► EFICIENCIA, CALIDAD E INNOVACIÓN

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

## ► ÉTICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

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

## ► ÁMBITO DE ACTUACIÓN

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

- Gestión de las prestaciones económicas y de la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, comprendidas en la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
- Gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

- Gestión de las prestaciones económicas por cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia.
- Gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Ayuda a la prevención de contingencias.

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social han sido parte activa del plan de contingencia del Estado para hacer frente a la situación provocada por la COVID-19, de forma que durante los ejercicios 2020 a 2022, de manera excepcional, han debido hacer frente a las siguientes medidas incorporándolas a su actividad:

- Asimilación para la prestación económica de incapacidad temporal de los periodos de aislamiento o contagio provocados por la COVID-19.
- Consideración de las enfermedades del personal de centros sanitarios y sociosanitarios provocadas por la COVID-19 durante el estado de alarma, como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo.
- Gestión de las últimas ayudas económicas para los trabajadores autónomos que han visto limitada o impedida su actividad a consecuencia del estado de alarma.

Esta actividad ha venido sustentada para el 2022 por los recursos, herramientas y mecanismos de funcionamiento que se describen en el presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2022, dando pie a los resultados descritos en el capítulo “Informe de gestión”.

## ► INFRAESTRUCTURAS E INSTALACIONES

Fraternidad-Muprespa ha llevado a cabo su actividad desde 116 centros propios (número registrado al cierre del ejercicio 2022) distribuidos por toda la geografía nacional, cuya superficie total es de 93.458 metros cuadrados. De todos ellos, 102 son centros asistenciales y 14 son centros administrativos.

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

## Distribución de los centros de la Mutua por comunidad autónoma

	Núm. de centros de trabajo
Andalucía	28
Aragón	3
Asturias, Principado de	3
Baleares, Islas	3
Canarias	3
Cantabria	1
Castilla-La Mancha	9
Castilla y León	12
Cataluña	7
Ceuta, C. autónoma de	0
Extremadura	3
Galicia	10
La Rioja	1
Madrid, Comunidad de	15
Melilla, C. autónoma de	1
Murcia, Región de	4
Navarra, Com. foral de	2
País Vasco	5
Valenciana, Comunidad	6
<b>Total</b>	<b>116</b>

### ► INVERSIONES Y AUTORIZACIONES

Siguiendo la actividad habitual del programa de adecuación y mejora de la red de centros, se han acometido reformas de acuerdo a los siguientes criterios de actuación:

- Mejora de la accesibilidad en favor de las personas con movilidad reducida.
- Potenciación de la eficiencia energética de las instalaciones.
- Sustitución de gases que contribuyen al efecto invernadero.
- Adecuación de los espacios a las necesidades actuales.

Bajo estos criterios se ha actuado en los centros de Alcalá de Guadaíra (Sevilla), Almansa (Albacete), Ibiza (Islas Baleares), Osuna (Sevilla), Plasencia (Cáceres), San Severo en Madrid, Santa Cruz de Tenerife y Valladolid, entre otros.

A lo largo del 2022, han sido autorizadas por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS), la ejecución de las siguientes inversiones:

- Creación de un centro asistencial en Alcorcón, por un importe total de 1.933.942,19 euros, mediante oficio del 06/10/2022. Su apertura está prevista para el cuarto trimestre de 2023.
- Demolición y nueva construcción del centro asistencial en Tomelloso y traslado temporal a otra ubicación en la misma localidad, por un importe total de 2.008.441,56 euros, mediante oficio del 12/12/2022. Su apertura está prevista para el primer semestre de 2025.

En mayo de 2022 se ha recibido Oficio de la DGOSS, por el que se comunica la autorización de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones para la celebración del contrato de ejecución de la obra de reforma del centro de Barcelona situado en la plaza de Tetuán, 36-37-40-41(bajos), por un valor estimado de 1.064.458,39 euros (IVA no incluido).

Asimismo, a lo largo del ejercicio 2022 se han solicitado a la DGOSS las siguientes autorizaciones de ejecución de inversiones:

- Traslado del centro asistencial sito en Las Palmas de Gran Canaria, a un nuevo local de mayor superficie e instalaciones más adecuadas. El centro será compartido con MC Mutual en el marco del acuerdo de colaboración de la alianza +compromiso. El importe de compra del local se ha fijado en 1.560.000 euros.
- Traslado del centro asistencial sito en Sevilla, a un nuevo local de mayor superficie y adecuadas instalaciones, por un importe estimado de 6.579.957 euros. El precio de adquisición del local se ha establecido en 1.055.000 euros y la inversión total para la construcción y dotación en 5.524.957 euros (IVA no incluido).

También se han finalizado las obras en:

- Centro de trabajo, sede de la subdirección de Sistemas de la información y servicios, sito en la calle José Abascal, 50, de Madrid.
- Centro asistencial de Jerez de la Frontera (avda. José Cádiz Salvatierra, 1).
- Centro asistencial de Osuna (avda. de la Constitución, 52-54, Sevilla).

Y se ha planificado continuar y/o solicitar la autorización para el traslado y/o ejecución de las siguientes inversiones:

- Abanto (calle Campillo, 30). Reforma de adecuación del centro asistencial.
- Bilbao (calle Autonomía, 53). Reforma integral del área asistencial y adecuación de la envolvente del edificio a efectos de eficiencia energética.
- Cartagena (plaza Puertas de San José, 4). Reforma del local (zona administrativa) y acondicionamiento de instalaciones.
- Madrid (calle Madre de Dios, 42). Reforma de la antigua área quirúrgica y otras, para la adecuación de usos de la dirección provincial de Madrid.
- Vélez-Málaga (calle Cristo, 67). Reforma integral del centro asistencial.

### ► EFICIENCIA ENERGÉTICA Y ACCESIBILIDAD

Dentro del contexto de crédito presupuestario limitado, la Mutua ha continuado adoptando medidas para la mejora de la accesibilidad y la eficiencia energética de instalaciones con la implantación de diversas medidas de ahorro energético mediante la instalación de sistemas de gestión a distancia de la climatización e iluminación, cambio de equipos de iluminación a tecnología LED, y cambio de sistemas de climatización obsoletos. La repercusión de estas medidas se ha visto reflejada en la disminución sustancial de la energía consumida y un incremento de la eficiencia energética de las instalaciones.

#### ► EFICIENCIA ENERGÉTICA

A lo largo del ejercicio 2022 se ha continuado adoptando medidas en línea con el Real Decreto 390/2021, de 1 de junio, por el que se aprobó el procedimiento básico para la certificación de la eficiencia energética de los edificios, ampliando el ámbito de aplicación respecto a la normativa anterior. A consecuencia, la Mutua ha seguido trabajando sobre su plan para ampliar la certificación de eficiencia energética a todos los centros asistenciales, logando 21 nuevas certificaciones y la previsión de certificación de los centros restantes para el 2023.

El contrato de suministro de energía eléctrica y su gestión integral, el servicio de eficiencia energética y el servicio de mantenimiento de equipos energéticos de la Mutua, se firmó en 2016 con Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S.A.U. y ha seguido vigente durante todo 2022.



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

Año	Consumo (kWh)
2018	7.679.007
2019	7.479.293
2020	7.448.460
2021	7.701.759
2022	8.131.454

### ► PRODUCCIÓN DE ENERGÍA SOLAR FOTOVOLTAICA

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

Tras la puesta en servicio de la instalación fotovoltaica en el Hospital Habana en mayo de 2019, se han instalado otras 3 en:

- Centro de Osuna (Sevilla).
  - Número de paneles fotovoltaicos: 31.
  - Potencia unitaria de cada panel: 0,46 kWp.
  - Potencia total de la instalación: 14,26 kWp.
 Tras los 6 primeros meses de funcionamiento se ha logrado que un 53,96 % de la energía consumida proceda de la instalación fotovoltaica y el resto de la red.

- Centro de Almansa (Albacete).
  - Número de paneles fotovoltaicos: 34.
  - Potencia unitaria de cada panel: 0,46 kWp.
  - Potencia total de la instalación: 15,47 kWp.
 Tras los 7 primeros meses de funcionamiento se ha logrado que un 29,31 % de la energía consumida proceda de la instalación fotovoltaica y el resto de la red.
- Centro de Plasencia (Cáceres).
  - Número de paneles fotovoltaicos: 28.
  - Potencia unitaria de cada panel: 0,55 kWp.
  - Potencia total de la instalación: 15,40 kWp.
 Tras los 4 primeros meses de funcionamiento se ha logrado que un 36,53 % de la energía consumida proceda de la instalación fotovoltaica y el resto de la red.

La instalación existente en el Hospital Habana sigue funcionando con normalidad, manteniendo unos niveles de producción estables. Sin embargo, al aumentar de manera lenta pero progresiva el consumo del hospital, el porcentaje de producción de energía fotovoltaica es proporcionalmente menor.

### Evolución del consumo de energía y producción fotovoltaica del Hospital Habana

Año	Energía solar fotovoltaica		
	Consumo (kWh)	Producción (kWh)	Porcentaje sobre el total consumido (%)
2019	981.569	88.419	9,01
2020	1.408.578	116.981	8,30
2021	1.526.061	117.904	7,73
2022	1.618.560	116.969	7,23
<b>Total</b>	<b>5.534.768</b>	<b>440.273</b>	<b>7,95</b>



## ▶ AHORRO ECONÓMICO

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

Energía solar fotovoltaica							
Centro	Año	Producción (kWh)	Porcentaje sobre el total consumido (%)	Precio medio estimado (€/kWh)	Coste de la energía generada (€)	Inversión instalación (€)	Retorno de la inversión (años)
HFMH	2019	88.419,00	9,01	0,29	25.967,14	82.000,00	3,6
	2020	116.981,00	8,30	0,12	13.991,84		
	2021	117.904,00	7,73	0,23	27.229,09		
	2022	116.969,00	7,23	0,36	42.542,53		
	2023*	13.611,00	-	0,23	3.153,47		
Osuna	2022	387,60	57,49	0,48	186,05	23.796,42	6,5
	2023*	2.030,00	50,42	0,36	730,80		
Almansa	2022	1.791,90	31,80	0,50	895,16	25.655,24	7,2
	2023*	2.653,80	26,82	0,34	893,84		
Plasencia	2022	2.430,00	13,26	0,47	1.132,17	22.769,23	6,2
	2023*	2.037,28	36,53	0,35	703,53		
<b>Total</b>		<b>465.214,58</b>			<b>117.425,61</b>	<b>154.220,90</b>	<b>5,9</b>

\* Estimaciones realizadas para 2023. Los importes incluyen IVA.

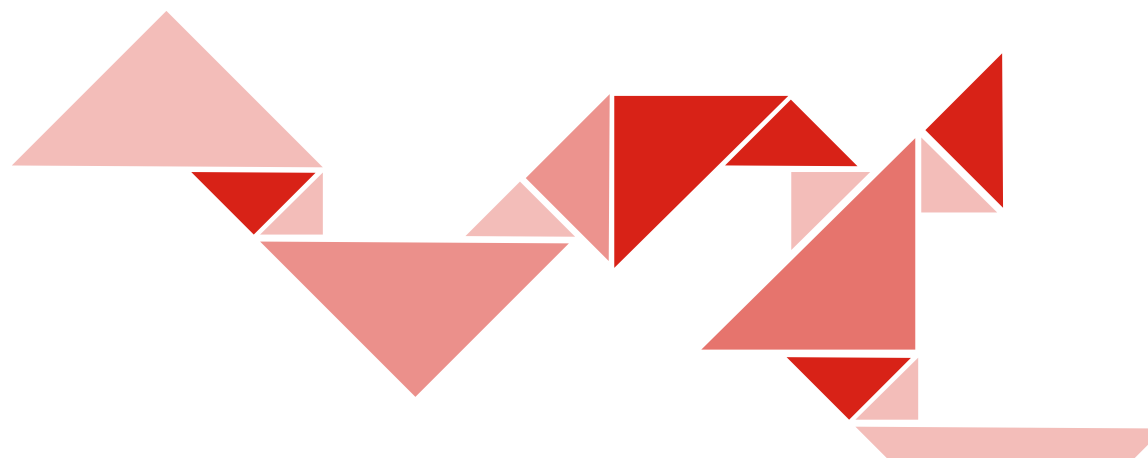
## ▶ ACCESIBILIDAD

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

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

En 2022 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones de mejora de la accesibilidad y uso:

- Los nuevos centros de A Coruña y Osuna (Sevilla) incluyen itinerarios, baños y mostradores accesibles y puertas automáticas de acceso.
- Se ha adaptado el mostrador existente y se ha habilitado otro para personas con movilidad reducida en el centro de Alcalá de Guadaíra (Sevilla).
- Se ha realizado una nueva admisión que incorpora un mostrador adaptado para personas con movilidad reducida en el centro de Santa Cruz de Tenerife.
- Se ha eliminado el peldaño en el acceso principal al centro de Jerez de la Frontera (Cádiz).



## ► ASISTENCIA SANITARIA

A lo largo de 2022, Fraternidad-Muprespa ha llevado a cabo la asistencia sanitaria de los trabajadores a los que protege a través de una red de 2.274 puntos de atención sanitaria, de los cuales 102 corresponden a centros propios. Adicionalmente dispone de un hospital traumatológico propio, el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana en Madrid, dotado de equipo de resonancia magnética y TAC, y de un equipo especializado multidisciplinar que permite la atención integral de los trabajadores protegidos por la entidad. Además cuenta con 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 Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 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: Asepeyo, Cesma, Egarsat, Ibermutua, MC Mutual, Mutua Intercomarcal, Mutua Montañesa, Mutua Universal, Mutualia, Umivale Activa 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 937 instalaciones mutuales distribuidas por todo el territorio nacional.

Asimismo, la firma de convenios de colaboración permite la utilización de centros hospitalarios pertenecientes a la red de servicios de salud de las distintas comunidades autónomas, como los que se mantienen con el Servicio Vasco de Salud (Osakidetza) y con la fundación Hospital de Sant Pau i Santa Tecla de Tarragona, adscrita al Servicio Catalán de Salud (SISCAT).

Adicionalmente, la red asistencial se ha complementado mediante conciertos con clínicas, centros asistenciales y profesionales de distintas especialidades, para sumar un total de 1.235 puntos de atención sanitaria más, y una red de transporte de urgencias para el traslado de accidentados graves y la repatriación de trabajadores accidentados en el extranjero.

## Distribución de los centros de atención sanitaria por comunidad autónoma \*

	Fraternidad-Muprespa	Conciertos	Otras mutuas	Total
Andalucía	23	245	123	391
Aragón	2	30	39	71
Asturias, Principado de	3	43	21	67
Baleares, Islas	2	37	22	61
Canarias	3	34	51	88
Cantabria	1	24	13	38
Castilla-La Mancha	11	132	52	195
Castilla y León	9	87	43	139
Cataluña	8	88	183	279
Ceuta, C. autónoma de	0	0	1	1
Extremadura	5	92	125	222
Galicia	3	61	19	83
La Rioja	9	130	50	189
Madrid, Comunidad de	10	92	84	186
Melilla, C. autónoma de	0	2	3	5
Murcia, Región de	4	50	25	79
Navarra, Com. foral de	2	17	19	38
País Vasco	6	48	52	106
Valenciana, Comunidad	1	23	12	36
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>1.235</b>	<b>937</b>	<b>2.274</b>

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

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

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

El avance en la contratación de proveedores externos a través de procesos de licitación, ha permitido en 2022 tener adaptado a la Ley de Contratos del Sector Público el 84,09 % del gasto en asistencia sanitaria. Además, la inclusión de criterios de ejecución en los contratos relacionados con la reducción y el cumplimiento de los tiempos de citación, el comienzo de tratamiento, la realización de informes y la entrega de pruebas, la comunicación telemática, así como la integración automática de las imágenes e informes en las aplicaciones informáticas de la Mutua, ha permitido disponer de un servicio de la red concertada más alineado con los estándares de calidad de los centros propios.

### ► NUEVOS ACUERDOS DE COLABORACIÓN

Fraternidad-Muprespa ha firmado un convenio específico de colaboración con Mutua Intercomarcal para la prestación de asistencia sanitaria recíproca en la provincia de Ourense. Asimismo, ha formalizado y comunicado al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, un convenio específico de colaboración con FREMAP para la realización de estudios radiográficos a sus trabajadores protegidos en la localidad de Huelva.

Además, con motivo de las obras realizadas en la delegación principal de Barcelona de Fraternidad-Muprespa, se ha formalizado un contrato de cesión con Asepeyo para el uso de consultas y sala de fisioterapia en el centro de Asepeyo en Sants.

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

### ► ACTIVIDAD SANITARIA

El detalle de la actividad sanitaria que la Mutua ha llevado a cabo durante 2022 queda reflejada en los apartados “Actividad en contingencia profesional” y “Actividad en contingencia común” del capítulo “Informe de gestión”.

### ► HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESPA HABANA

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

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

### ► DOTACIÓN

El Hospital 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 de bicicletas).

El edificio se ha construido dando respuesta a las necesidades de logística y movilidad identificadas durante la fase de análisis, a través de la implementación de un esquema de doble circulación que separa los circuitos

externos (pacientes ambulantes y visitas) de los internos (personal, pacientes ingresados y suministros).

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

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

► **ENTORNO PLENAMENTE DIGITAL**

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

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

► **AUTORIZACIÓN SANITARIA Y OFERTA ASISTENCIAL**

La autorización sanitaria del Hospital Habana, como centro con internamiento, corresponde a la categoría de Hospital Especializado (C.1.2), con código Autonómico de Autorización del Centro CH0113, y su oferta asistencial es la siguiente:

U.2 Enfermería; U.7 Cardiología; U.13 Medicina interna; U.17 Neurología; U.18 Neurofisiología; U.35 Anestesia y reanimación; U.36 Tratamiento del dolor; U.39 Angiología y Cirugía vascular; 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.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.

► **EFICIENCIA ENERGÉTICA Y RESPETO MEDIOAMBIENTAL**

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

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

Una muestra de la eficiencia de la instalación ha sido su capacidad para generar el 7,23 % de la energía que ha consumido en 2022.



► ACTIVIDAD HOSPITALARIA


**Evolución de la actividad hospitalaria**

	2021	2022
<b>Hospitalización</b>		
Camas en funcionamiento	25	25
Ingresos de pacientes	1.728	1.939
Estancias (días)	6.426	6.712
Ocupación media por día	17,6	18,4
Estancia media por ingreso	3,7	3,5
Índice de ocupación (%)	70,5	73,6
<b>Actividad quirúrgica</b>		
Cirugía de urgencia	16	27
Cirugía programada	1.759	2.043
Cirugía con ingreso	1.645	1.850
Cirugía ambulatoria	130	220
Cirugía en turno de mañana	1.522	1.687
Cirugía en turno de tarde	253	382
Cirugía en turno de noche	0	1
Traumatología	1.533	1.702
Tratamiento del dolor	166	267
Cirugía general	27	29
Cirugía vascular	2	2
Cirugía plástica	47	70
<b>Total cirugías</b>	<b>1.775</b>	<b>2.070</b>



	2021	2022
<b>Consultas ambulatorias</b>		
Consultas en urgencias	7.860	7.867
Consultas traumatológicas	14.091	16.064
Rehabilitación	2.393	2.609
Medicina interna	1.050	1.052
Pre-anestesia	1.662	1.902
Oftalmología		
Consultas propias	1.031	1.005
Urgencias medios externos	158	279
Cirugía general	143	196
Cirugía vascular	46	88
Cirugía plástica	458	659
Tratamiento del dolor	749	1.299
Neurología	374	455
Psicología	145	381
<b>Pruebas diagnósticas</b>		
RMN	2.247	2.863
Radiología convencional	14.322	14.311
Ecografía	2.669	3.327
EMG + Potenciales evocados	1.152	1.266
TAC	1.609	2.167
<b>Tratamiento rehabilitador</b>		
Núm. pacientes	37	82
Núm. sesiones	102	295

► INGRESOS POR TERRITORIO

Una muestra del servicio global que el hospital ofrece a los pacientes de toda la red de atención de la Mutua es que el 71 % de los ingresados han sido de fuera de la Comunidad de Madrid, en la que este se ubica.


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

Territorio de procedencia	Núm. de pacientes
Zona Madrid	553
Zona Meseta Sur	475
Zona Noreste	66
Zona Noroeste	341
Zona Norte	96
Zona Sur	408
<b>Total</b>	<b>1.939</b>

 El detalle de la información sobre las zonas territoriales en las que se organiza la Mutua se puede consultar en el apartado Organización territorial del capítulo Gobierno corporativo. 








## ► FORMACIÓN Y DOCENCIA


La generación de conocimiento constituye uno de los propósitos del hospital, concretamente su Plan Estratégico  ha fijado una línea de acción destinada a la docencia, la investigación y la innovación. En este sentido, a lo largo de 2022 se ha potenciado la oferta de actividades de formación de todo el personal sanitario, apoyando y facilitando el acceso a conocimientos científicos, y promoviendo la divulgación científica de los profesionales.

### ► FORMACIÓN

Algunas de las acciones de ámbito interno, destinadas a fortalecer la formación han sido:

- Sesiones clínicas multidisciplinares semanales sobre traumatología.
- Sesiones mensuales con coordinadores asistenciales para estudiar y evaluar expedientes médicos complejos o de larga duración.
- IV Reunión interanual de Traumatología, para médicos traumatólogos de Fraternidad-Muprespa (14 de noviembre de 2022). 
  - Clases magistrales: Dr. Carlos Cobiella y Dr. Jesús Vilá y Rico. 
- Talleres presenciales para el personal de enfermería:
  - Curso de Heridas. Actualización y Cuidados.
  - Curso RCP básica.
- Curso de operador de RX.
- Curso de director de RX.
- Jornadas de formación para el personal sanitario de la red :
  - Manejo de Patologías Prevalentes: Miembro superior y Miembro inferior (médicos/as).
  - Técnicas específicas de enfermería: Taller práctico de suturas.
  - Taller de comunicación y gestión del conflicto.
  - Soporte Vital Básico (SVB).
- Medidas y actuaciones en caso de emergencia en el Hospital Habana.

 La información detallada relativa al Plan Estratégico del Hospital se puede consultar en el apartado Hospital Fraternidad-Muprespa Habana del capítulo Estrategia y creación de valor. 

De otra parte, la presencia del personal del Hospital Habana en foros de conocimiento externos a la Mutua es fundamental, destacando durante el 2022 la participación  en:

- XXI Congreso SETLA (Sociedad Española de Traumatología Laboral), celebrado en Valencia.
- Curso avanzado de hombro, celebrado en Múnich.
- XVI Congreso de la Sociedad Española de la Cirugía de Hombro y Codo, celebrado en Málaga.
- LIX Congreso SECOT (Sociedad Española de Cirugía Ortopédica y Traumatología).
- Reunión sobre Soluciones a la cirugía de la columna vertebral 2022, 2Spine, celebrada en Madrid.
- Curso de Ecografía Musculoesquelética teórico-práctico de hombro y muñeca para médicos de atención primaria.
- XXIII Jornadas de la Sociedad Española de Radiología Musculoesquelética (SERME).
- 32 Jornadas enfermeras gestoras 2022. Comunicación oral: Solución RTLS de localización de pacientes en el Hospital Habana.

Además de la asistencia, entre otros, a:

- XVI Congreso Nacional de la AETR (Asociación Española de Técnicos en Radiología).
- X Curso teórico práctico de ecografía Musculoesquelética. Monográficos de MM.II.
- XXXII Congreso SOMACOT (Sociedad Matricense de Cirugía Ortopédica y Traumatología).
- VIII Curso básico de Artroscopia de Muñeca.
- Curso avanzado Artroscopia de pie y tobillo. ARTHROLAB. Múnich.
- Curso actualización en Cirugía de mano y codo. Hospital 12 de Octubre.
- Curso de STRYKER. Fijación externa y fracturas. Básico. SOMACOT (Puerta de Hierro).
- Curso de Microcirugía MAZ. Zaragoza.

### ► DOCENCIA

En su firme compromiso con la formación de alumnos y alumnas, la Mutua ha seguido acogiendo estudiantes de: enfermería y TCAE (Técnico en cuidados auxiliares de enfermería) de 2º, 3º y 4º curso de las universidades Camilo José Cela y Nebrija (9 alumnos/as); TSID (Técnico superior de imagen para el diagnóstico) de los institutos de formación profesional Claudio Galeano, Alfonso X e Instituto ILERNA (5 alumnos/as); y TCAE de la Escuela Javeriana y el Colegio San Juan Bautista de Madrid (3 alumnos/as).

### ► INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

Álvaro Minuesa, jefe del servicio de Traumatología y Cirugía ortopédica, junto al equipo de la unidad de hombro, han llevado a cabo por primera vez a nivel mundial una cirugía de hombro con una técnica de aumentación con autoinjerto de porción larga de bíceps, para una cirugía del manguito rotador. Se trata de una técnica que está destinada a reforzar la sutura del tendón supraespinoso en un paciente con un tendón de mal comportamiento biológico que tiene dificultades para cicatrizar, para reforzarlo y hacerlo más sólido y resistente.

De esta forma se ha obtenido un injerto propio de la persona, utilizado la porción larga del bíceps, que al estar muy próxima al tendón que se está suturando, evita realizar otra cirugía. La forma clásica de tratar este tipo de patologías era recurrir a injertos de dermis humana celular, pero el alto coste de este procedimiento, que a veces produce respuestas inmunológicas al ser injertos de otra persona, hacía recomendable buscar alternativas como la descrita.

La novedad de esta técnica reside en el cambio de la forma del tendón con una prensa, diseñada en Alemania para este fin, logrando pasar de una estructura cilíndrica como es un tendón, a una estructura plana que es la que se utiliza para poner encima de ese tendón.

En cuanto al uso para los profesionales, aunque es una técnica compleja, no requiere una formación extensa ni mayor destreza, y al ser una de las patologías más recurrentes en el tipo de pacientes de la Mutua, es muy interesante el desarrollo de este procedimiento.



## ► PUBLICACIONES

Las publicaciones realizadas por el personal del Hospital Habana son una evidencia de la capacidad investigadora y de generar nuevo conocimiento de la Mutua. En este sentido cabe destacar los siguientes artículos científicos que se han visto publicados en distintos medios:

- Manejo de las fracturas osteocondrales de la rodilla. J. L. Bada Jaime, J. Fraga Vicandi. Revista Española Traumatología Laboral. RETLA. Vol. 5. Fasc. 2. Núm. 10. Noviembre 2022.
- Reconstruction of the Acromioclavicular Joint Using a Double Augmentation with Hamstrings Tendon and Dermal Graft. Marta Pérez Rodríguez, Andrea Paniagua González, Ignacio González Gómez, Juan Pablo Aguado Fernández y Álvaro José Minuesa Asensio. Revista Arthroscopy Techniques. Vol. 12, Núm. 3, Páginas e433-e440.
- Capítulo del libro de Patología de la columna vertebral, del grupo español de ESTUDIOS DEL RAQUIS (GEER) sobre el tema 'HiperCIFOSIS', a cargo de Fernando Ordoñez Pascual.
- Revisión para la revista RICMA (Revista Iberoamericana Cirugía de la Mano) por parte de Virginia García-Reyes Chozas, de:
  - Aneurisma de la arteria cubital y síndrome del martillo hipotenar.
  - Triquetral fractures bibliographical review.

## ► ACTIVIDAD PREVENTIVA

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

Durante el ejercicio 2022, ha sido de aplicación la Resolución de 29 de abril de 2022, de la Secretaria de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece el Plan General de Actividades Preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social, a realizar por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, en la planificación de sus actividades para el ejercicio de 2022, presentado y aprobado por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS).

Conforme a dicha situación y plan de acción, la Mutua ha actuado ofreciendo servicio a un total de 2.129 empresas, realizando 2.717 visitas presenciales y 783 actuaciones telemáticas.

## ► ACCIONES PARA LA REDUCCIÓN DE SINIESTRALIDAD

Las acciones destinadas a la reducción de la siniestralidad se han basado en la realización de actuaciones técnicas (visitas, análisis de accidentes, jornadas, cursos, divulgación de información, etc.) Estas acciones han sido destinadas a asesorar a 2.129 empresas, mayoritariamente de menos de 50 trabajadores, de sectores con mayor siniestralidad así como empresas con accidentes graves y mortales.

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

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

División por núm. de trabajadores	Núm. empresas *			Evolución 2021/2022	
	2021	2022	Proporción sobre el total (%)	Diferencia	Variación (%)
Hasta 25 trabajadores	1.324	998	47	-326	-24,62
Entre 26-49 trabajadores	571	492	23	-79	-13,83
Más de 50 o más trabajadores	559	639	30	80	14,31
<b>Total</b>	<b>2.454</b>	<b>2.129</b>		<b>325</b>	<b>-13,24</b>

\* Se contabiliza el núm. empresas por CIF.



## Evolución de las empresas actuadas por número de trabajadores

División por núm. de trabajadores	Núm. empresas		Evolución 2021/2022	
	2021	2022	Diferencia	Variación (%)
Hasta 25 trabajadores	1.264	998	-266	-21
Entre 26-49 trabajadores	482	492	10	2,07
Más de 50 o más trabajadores	361	639	278	77
<b>Total</b>	<b>2.107</b>	<b>2.129</b>	<b>22</b>	<b>1,04</b>

### ► INFORMES DE GESTIÓN

Se han emitido 1.345 informes con el fin de analizar las tareas, enfermedades profesionales, valoración de secuelas, tipificación de la profesión, determinación de contingencias, propuestas de alta y prestaciones económicas en casos de riesgo en el embarazo y lactancia a petición de la subdirección general de Gestión, encargada en la Mutua de coordinar la atención sanitaria y el pago de prestaciones económicas.

### ► EDUCACIÓN Y DIVULGACIÓN PREVENTIVA

En 2022, la Mutua ha celebrado un total de 199 cursos y jornadas para la educación y mejora de la cultura preventiva con el fin de fomentar la concienciación de la empresa, a los cuales han asistido un total de 2.029 personas. Los consultores de prevención han celebrado dichas sesiones de forma presencial y a distancia, conviviendo ambas modalidades en la oferta educativa.

### Evolución del número de cursos, jornadas y alumnos/as

	2021	2022
Cursos, jornadas en materia preventiva	44	192
Jornadas de sensibilización de directivos y mandos intermedios	5	7
Alumnos/as	1.546	2.029

Con el objetivo de impulsar, innovar y clarificar la oferta educativa ofrecida, la Mutua ha unificado todas las acciones de sensibilización preventiva (oferta educativa, semanas temáticas o Fratertalk), en una misma ubicación denominada Campus Prevención, que ha dado a conocer a través de una campaña de comunicación iniciada en diciembre 2022.

### ► TALLER DE SEGURIDAD VIAL CON REALIDAD VIRTUAL INMERSIVA

En septiembre de 2022 se ha recuperado la actividad de los talleres de seguridad vial con los equipos de realidad virtual para empresas asociadas. A lo largo del ejercicio se han impartido 88 talleres a nivel nacional, con la asistencia de 599 trabajadores.

### ► V SEMANA DE LA SEGURIDAD VIAL

Con el fin de seguir fomentando la seguridad vial, Fraternidad-Muprespa ha celebrado la V edición de su semana de la Seguridad Vial, coincidiendo con la celebración del Día Mundial en Recuerdo de las Víctimas de Accidentes de Tráfico, entre los días 14 a 20 de noviembre, bajo el lema: Cede el paso a una conducción segura. Esta semana persigue la reducción de la siniestralidad vial laboral de las empresas, poniendo el foco en los desplazamientos por causas laborales.

Alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 4 y 17, se ha mantenido en 2022 el acuerdo de colaboración con AESLEME, Stop Accidentes y Fundación CNAE, alianzas conjuntas con la DGT y entidades referentes en seguridad vial laboral.

Las acciones llevadas a cabo a lo largo del ejercicio han consistido en: una jornada institucional bajo el título "Lo que se esconde detrás de un siniestro vial"; talleres presenciales en las delegaciones de Fraternidad-Muprespa en A Coruña, Asturias, Murcia, y Zaragoza, con equipos de realidad virtual, y participación en jornadas organizadas en Madrid y Jaén; Exposición de carteles de Stop Accidentes: Peatón, no atraveses tu vida, en la delegación de A Coruña; el Fratertalk (número 26) titulado: Las personas en el centro de la seguridad vial laboral, con la participación de Bartolomé Vargas, primer fiscal especializado en seguridad vial; y el diseño del póster con el lema de la V Semana de la Seguridad Vial de Fraternidad-Muprespa.

### ► PREVENCIÓN10.ES

La Mutua ha celebrado nuevamente en 2022 una sesión en línea a nivel nacional titulada: Prevención10, herramienta preventiva para autónomos y empresas de hasta 25 trabajadores, incluida en la oferta educativa de la entidad, para explicar este servicio de asesoramiento en cumplimiento de la resolución anual que permite gestionar de forma sencilla la prevención a empresas de hasta 25 trabajadores, facilitar el cumplimiento en materia de coordinación de actividades empresariales e informar de sus riesgos a los trabajadores autónomos. Asimismo se ha

## CONOCER LA MUTUA

dado respuesta a las dudas y consultas a este respecto, recibidas a través de los canales de comunicación de la Mutua, por parte de los técnicos de prevención.

### ► AULA PREVENCIÓN

Aula Prevención es el área privada de formación digital, integrada en el ecosistema de la Oficina Digital de Fraternidad-Muprespa, destinada a la educación y sensibilización sobre la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que permite la personalización de un itinerario formativo para cada alumno. Esta ha visto ampliado su catálogo de contenidos formativos con 3 nuevos cursos.

### Evolución del número de empresas, alumnos/as y cursos de Aula Prevención

	2021	2022
Empresas	224	244
Alumnos/as	1.919	3.546
Cursos realizados	3.828	5.962

### ► PREVIENE E INFOPREVENCIÓN.FM

El portal público Previene y el boletín digital Infoprevención.FM son los mecanismos de difusión de información de la Mutua relativos a la prevención. A través de estos se han difundido 151 noticias relacionadas con publicaciones, normativa, subvenciones, jornadas e informaciones técnicas de prevención.

A lo largo de 2022, se ha producido un incremento del 30 % en el número de páginas visitadas respecto al año anterior, pasando de 209.310 en 2021 a 272.694 en 2022.

### ► RINCÓN DE LA SALUD

El portal público Rincón de la Salud, que desarrolla la cultura de la salud y los hábitos saludables, ha continuado actualizándose en 2022, consiguiendo aumentar el número

de usuarios en un 21,58 %, así como el número de visitas en un 6,08 % respecto a 2021, con un total de 275.079 usuarios. Entre las mejoras que se han incorporado en 2022 está: la publicación de un nuevo contenido sobre alimentación saludable, agrupando todos los materiales relacionados con esta temática en el portal; la publicación y difusión de las efemérides dedicadas a la promoción de la salud; la publicación de píldoras Fratertalk y videos resumen sobre las intervenciones más destacadas.

### Evolución del número de visitas recibidas

	2021	2022
Rincón de la salud	310.023	328.869
Previene	209.310	272.694

### ► PUBLICACIONES

Durante el 2022 se han editado 15 píldoras audiovisuales.

### ► SISTEMA DE REDUCCIÓN DE COTIZACIONES POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES (BONUS)

La Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado, ha recogido para 2022 la suspensión del sistema de reducción de cotizaciones por disminución de la siniestralidad laboral (Bonus). No obstante, se ha continuado con la realización de los recursos al alza resueltos por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) de pasadas campañas, resolviéndose favorables 4 solicitudes para la campaña 2015-2016, con un importe de 32.441,49 euros, y 1 solicitud favorable para la campaña 2016-2017, por importe de 830,82 euros. El total recibido durante el año de resoluciones de recursos de alzada asciende a 33.272,31 euros.

Asimismo, se ha procedido a realizar devoluciones de incentivos de las campañas 2014, 2016 y 2018 como consecuencia de la comprobación de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del


cumplimiento de requisitos, procediéndose a realizar el reintegro del incentivo percibido a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) de 29 empresas, por un importe total de 259.577,90 euros.



## ▶ DIÁLOGO Y SERVICIO

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

## ▶ DEFENSOR DEL MUTUALISTA


El Defensor del mutualista de Fraternidad-Muprespa tiene la función de atender, canalizar y dar respuesta a las quejas, reclamaciones de pacientes, trabajadores protegidos, empresas, autónomos y asesores. La información en detalle sobre el Defensor del mutualista se puede consultar en el capítulo Responsabilidad Social y ODS. 

## ▶ CANALES DE ATENCIÓN A DISTANCIA

### ▶ CENTRO DE CONTACTO


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

El número de comunicaciones telefónicas atendidas por el centro de contacto ha ascendido a 41.462. Sin embargo, el 63 % de estas procede de la derivación de llamadas de la delegación principal de Barcelona, tras el estudio de viabilidad que se llevó a cabo a través de un proyecto piloto en 2021. Sustrayendo las llamadas que tienen origen en esa derivación, para mantener los términos comparativos con los datos del ejercicio anterior, el número de llamadas generales es de 15.175, un 18,46 % menos que en 2021.

 A consecuencia de la integración del centro de contactos con el CRM, se dificulta la comparativa de datos con el ejercicio previo en relación a la tipificación de llamadas. Por tanto, se establece como punto de inicio para futuras comparaciones la actividad de 2022.

## Evolución del número de llamadas recibidas

Núm. de llamadas	Evolución 2021 / 2022			
	2021	2022	Diferencia	Variación (%)
Derivadas de Barcelona	22.620 	26.287	3.667	16,21
Restantes	18.611	15.175	-3.436	-18,46
<b>Total</b>	<b>41.231</b>	<b>41.462</b>	<b>231</b>	<b>0,56</b>

 El número de llamadas derivadas de Barcelona en 2021 contempla solo aquellas recibidas durante el proyecto piloto (de marzo a diciembre de 2021), por lo que los datos no son directamente comparables a los del ejercicio 2022.

En 2022 se ha integrado la atención del centro de contactos con el CRM (Customer Relationship Management) corporativo, ampliando con ello la visión del servicio prestado a los grupos de interés de la Mutua y estando también disponible para el personal de la entidad que lo requiera. Esta integración ha facilitado además el escalado del soporte especializado que el centro de contactos no puede resolver, al interlocutor o unidad idónea para su resolución.

Las llamadas más habituales son las de información general relacionadas con la fecha de cobro de la prestación económica y la cuantía por parte de los trabajadores protegidos, la confirmación de cita médica o la dirección y teléfono de los centros de atención de la Mutua.

## Distribución del número de llamadas recibidas por temática

	2022	Núm. de llamadas (%)
Información general	35.466	85,53
Oficina Digital	3.765	9,08
Delt@/AOC y e-Servicios	1.566	3,77
IRPF	534	1,28
Proveedores	131	0,34
<b>Total</b>	<b>41.462</b>	

## Distribución del número de llamadas recibidas por grupo de interés

Grupo de interés	Núm. de llamadas	Porcentaje (%)
Trabajadores	34.599	83,45
Empresas	3.963	9,56
Trabajadores autónomos	1.883	4,54
Asesores	1.008	2,43
Otros	9	0,02
<b>Total</b>	<b>41.462</b>	

## ▶ SERVICIO TELEFÓNICO PARA EMERGENCIAS SANITARIAS

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

## CONOCER LA MUTUA

Los servicios que presta este centro telefónico de atención son la evacuación urgente de accidentados y coordinación de los medios necesarios para la rápida asistencia; la coordinación de la asistencia sanitaria a trabajadores desplazados al extranjero; la gestión de medios de transporte para el traslado del paciente a un centro sanitario o, en caso de accidentes en el extranjero, repatriaciones; la información sobre el centro asistencial más cercano al lugar donde ha ocurrido el accidente (y en caso de necesitar ingreso hospitalario buscar el hospital más adecuado); y la resolución de cuestiones sobre los servicios médicos y administrativos de la Mutua.

A lo largo de 2022 se han contabilizado alrededor de 6.500 llamadas, se han comunicado 265 casos sanitarios, de los cuales uno ha derivado en un traslado a un centro sanitario, y se han producido 5 casos de accidentes en el extranjero que precisaron seguimiento y/o repatriación posterior.

### ► VENTANILLA DIGITAL, CONTACTE CON NOSOTROS

La ventanilla electrónica de atención (disponible en el Portal web corporativo) permite a cualquier persona contactar por escrito con Fraternidad-Muprespa. Las comunicaciones recibidas son dirigidas de forma automática a las unidades de la Mutua encargadas de su respuesta.

En 2022 se ha reducido el número de las comunicaciones recibidas (2.687) con respecto al ejercicio anterior (3.722), lo que supone un decremento de 27,8 %, y se han gestionado en tiempo y forma el 98,70 % de las mismas.

### ► OFICINA DIGITAL

La Oficina Digital que Fraternidad-Muprespa pone a disposición de sus empresas asociadas, trabajadores protegidos, 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 presencial.


En 2022 ha mantenido la tendencia sostenida de crecimiento de los últimos años en cuanto al nivel de penetración entre sus grupos de interés, motivada por un lado por el crecimiento de la demanda de servicio y atención en canales digitales, y por otro, desde el punto de vista de la oferta, por el continuo desarrollo de nuevos servicios digitales de valor añadido y la mejora de los ya existentes para adaptarlos a una realidad cambiante. Una estrategia corporativa que apuesta firmemente por la digitalización y la utilidad revelada del Plan de Evolución Digital de la Mutua, como herramienta eficaz de gobierno del proceso evolutivo de digitalización, permiten mantener un amplio catálogo de servicios digitales cuyo máximo exponente es la Oficina Digital.

Oficina digital  
[fraternidad.com](https://fraternidad.com)



  
**Oficina Digital**  
de Fraternidad-Muprespa

Entre las principales novedades destacan las siguientes:

- Tramitación de las prestaciones por cese de actividad para trabajadores autónomos incluidas entre las medidas adoptadas por el Gobierno de España a lo largo de 2022, prorrogando la acción protectora iniciada en 2020 para paliar los efectos de la COVID-19, reguladas en las disposiciones legales RDL 21/2021 y RDL 2/2022.
- Renovación del cuadro de mando Mi Absentismo, para empresas usuarias que tienen protegida la contingencia común. 
- Adaptación de los perfiles de usuario a las necesidades de especialización de grandes mutualistas.
- Visión por centro de trabajo en los informes y servicios disponibles para grandes mutualistas, continuando con los trabajos iniciados en 2021.
- Encuesta de satisfacción en línea para asesores y mutualistas usuarios de la Oficina Digital.
- Acceso a través de nuevos certificados digitales para operar en la Oficina Digital: colegios de abogados, colegios de médicos, vinCAsign y firma profesional.
- Doble factor de autenticación 2FA en distintas operaciones, entre otras medidas, para fortalecer la seguridad.
- Nuevo espacio para el acceso de profesionales sanitarios del Hospital Intermutual de Euskadi a la historia clínica de los pacientes para los que se les solicita atención especializada.

Como complemento al servicio de la Oficina Digital, la Mutua pone a disposición de sus empresas mutualistas AppSent, una aplicación para dispositivos móviles inteligentes (Android e iOS) que 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 el espacio dentro de la Oficina Digital destinado al paciente de la Mutua, que reúne la información y facilita los trámites a distancia que este puede realizar sin requerir su presencia. El portal tiene un equivalente nativo para dispositivos inteligentes (móviles y tabletas) en forma de app, llamada Mi Frater Paciente (Android e iOS).

Fraternidad-Muprespa mantiene su compromiso de digitalización de la relación con el paciente a través del Portal del Paciente y el App Mi Frater Paciente, los cuales han seguido evolucionando durante 2022 en la aportación de valor a través de las siguientes mejoras:

- Notificación a través del servicio de geolocalización del teléfono móvil del paciente a su llegada al centro para una cita programada, y obtención del código de turno de espera en la app.
- Notificaciones push en la app sobre recordatorios de cita, recomendaciones e información acerca de la estancia en el Hospital Habana, y realización de encuestas, entre otras.
- Información de utilidad y recomendaciones para pacientes que tengan programada una intervención quirúrgica en el Hospital Habana.
- Información de la estancia hospitalaria y justificante de hospitalización.
- Encuesta sobre la atención médica en la app.
- Nueva documentación a disposición del paciente.



### App Mi Frater Paciente

Mi Frater Paciente

iTunes  
apple.com

Google Play  
google.com



## ► RINCÓN DEL ASESOR

El Rincón del Asesor es el portal web de la Mutua que sirve de foro informativo y de debate sobre sentencias, estudios y análisis de la legislación en materia laboral y de Seguridad Social. Tiene como finalidad mejorar la experiencia digital del asesor con la entidad y servir de punto de encuentro entre los profesionales del sector que colaboran con Fraternidad-Muprespa.

El Rincón del Asesor ha recibido 5.094 visitas (8.273 en 2021) y el foro de debate ha sido la herramienta más utilizada del portal. En 2022, ha experimentado un aumento del 9,72 % en el número de accesos de usuarios distintos, sumando 1.964 frente a los 1.790 del año 2021. El número de usuarios ha sido de 1.339 frente a los 1.172 del año 2021.

## ► DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN

Para lograr una amplia difusión de información en el ámbito externo, la Mutua utiliza diversos canales y estrategias. Esto incluye desde la celebración de jornadas informativas para compartir conocimientos con los grupos de interés, hasta la difusión de comunicados de prensa para llegar a medios de comunicación o la existencia de un portal web informativo y actualizado, y el uso de redes sociales. Estas herramientas combinadas permiten una difusión efectiva y un alcance significativo de la información de la empresa.

En relación a la información que la organización ha difundido a través de los distintos canales, no ha identificado ni ha recibido notificación alguna sobre incumplimientos de las normativas o códigos voluntarios, o el uso de la imagen de personas con discapacidad, así como ha actualizado el aviso legal correspondiente y las políticas de privacidad de acuerdo con lo establecido.

## ► JORNADAS INFORMATIVAS Y DIVULGATIVAS

En el ejercicio de las funciones que Fraternidad-Muprespa desempeña como Mutua Colaboradora con la Seguridad

Social, ha organizado y participado a lo largo del 2022 en 70 jornadas informativas y divulgativas, 30 de ellas virtuales, a través de las que ha tratado de dar respuesta a las dudas y problemas de mutualistas y asesorías.

Las temáticas más frecuentes han sido las relativas a la salud, la empresa saludable, las prestaciones económicas y la prevención de riesgos laborales.

## ► COMUNICACIÓN POR CORREO ELECTRÓNICO

Fraternidad-Muprespa ha realizado tres campañas de comunicación en 2022, "La Mutua que cuida de ti"; "Quiero ser verde" y "Asesores F-M", para reforzar la marca y sus valores. Además, se han realizado 21 envíos de correo electrónico dirigidos a distintos grupos de interés externos alcanzando a más de 553.000 destinatarios.

Se ha continuado enviando mensualmente la boletín digital de la Mutua, Inform@ 2.0, a través del cual se difunde información de actualidad en materia de Seguridad Social, prevención de riesgos laborales, calidad, tecnología, medioambiente, recursos humanos y responsabilidad social, emprendimiento, así como entrevistas a las personas trabajadoras de la Mutua. El boletín es de libre suscripción para cualquier persona o entidad.

Durante el 2022 se han realizado 12 envíos, siendo el número de destinatarios de estos, cerca de 455.000.

## ► PORTALES WEB

### ► PORTAL WEB CORPORATIVO

El portal web corporativo ofrece información pública y general sobre Fraternidad-Muprespa y su funcionamiento, garantizando la accesibilidad desde cualquier dispositivo, al seguir las pautas de accesibilidad web, publicadas por el consorcio W3C, y además atendiendo a protección en la privacidad de los de datos (RGPD).

## CONOCER LA MUTUA

En 2022 se ha recuperado la tendencia alcista con un incremento en accesos del 28,80 % respecto al año anterior, alcanzando los 958.492 usuarios (frente a los 748.182 de 2021). Asimismo, se han registrado 3.973.960 visitas en 2022, aumentando un 42 % con respecto a 2021 (2.803.790 visitas).

Los servicios más utilizados del portal web han sido la solicitud de botiquines, con 189.810 visitas (105.050 en 2021), la consulta de la red de centros, llegando a alcanzar las 340.115 visitas (101.955 en 2021), y la ventana digital de atención "Contacte con nosotros" 26.583 visitas (88.983 en 2021).

### ► PORTAL EMPRENDEDORES

El Portal Emprendedores es la plataforma web de la Mutua a través de la cual pone a disposición de este colectivo: contenidos, noticias de actualidad, entrevistas, artículos sobre pymes e informes comparativos de afiliación.

En 2022 se ha modificado su estructura incluyendo novedades y nuevas secciones como son el blog del emprendedor, ecosistema del emprendedor, ayudas, normativa, publicaciones y la sección: El viaje de emprender, que ofrece vídeo píldoras de un minuto sobre los 33 principales errores que se comenten al emprender. Además se ha continuado con la política de publicación periódica de artículos y noticias de actualidad.

El número de usuarios en 2022 ha aumentado en un 79,38 % respecto al año anterior, alcanzando la cifra de 15.418 (8.595 en 2021). De manera similar han aumentado los accesos en un 53 % (16.737 frente a 10.939 en 2022), y el número de páginas visitadas en un 13,72 % (19.083 páginas en 2022 frente las 16.780 de 2021).



El tráfico generado hacia el portal a través de las redes sociales de la Mutua ha sido mayoritariamente a través de LinkedIn, con el 48,67 %, seguido por Facebook con el 37,61 %, y en menor medida por Twitter, con 13,27 %, seguido por YouTube e Instagram.

### Evolución del número de páginas vistas y proporción respecto al total de los distintos portales web

Portal	2021		2022	
	Núm. de páginas vistas	Proporción (%)	Núm. de páginas vistas	Proporción (%)
Corporativo	2.803.790	76,15	3.973.960	83,81
Hospital Habana	331.161	8,99	130.031	2,74
Emprendedores	16.780	0,46	19.083	0,40
Sala de prensa	11.625	0,32	17.016	0,36
Previene	208.107	5,65	272.694	5,75
Rincón de la Salud	310.293	8,43	328.869	6,94
<b>Total</b>	<b>3.681.756</b>		<b>4.741.653</b>	

### ► REDES SOCIALES

Fraternidad-Muprespa ha incrementado su presencia en redes sociales a través del proyecto Embajadores de Marca, campaña de comunicación ideada con el objetivo de convertirlas en una herramienta más de trabajo entre los miembros de la entidad. Como parte de la estrategia de presencia en las redes, mantiene abiertos los perfiles en YouTube, Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram y Google My Business, en el que se han recibido, gestionado y dado respuesta a 2.055 reseñas (871 en 2021).



Emprendedores  
sumutua.com



## ► GABINETE DE PRENSA

Fraternidad-Muprespa, en su voluntad informativa y de transparencia, dispone de un gabinete de prensa desde el que ofrece a los medios de comunicación, información sobre su actividad, acontecimientos o logros que alcanza.

Durante 2022, ha remitido 76 notas de prensa, que han dado pie a 934 apariciones en 444 medios de comunicación. La mayor difusión se ha producido en medios digitales, siendo las temáticas más difundidas las relativas a la prevención de riesgos laborales, la exposición de Carteles del siglo XX y los Premios Escolástico Zaldívar a la promoción de la Seguridad y Salud.

## ► CARTELERIA VIRTUAL FMTV

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

En 2022, la parrilla de contenidos ha sido actualizada completando una programación de 187 contenidos distintos. De todos estos, 72 han compuesto la parrilla general de los centros de atención y 77 la específica del Hospital Habana. Además se han creado 2 parrillas extraordinarias durante la Semana de la Prevención, con 78 contenidos, y la Semana de la Seguridad Vial, con otros 53.

## ► PRESENCIA DE MARCA


Fraternidad-Muprespa ha realizado más de 580 productos de comunicación para potenciar su presencia de marca mediante la difusión de las campañas “Quiero ser Verde”, “La Mutua que cuida de ti” y “Asesores F-M”, con nuevos productos corporativos que ayudan a unificar la imagen de marca en toda la red de centros.

Se han realizado 79 auditorías internas en los centros de atención asistencial para revisar y subsanar las deficiencias

detectadas en 2021 y se ha optimizado la documentación del facilitador de imagen corporativa de la organización.

La organización no ha identificado incumplimientos de las normativas o códigos voluntarios, ni sobre la imagen de personas con discapacidad, en ninguno de los productos realizado para potenciar su presencia de marca.

## ► SISTEMAS DE INFORMACIÓN

En el ámbito de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación), a lo largo de 2022 la entidad ha seguido impulsando su Plan de Evolución Digital , acompañando la ejecución del Plan Estratégico Corporativo 2021-2023, a través de la ejecución de iniciativas tales como el impulso de la comunicación entre el Hospital Habana y la red asistencial o el desarrollo de la telerrehabilitación, además de otras relativas a la calidad, la relación con el paciente o la seguridad informática. También se encuentran entre las actuaciones más relevantes de este ejercicio, los primeros desarrollos sobre la nueva arquitectura NEXOS, que sentará las bases del nuevo sistema de información clínica que reemplazará a FRAGUA (el aplicativo de negocio), la herramienta analítica de apoyo a la asignación de recursos humanos y otros proyectos como la videoconsulta, que verán la luz en ejercicios sucesivos.

Además, dentro del marco de colaboración de la alianza +compromiso, desde las unidades de sistemas de las tres entidades se ha seguido trabajando en potenciar y optimizar el intercambio de información en un contexto de prestación cruzada de servicio y del uso compartido de espacios destinados a la actividad asistencial creciente, así como en el abordaje de forma conjunta (espacio +compromiso), la colaboración en distintas iniciativas y problemáticas comunes (integración con terceros y las administraciones públicas) y en el estudio cooperativo de nuevas oportunidades (receta electrónica).

En cuanto a nuevos aplicativos, en 2022 se han renovado aplicaciones corporativas en el ámbito de la gestión interna: Presupuesta, para el seguimiento de la planificación y

ejecución presupuestaria; Registro Institucional, para el registro de las comunicaciones oficiales e institucionales; AppScanee Auditoría, una nueva aplicación móvil para la auditoría del inventario; Contaweb y SICOFRAT, soporte de la contabilidad auxiliar de la Mutua y la comunicación con el Sistema Contable de la Seguridad Social, SICOSS. En el ámbito de la atención, nuevas aplicaciones han visto la luz: Centro de Contactos, integrada en su nueva versión en el CRM corporativo (Remo), para el registro de la atención a empresas, asesorías y trabajadores; Remo Prevención, integrada en su nueva versión en el CRM corporativo, para el registro de las actividades técnicas y seguimiento del Plan de Actividades Preventivas; Tareas Oficina Digital, después de un período piloto, para la gestión interna de las solicitudes de servicio y gestión recibidas vía Oficina Digital; Comunicación con Proveedores para la gestión interna de la documentación enviada desde la Oficina Digital por proveedores.

Más concretamente, en el ámbito de la asistencia sanitaria, se han invertido esfuerzos en varias iniciativas de integración con el ecosistema de proveedores sanitarios y otras mutuas, como el despliegue general de la nueva gestión telemática de solicitudes de asistencia al Hospital Intermutual de Euskadi, la creación de la Zona Intermutual en la Oficina Digital para que sus profesionales sanitarios accedan a la historia de los pacientes que atienden, el intercambio de estudios DICOM con el Hospital Intermutual de Levante, la interoperabilidad sanitaria y administrativa con Ibermutua o los nuevos servicios en la Oficina Digital para proveedores sanitarios. A nivel interno, destacan la implantación piloto de una reingeniería del proceso de rehabilitación y las mencionadas iniciativas para impulsar la comunicación entre el Hospital Habana y la red asistencial.

El ámbito administrativo de las prestaciones, han continuado trabajos para la gestión de las nuevas prestaciones para trabajadores autónomos por COVID-19 que el Gobierno de España ha mantenido con dos nuevos decretos legislativos. Por otro lado, a raíz de una iniciativa de digitalización ha visto la luz el nuevo cuestionario de asistencia en contingencia común en una fase inicial piloto.

Asimismo se ha desplegado, tras una fase piloto iniciada en 2021, la nueva aplicación en la nube de ayuda a la tramitación en el Sistema Delt@ de partes de accidente y relaciones de accidente sin baja médica en la Oficina Digital. En relación con este proyecto, en 2022 se ha iniciado también el proceso de sustitución de la antigua aplicación de escritorio PAT2003 y de las eNotificaciones por correo electrónico sobre accidentes tal y como se concibieron, en un momento en el que fueron pioneras en el sector.

En el ámbito de la gestión económico-financiera, destaca como principal proyecto la segunda fase de la implantación de la integración con el Sistema Contable de la Seguridad Social, SICOSS, para la comunicación y control de los compromisos presupuestarios futuros sobre gastos plurianuales.

En el Business Intelligence corporativo, se ha implantado sobre la plataforma Power BI una nueva herramienta analítica de apoyo a la decisión en la asignación eficiente de recursos humanos, continuando con la iniciativa análoga desarrollada en 2021 para la asignación de recursos sanitarios. Destaca también en el ámbito del datawarehouse corporativo el esfuerzo realizado en la actualización de la herramienta de análisis de datos SAP Business Objects a la versión más actual disponible.

En el apartado de los sistemas, destaca la renovación de equipamiento individual, así como de la infraestructura física y lógica, con el que la actualización de servidores a Windows Server 2019 ha alcanzado ya el 77 % del parque. En este ámbito destaca la entrada en vigor de un nuevo contrato de comunicaciones cuyas prestaciones garantizan un salto cualitativo en el servicio.

En el ámbito de la seguridad, en un contexto generalizado de mayor exigencia, un esfuerzo continuado ha permitido a la Mutua mantener la seguridad informática a un buen nivel, con acciones de actualización tecnológica de los sistemas base, la revisión de procedimientos, la renovación y explotación adecuada de los sistemas dedicados a la seguridad y la apuesta por la concienciación de los empleados. El conjunto de estas


acciones ha contribuido además a facilitar los trabajos de adecuación del Sistema de gestión de la Seguridad de la Información a los requisitos que establece el Esquema Nacional de Seguridad, con el objetivo puesto en su certificación en 2023.

### ► ATENCIÓN SANITARIA

- Implantación piloto de un nuevo cuestionario de admisión para pacientes de contingencia común, para la recogida sistemática de información de contacto del paciente y del proceso.
- Actualización del sistema de codificación diagnóstica y de procedimientos que utiliza la Mutua, a la nueva edición CIE-10-ES 2022, en vigor desde el 1 de enero de 2022.
- Impulso y sistematización de la comunicación entre el Hospital Habana y la red asistencial a la que presta servicio, para asegurar la mejor continuidad de cuidados de los pacientes tras su paso por el hospital.
- Despliegue en toda la red de centros y usuarios del Hospital Intermutual de Euskadi (HIE), del nuevo sistema de comunicación telemática de solicitudes (tras la fase piloto iniciada en 2021 en el centro de Bilbao).
- Creación del nuevo espacio Zona Intermutual, en la Oficina Digital, para que los profesionales sanitarios del HIE puedan acceder a la historia clínica de los pacientes a los que se les solicita atención especializada.
- Integración con el Hospital Intermutual de Levante para la recepción telemática de las imágenes DICOM de los estudios diagnósticos.
- Puesta en funcionamiento del intercambio de actividad sanitaria y administrativa con Ibermutua, relativa a trabajadores protegidos atendidos en el marco del convenio de colaboración vigente entre ambas mutuas.
- Lanzamiento de nuevos servicios en la Oficina Digital para la digitalización y optimización de la relación entre la Mutua y los proveedores sanitarios, e implantación de una nueva aplicación denominada Comunicación con Proveedores, para la gestión interna de la documentación recibida.

- Implantación del piloto del proyecto Recupera, de reingeniería del proceso de rehabilitación, a través del cual se redefinen los roles del médico y fisioterapeuta de la Mutua en la rehabilitación del paciente.
- Implantación del piloto de nuevos servicios en la Oficina Digital, específicos para clínicas de fisioterapia en el marco del proyecto Recupera, para digitalizar y unificar la relación con los centros.
- Implantación de nuevos procesos automatizados de realización de encuestas de satisfacción en línea a pacientes, a través de la App Mi Frater Paciente o por correo electrónico.
- Finalización del despliegue de la solución de ordenación de pacientes en toda la red asistencial propia, la cual se ha puesto en funcionamiento en 3 nuevos centros, alcanzando un total de 96 centros implantados.

### ► GESTIÓN DE EMPRESAS Y MUTUALISTAS

- Implantación de una nueva solución para digitalizar y automatizar la gestión interna de los documentos y solicitudes de atención que envían los pacientes a través de la App Mi Frater Paciente y el Portal del Paciente, así como la documentación relativa a trabajadores por cuenta ajena y autónomos enviada a través de la Oficina Digital por parte de empresas y asesorías. 
- Integración en la solución CRM corporativa (Customer Relationship Management) para el registro y gestión de la relación con grupos de interés de la atención multicanal que lleva a cabo el Centro de Contactos de Fraternidad-Muprespa a empresas, asesorías y trabajadores protegidos.

### ► BUSINESS INTELLIGENCE

- Desarrollo de una nueva herramienta analítica para facilitar la toma de decisiones eficientes en el proceso de asignación de recursos humanos en el ámbito administrativo.
- Actualización de la herramienta de análisis de datos SAP Business Objects a la última versión disponible.



## ► GESTIÓN ECONÓMICA, CONTABILIDAD Y PRESUPUESTOS

- Refuerzo del sistema de ayudas, controles y avisos de seguimiento de la ejecución de contratos, en sus ámbitos presupuestario y operativo, disponible en la aplicación corporativa de gestión de la contratación.
- Implantación de la nueva aplicación Presupuesta, para el seguimiento de la ejecución presupuestaria y los compromisos de gasto plurianuales, dentro del proceso de renovación y consolidación de plataformas tecnológicas.
- Implantación de la segunda fase del proyecto de Comunicación con el Sistema Contable de la Seguridad Social, SICOSS, para el control de los Compromisos de Gasto Plurianuales, en la que se extiende su aplicación a la ejecución presupuestaria en el ejercicio en curso.
- Renovación de los sistemas de información de contabilidad auxiliar y comunicación con el SICOSS, dentro del proceso de actualización del entorno tecnológico de las aplicaciones corporativas más antiguas, con la actualización de la infraestructura de servidores y la adaptación para garantizar su compatibilidad nativa con nuevos navegadores web.
- Implantación de una nueva herramienta para facilitar el proceso de auditoría interna del inventario del centro, que consta de una aplicación móvil para el muestreo de elementos en las actividades de auditoría y un conjunto de herramientas para facilitar la verificación y preparación del correspondiente informe.

## ► PREVENCIÓN Y DESARROLLO DE LA CULTURA DE LA SALUD

- Integración en la solución CRM corporativa para el registro y gestión de la relación con grupos de interés de una nueva aplicación para el registro de la actividad de prevención y seguimiento del Plan de Actividades Preventivas de la Seguridad Social.
- Nuevo perfil específico diseñado para usuarios de los servicios de prevención de las empresas mutualistas, que permite segmentar los distintos roles entre los usuarios de empresas mutualistas y que da acceso principalmente a

los servicios relacionados con la gestión y la información de absentismo y siniestralidad.

- Implantación de distintas soluciones de integración con grandes mutualistas para facilitar el acceso al Aula Prevención por parte de sus plantillas, bien a través de la automatización de la matriculación de alumnos o bien mediante integraciones para la autenticación única de usuario.

## ► GESTIÓN DE PERSONAL E INTRANET

- Implantación de una nueva aplicación de Registro Institucional, sustituyendo la antigua solución (la última en funcionamiento desarrollada sobre la plataforma obsoleta MS Sharepoint) dentro del proceso de actualización, consolidación y racionalización del ecosistema de plataformas tecnológicas corporativas.
- Implantación de una solución para la gestión de procesos COVID-19 por parte del Servicio de Prevención Propio, para facilitar y optimizar el seguimiento y control de estos procesos.

“En el ámbito de las TIC, a lo largo de 2022 **la entidad ha seguido impulsando su Plan de Evolución Digital**, acompañando la ejecución del Plan Estratégico Corporativo 2021-2023, a través de iniciativas como el impulso de la comunicación entre el Hospital y la red asistencial o el desarrollo de la telerrehabilitación, entre otras.”

## ► EVOLUCIÓN TECNOLÓGICA

- Adaptación de FRAGUA (el aplicativo de negocio) para el uso de una nueva generación de dispositivos tipo tableta de firma biométrica, adquiridas para una prueba piloto.
- Ampliación de recursos y capacidades de la nueva arquitectura NEXOS e implantación piloto de una nueva aplicación de búsqueda de trabajadores, como prueba de concepto y punto de partida para futuros desarrollos de aplicaciones sobre la arquitectura que relevará a FRAGUA.
- Ejecución de una nueva fase del proceso de renovación de la infraestructura lógica de servidores con la migración a Windows Server 2019, alcanzando un 80 % del parque actual.
- Despliegue de una nueva dotación para la completa renovación de servidores anfitriones de la infraestructura virtual, para una sustancial mejora del rendimiento del parque de aplicaciones informáticas.
- Dotación de equipamiento para la renovación del parque de equipos individuales: monitores, equipos portátiles, equipos de sobremesa, etc.
- Implementación de una solución para el envío de SMS de alta prioridad para dar soporte a la introducción del doble factor de autenticación 2FA, así como otros usos de notificación urgente.

### ► LOGROS 2022

El año 2022 se ha caracterizado por la vuelta a la normalidad de la actividad de la Mutua tras la situación provocada por la COVID-19. Con el firme objetivo de seguir ofreciendo el mejor servicio y atención a sus grupos de interés, la Mutua se ha mantenido atenta para adaptarse a las circunstancias y necesidades de cada momento a lo largo del ejercicio.



#### PROYECTO RECUPERA, DE REINGENIERÍA DE LA REHABILITACIÓN

El proyecto contempla el rediseño integral del modelo de rehabilitación de la entidad, desde el rol del médico y el fisioterapeuta, hasta la infraestructura necesaria en los centros, pasando por el tipo de comunicación que debe existir con los proveedores externos del servicio de fisioterapia o la aplicación de gestión sanitaria. Durante el 2022, han participado en el proyecto distintos departamentos de servicios centrales además de los centros de la red sujetos a los pilotos para la validación del modelo (Zaragoza, en marzo; Valencia, en mayo; Asturias, Lugo y Pinto, en noviembre).

#### NUEVO MODELO DE INNOVACIÓN SANITARIA

Se ha definido un nuevo modelo que persigue sistematizar la innovación en el ámbito sanitario para mantener a la entidad en la vanguardia científica y favorecer mejoras efectivas que permitan atender mejor a los pacientes y ofrecerles una curación más rápida y eficaz. El nuevo modelo contempla tres líneas de actuación: la creación y dinamización de un grupo de innovación sanitaria; la reforma del Comité de Expertos; y la proyección de grandes proyectos transversales.

#### APERTURA DE CENTROS


Con la voluntad de ofrecer un servicio cercano y en las mejores condiciones, la Mutua ha puesto en funcionamiento los centros asistenciales de Avilés (Fernando Morán, 19), tras reforma, con más de 180 m<sup>2</sup>; A Coruña (José Pascual López Cortón, Edif. Torre Helios) con cerca de 1.400 m<sup>2</sup>, el primero de una mutua en disponer de Resonancia Magnética en Galicia; Osuna (Avda. Constitución, 52-54), con 511 m<sup>2</sup>, el primer centro de Fraternidad-Muprespa en incorporar energía fotovoltaica a través de paneles solares sin baterías ubicados en la cubierta. También han finalizado las obras y se ha puesto en funcionamiento la nueva sede de la subdirección general de Sistemas de información y servicios en Madrid (José Abascal, 50), con 2.236 m<sup>2</sup> construidos, ubicado en el anterior emplazamiento de la dirección provincial de Madrid.





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

Los logros más destacados que ha alcanzado Fraternidad-Muprespa durante el 2022 han sido los siguientes, clasificados por el grupo de interés que más se ha visto favorecido por estos:

#### ► TRABAJADOR PROTEGIDO






- Creación de nuevos procedimientos y recomendaciones de enfermería tales como: Gestión del paciente de contingencia profesional con COVID-19 intercurrente; COVID-19 persistente; Uso de test rápido en dolor torácico agudo; Lipoatrofia semicircular; Reunión de 180 días; Consulta presencial de enfermería en contingencia profesional; Teleconsulta de enfermería; Manejo de heridas; Recomendación sobre vacunación antitetánica.
- Actualización de los procedimientos ya existentes: Gestión de la escabiosis y Consulta presencial de enfermería en contingencia común.
- Elaboración de cursos de goniometría y exploración osteomuscular, destinados a todo el personal sanitario de la entidad.
- Potenciación de la consulta a distancia: definición y recogida de todos los aspectos necesarios y a tener en cuenta para poder llevar a cabo este tipo de consultas.
- Revisión diaria de todas las cirugías programadas desde la red para optimizar los resultados tanto clínicos como de gestión.
- Diseño e inicio del desarrollo de la nueva herramienta de gestión para el ámbito médico, de fisioterapia y enfermería, sobre la nueva arquitectura NEXOS.
- Potenciación de la relación digital con el paciente, con nuevos servicios en la aplicación Mi Frater Paciente que aumentan la aportación de valor y contribuyen a

la calidad del servicio: notificación de llegada a una cita médica a través del servicio de geolocalización del teléfono móvil; notificaciones push para recordar la cita, recomendaciones e información de utilidad; información y documentación para pacientes intervenidos en el hospital. 

- Implantación de una nueva solución de captura de firma biométrica en admisiones y consultas médicas que debe permitir la progresiva renovación de la solución actual.
- Implementación de un sistema de validaciones de doble factor de autenticación 2FA en la Oficina Digital mediante el envío de códigos de un solo uso a través de mensajes SMS.
- Continuidad en la colaboración con los Hospitales Intermutuales en la revisión periódica de procesos de baja por incapacidad temporal de contingencia profesional, y con los traumatólogos del hospital de referencia en A Coruña.
- Concesión de ayudas por parte de la Comisión de Prestaciones Especiales por un importe de 433.623,51 euros (-15,27 % menos que el año anterior), con un total de 387 ayudas concedidas. 
- Mantenimiento del certificado ISO 10002:2015, Gestión de la calidad. Satisfacción del cliente. Directrices para el tratamiento de las quejas en las organizaciones en todos nuestros centros asistenciales, y el Hospital Habana.
- Certificación del Sistema de gestión de Seguridad de la Información (SGSI) conforme a la norma ISO 27001:2017. 
- Reconocimiento QH\*\* Excelencia en Calidad Asistencial. 
- Medición de la satisfacción de los pacientes con 10.016 llamadas telefónicas realizadas, mejorando la valoración (sobre 10) hasta un 8,99 en contingencia profesional y siendo la valoración de 8,41 en contingencia común. 
- Suministro a todos los centros de la red de mochila/maletín de urgencias para el personal de enfermería y creación de una hoja de registro con la medicación y material necesario a llevar en la mochila/maletín.

## ► MUTUALISTA

- Desarrollo de nuevos servicios en la Oficina Digital para empresas mutualistas y asesores, que permiten la gestión en línea de los partes de accidente de trabajo (PAT), relaciones de accidentes de trabajo sin baja médica (RATSB) y facilitan su tramitación en los sistemas Delt@, Declaración Electrónica de Trabajadores Accidentados del Ministerio de Trabajo y Economía Social y CoNTA, el Portal de Notificació dels Accidents de Treball de la Generalitat de Catalunya.
- Implantación y difusión entre las empresas mutualistas del modelo de gestión de absentismo basado en estudios epidemiológicos.
- Integración en la solución CRM corporativa (Customer Relationship Management) para el registro y gestión de la relación con grupos de interés de la atención multicanal que lleva a cabo el Centro de Contactos de Fraternidad-Muprespa a empresas, asesorías y trabajadores protegidos.
- Migración de los portales web corporativos a la versión 9.4.5 de Drupal, implicando mejoras en la seguridad de la información, adaptación a nuevos estándares del mercado y nuevas posibilidades en la implementación de funcionalidades.
- Celebración de sesiones informativas con asesores y empresas sobre temas de actualidad que han suscitado interés por su trascendencia, como las prestaciones de cese de actividad, el buzón ACREDITA, las conciliaciones en los seguros sociales, los efectos de las resoluciones administrativas superados los 545/730 días de IT y el Régimen Jurídico del Trabajo a distancia
- Organización de jornadas impartidas a empresas y asesorías, en colaboración con los Colegios de Graduados Sociales, donde se les ha orientado acerca de los diferentes procedimientos administrativos y las actualizaciones normativas o jurisprudenciales que afectan los distintos regímenes jurídicos, abarcando temas como la incapacidad temporal, pago directo y pago delegado, incapacidad permanente, protocolos de impugnación de alta médica, determinación de contingencia, el accidente de trabajo en el teletrabajo.

- Actualización de todos los acuerdos con Colegios de Graduados Sociales y firma del acuerdo marco con el Consejo General de Colegios de Graduados Sociales de España.
- Simplificación y concreción de los informes periódicos que se ponen a disposición de los Órganos de Gobierno y de Participación, poniendo el foco en los asuntos clave de la actividad de la Mutua para facilitar la toma de decisiones.
- Vuelta paulatina a la normalidad de las actuaciones de la entidad en relación a la reducción de la siniestralidad con un modelo híbrido de presencialidad y actuación telemática.
- Celebración de la IX edición de los Premios Escolástico Zaldívar 2804 
- Elaboración de la revista de los IX Premios Escolástico Zaldívar, en formato digital abandonando el papel.
- Celebración de la VII Semana de la Prevención, “Tiempo de liderar la prevención”, y V Semana de la Seguridad Vial Laboral, “Cede el paso a una conducción segura”. 
- Consolidación del formato Fratertalk como espacio interactivo para el debate sobre los principales temas en SST, siendo finalista en los Premios Prevencionar 2022 dentro de la categoría Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). 
- Creación del nuevo Campus Prevención, que unifica en dos campos, en línea y presencial, todas las acciones de sensibilización preventivas de la Mutua.
- Reestructuración y organización del Portal Emprendedores, añadiendo nuevas secciones de interés como El viaje del emprendedor.
- Renovación del certificado Sistema de gestión de Quejas y Reclamaciones, de la norma UNE-ISO 10002:2018, sobre el que se articula el funcionamiento del Defensor del mutualista y la gestión de quejas y reclamaciones en todos los centros de la Mutua a nivel nacional. 
- Certificación de 100 centros en base a la norma ISO 9001:2015 y 70 centros en ISO 14001:2015. 

### ► ADMINISTRACIÓN

- Incorporación de nuevos organismos públicos a la tramitación de notificaciones por vía telemática. Actualmente se procesan las notificaciones de: Xunta de Galicia; Junta de Andalucía; DEHú (Dirección Electrónica Habilitada Única) que integra la Comunidad de Madrid, Generalitat Valenciana, Región Murciana, Ministerio de Justicia (tribunales), AEAT, Ayuntamientos y otras entidades menores; y la Sede electrónica de la Seguridad Social.
- Inicio en la presentación de documentación en los portales de RedSara (dirigida a la Xunta de Galicia, Instituto Balear de Salud y TC14.9 para las direcciones provinciales de la TGSS).
- Migración tecnológica de la aplicación para el registro institucional de toda aquella documentación relevante que se recibe y envía con distintos organismos públicos, mejorando la usabilidad y la consulta documental.
- Finalización de la integración con el Sistema Contable de la Seguridad Social, SICOSS, para la comunicación y el control de los Compromisos de Gasto Plurianuales en los términos previstos en la Ley de Contratos del Sector Público, cuya primera fase tuvo lugar en 2021 y cuya segunda fase en 2022 extiende su aplicación a la ejecución presupuestaria en el ejercicio en curso a partir del ejercicio 2023.




### ► SOCIEDAD

- Superación, en marzo de 2022, de la primera auditoría interna del Sistema de gestión de Cumplimiento ético y penal (SGCEP). La entidad auditora ha considerado el sistema como muy sólido, manifestando que su documentación está conforme a las normas de referencia (UNE 19601-2017 Sistemas de gestión de Compliance penal), y está implantado siendo eficaz y adecuado.
- Revisión de la Política de Cumplimiento Penal (aprobada en la reunión de la Junta Directiva del 20 de octubre de 2022), cuyos cambios responden a la recomendación del informe de auditoría interna del SGCEP de recoger el deber de informar sobre cualquier comportamiento sospechoso o contrario a lo establecido en la Política o en el Código ético y de conducta; y a adaptarla a la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del

Consejo, de 23 de octubre de 2019, de Protección de los informantes o alertadores, en relación a garantizar la confidencialidad e indemnidad del denunciante, así como la diligencia en la investigación de la denuncia.

- Publicación de todos los contratos menores en la plataforma de contratación del sector público a través de solución automatizada.

### ► MEDIOAMBIENTE

- Verificación por sexto año consecutivo de la huella de carbono de acuerdo a los requisitos de la Norma de referencia GHG Protocol, como muestra de responsabilidad y compromiso con el medioambiente. 
- Inscripción en el registro de huella de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, obteniendo el sello de huella de carbono "CALCULO". 
- Participación en la campaña de sensibilización medioambiental del GECV (Grupo Español de Crecimiento Verde) #Ambición2022, donde se han difundido las principales iniciativas de la actividad de la Mutua relacionadas con la responsabilidad ambiental con la sociedad, a través de la elaboración de un vídeo. 
- Divulgación medioambiental acorde a la línea 5 de la estrategia de calidad y al lema permanente de la Mutua "Quiero ser verde".
- Realización de más de 36 auditorías internas con medios propios, requisito de los sistemas de gestión ISO 9001 y 14001 en nuestros centros.

### ► PROVEEDOR

- Integración de la Oficina Digital con el ecosistema de proveedores de fisioterapia de la Mutua, para la digitalización de la relación.
- Elaboración de una Guía de Buenas Prácticas al servicio de los órganos de contratación de las tres mutuas de la alianza +compromiso, como demandantes de servicios, suministros y obras, para la consecución de contrataciones públicas respetuosas con los principios de publicidad y transparencia de los procedimientos, no discriminación e igualdad de trato a los candidatos.

### ► LA MUTUA

- Automatización del proceso mensual de los T8, añadiendo la contabilización sobre los módulos de fuera de plazo y deuda desde el mes de febrero de 2022, así como la contabilización del módulo de aplazamiento desde el mes de junio.
- Creación de un nuevo grupo de trabajo con miembros del centro de Asesoría y servicios jurídicos y el departamento de Prestaciones económicas, para la unificación de criterios en la puesta en marcha, modificación de procedimientos y gestión de las prestaciones económicas relativas a los accidentes de tráfico, que se suma a los ya existentes de CUME; in itinere; y reclamaciones (reclamaciones de prestaciones indebidas, gastos sanitarios, etc.).
- Celebración de jornadas de formación impartidas por los letrados del centro de Asesoría y servicios jurídicos al personal de las direcciones provinciales: "Jornada de facturación de abogados externos" y "Prueba pericial médica".
- Asistencia a la celebración de 2.796 juicios, resolución de 3.212, y realización de 588 demandas propias, de las cuales el 27,80 % han resultado favorables (un 76,71 % de las demandas ajenas también han resultado favorables).
- Información puntual a toda la plantilla, de las novedades legislativas publicadas diariamente en el BOE y que afectan al ámbito de la actividad de la entidad, ofreciendo notas resumen para facilitar la comprensión de aquellas normas que pudieran resultar de utilidad para los usuarios.
- Realización de un proyecto dedicado al cuidado de la imagen corporativa de los nuevos centros y los recientemente rehabilitados.
- Producción de elementos y adecuación de los centros compartidos con la imagen de marca de la alianza +compromiso.
- Realización del proyecto Embajadores de marca, para potenciar la presencia de la Mutua en redes sociales.
- Acreditación de dos nuevos auditores internos en COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) para el control interno.

- Renovación de la infraestructura física y lógica y del equipamiento individual: cobertura del 77 % del parque de servidores corporativos con Windows Server 2019; inicio de actualización de MS SQL Server a la versión 2019; nuevo equipamiento de monitores, equipos portátiles y equipos de sobremesa; implantación de una nueva solución de acceso a almacenamiento en red SAN, Storage Area Network, de nueva generación de tipo All-flash NVMe de IBM de nueva generación.
- Renovación y migración a la nube de la infraestructura para la protección del correo electrónico corporativo con la solución CISCO Secure Email.
- Implantación de una nueva herramienta analítica sobre la plataforma Microsoft Power BI® de apoyo a la decisión en la asignación de recursos humanos en el ámbito administrativo.

## ▶ PLANTILLA

- Elaboración del sistema de valoración de puestos de trabajo.
- Revisión, actualización y ampliación de la descripción de puestos de trabajo de la Mutua de acuerdo al Diccionario de Competencias de la Mutua, y automatización de las publicaciones en la plataforma Selección y Desarrollo.
- Incremento de la cobertura de vacantes en la plantilla con respecto a 2021 (más de 450 vacantes) acompañada de una reducción en los tiempos de cobertura.
- Diseño de un plan de sucesión o relevo que permita la cobertura a corto plazo de puestos clave en la entidad.
- Elaboración de un programa de desarrollo directivo, acorde al plan de sucesión.
- Desarrollo de nuevas guías de desarrollo competencial específicas.
- Contratación de formación específica en línea en materia de competencias digitales.
- Revisión del mapa de materias formativas conforme al 2021-2023 y programación de las acciones formativas, así como su coordinación con las diferentes unidades organizativas de la Mutua.

## ▶ LA MUTUA DEL MAÑANA

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 2022, segundo año de ejecución del IV Plan Estratégico Corporativo, se ha propuesto alcanzar, entre otros, los siguientes objetivos:

- Continuar con la implantación del proyecto Recupera, a través del pilotaje y seguimiento del modelo en las 4 provincias iniciado en 2022 y en otras 4 nuevas (primer semestre 2023); la implantación total a nivel nacional (otoño 2023); e implantación de un modelo y su solución técnica para la telerrehabilitación de pacientes.
- Implantar el proyecto de innovación sanitaria definido en 2022: Primera línea de innovación, puesta en marcha del grupo de innovación sanitaria; segunda línea, comienzo del nuevo Comité de Expertos (funcional, ámbito y componentes); tercera línea, finalización del proyecto Recupera, de reingeniería de rehabilitación (otoño 2023), y comienzo de la reingeniería de enfermería.
- Lanzar un proyecto para potenciar la consulta a distancia (videoconsulta): elaboración del procedimiento de teleconsulta, y herramienta de comunicación que permita poder desarrollarla.
- Lanzar un proyecto para la mejora de la calidad asistencial en los centros ambulatorios de la Mutua: enfoque “clásico”, EFQM ambulatorio, seguridad del paciente.
  - Lanzar un proyecto piloto sobre la consulta presencial de enfermería en pacientes de ITCC (provincia de Ciudad Real).
  - Actualizar los documentos sanitarios existentes (procedimientos, protocolos y guías) y elaborar nuevos procedimientos para la gestión enfermedades profesionales no traumatológicas, por exposición a polvo de sílice, por exposición amianto y guías rápidas sobre fracturas de dedos de manos y pies, y manejo de heridas.
  - Rediseñar las guías rápidas sanitarias de contingencia común: enfoque basado en la gestión del proceso y la evaluación funcional, y crear píldoras asistenciales sobre estas guías para su divulgación.




## CONOCER LA MUTUA

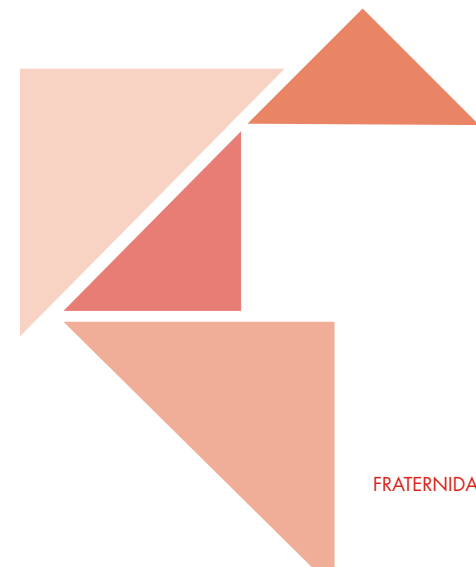
- Lanzar un proyecto de control sobre el uso e impacto de las guías rápidas sanitarias en contingencia profesional.
- Revisar y actualizar el mapa de actuaciones especializadas y cirugías (derivaciones a hospitales) por provincias.
- Implantar la continuidad de cuidados.
- Elaborar nuevas hojas de recomendaciones de enfermería dirigidas al paciente.
- Implantar la receta médica electrónica que permita al facultativo emitir y transmitir prescripciones por medios electrónicos.
- Iniciar el desarrollo de un nuevo sistema de información clínica o HIS (de sus siglas en inglés, Health Information System), con la implantación de los primeros componentes para los ámbitos de la rehabilitación y las consultas de contingencia de común.
- Participar en el Congreso Nacional de la SETLA 2023, que se celebrará los días 23 y 24 de noviembre en Valladolid.
- Continuar con el aprovechamiento del conocimiento generado en las sesiones clínicas del Hospital Habana poniéndolo a disposición del colectivo médico, de enfermería y fisioterapia de la red.
- Renovar el servicio de Bienvenida digital a nuevos mutualistas y asesores.
- Consolidar una plataforma tecnológica única que dé soporte a la atención multicanal que se ofrece desde el Centro de contacto.
- Avanzar en la medición de la satisfacción de los principales grupos de interés, empezando a encuestar directamente a empresas y asesores, y en especial a los pacientes sobre los servicios ofrecidos por los proveedores concertados.
- Mejorar la cultura preventiva de las empresas asociadas, siguiendo la filosofía Visión Cero, bajo el enfoque de cero daños a consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, conforme a la estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2023-2027.
- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.



- Promover sesiones en línea con asociados, asesores y colectivos de interés como los Colegios de Graduados Sociales, con objeto de hacer extensivas todas las modificaciones reglamentarias en vigor, facilitándoles su conocimiento, interpretación y adaptación de la manera más sencilla posible.
- Ampliar funcionalmente AppSent, la aplicación móvil de seguimiento del absentismo por contingencia común, siguiendo los pasos de la renovación de la sección Mi Absentismo de la Oficina Digital, con la introducción de nuevos indicadores y funcionalidades que mejorarán la aportación de valor a las empresas.
- Renovar los servicios digitales de solicitud de prestaciones económicas por incapacidad temporal y cese de actividad de trabajadores autónomos, así como desarrollar nuevos servicios para la solicitud de las prestaciones REL y CUME.

- Certificar el Sistema de gestión de la Seguridad de la Información corporativo de acuerdo a los principios y requisitos que establece el Esquema Nacional de Seguridad, ENS. 
- Adaptar los procedimientos de funcionamiento del Canal de Conducta de Fraternidad-Muprespa, a los requisitos de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, así como realizar los cambios necesarios para adecuar el Canal a las exigencias de esta.
- Crear el Portal de cumplimiento, plataforma de delación de irregularidades conforme a las leyes de protección al informante de la UE y el GDPR, con varios canales de comunicación a través de los cuales se podrá denunciar anónima y confidencialmente.

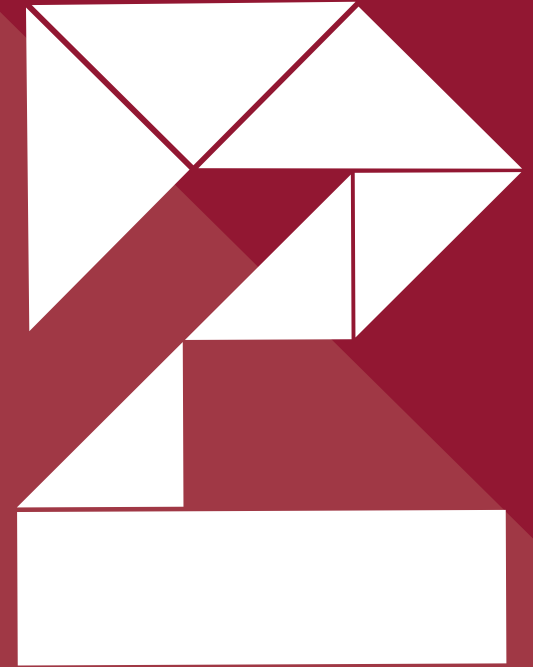
- Abordar una nueva fase del proyecto de control del gasto del ejercicio en curso sobre los compromisos plurianuales autorizados en ejercicios anteriores, liderado por la Intervención General de la Seguridad Social.
- Ampliar el envío de comunicaciones electrónicas a mayor cantidad de organismos a través de RedSara.
- Automatizar el envío de comunicaciones al INSS a través de la Sede Electrónica.
- Ampliar la automatización de procesos contables.
- Integrar las notificaciones de la Junta de Andalucía y Xunta de Galicia en el sistema DEHU (Dirección Electrónica Habilitada Única).
- Completar la siguiente fase de interoperabilidad con el Hospital Intermutual de Euskadi (HIE), automatizando la recepción y carga de los resultados e informes de las asistencias.
- Renovar el sistema de recepción de estudios DICOM de proveedores sanitarios a una nueva solución basada en la plataforma de integración Mirth Connect.
- Aumentar el número de altas de proveedores sanitarios en el Portal de Proveedores.
- Poner en marcha un plan de difusión e interiorización del modelo de gestión sanitaria de la Mutua.
- Revisar y actualizar los códigos CIE-10 de los procesos de especial seguimiento y las agrupaciones y los diagnósticos incluidos en las Guías Rápidas sanitarias.
- Lanzar un proyecto para la definición de actuaciones para la mejora de la IMS (base de datos y su explotación).
- Lanzar un proyecto para la reducción de tiempos muertos en contingencia profesional para mejorar la IT.
- Realizar la verificación y reconocimiento definitivo de la prestación económica PECATA, recogida en el Real Decreto-ley 8/2020, facilitando el intercambio y descarga de documentación con los trabajadores autónomos asociados y asesores, a través de la Oficina Digital.
- Establecer un procedimiento fluido de comunicación de siniestros con las direcciones de red.
- Implantar el procedimiento a seguir en las reclamaciones por incumplimiento empresarial por el impago reiterado de cuotas.
- Avanzar en la implantación del modelo EFQM (European Foundation Quality Management) en el Hospital Habana.
- Continuar con la certificación de centros de atención y mantener las certificaciones conforme a las normas ISO 9001, 14001 y 10002.
- Continuar registrando la huella de carbono de la entidad y verificar la del ejercicio 2022, conforme al GHG Protocol.
- Compensar la huella de carbono y optar al sello Calculo + Reduzco + Compenso, del registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de huella de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico.
- Implantar sistemas fotovoltaicos en centros de Málaga-Pacífico (93 paneles fotovoltaicos, 0,55 kWp potencia unitaria por panel, 51,15kWp potencia total de instalación); y Pinto, Madrid (56 paneles fotovoltaicos, 0,505 kWp potencia unitaria por panel, 28,28 kWp potencia total de instalación). E iniciar estudios de viabilidad de las instalaciones en los centros de Murcia y Toledo.
- Realizar la migración técnica y actualización de la arquitectura de ejecución de la solución de gestión documental y del conocimiento corporativo.
- Completar el proceso de renovación de la infraestructura lógica de servidores con la actualización del sistema operativo del parque de servidores a Windows Server 2019.
- Completar el proceso de actualización de los servidores de base de datos que ejecutan la solución de Microsoft SQL Server a la versión MS SQL Server 2019.
- Extensión del servicio de red Wifi a toda la red de centros.
- Poner en marcha un plan de sucesión o relevo que permita la cobertura a corto plazo de puestos clave en la entidad, y un programa de desarrollo directivo, acorde al plan de sucesión.
- Implantar las mejoras para resolver procesos de selección en función de la criticidad de los puestos y su localización (acciones de captación para la cobertura de vacantes, etc.).
- Llevar a cabo formación en competencias digitales para toda la plantilla y celebrar las Jornadas de Actualización de médicos, enfermeros y fisioterapeutas de la red.
- Formar a todo el personal de nueva incorporación a través de los cursos de acogida en línea sobre PRL, RGPD, y Código de Conducta Básico y Prevención Penal. Además de fomentar la formación de acogida mediante planes concretos por puesto de trabajo.
- Lanzar programa piloto para la acreditación de acciones formativas para el personal sanitario (SVB).
- Reanudar las acciones relacionadas con el fomento de las hábitos saludables tales como la alimentación saludable, la actividad física en el puesto de trabajo para trabajadores sedentarios y el apoyo para la deshabituación tabáquica en aquellos trabajadores que quieran abandonar el hábito del tabaco.
- Continuar con la puesta en común de los procesos internos de las tres mutuas de la alianza +compromiso, con especial atención en la identificación de prácticas de éxito en el ámbito, por ejemplo, de las contrataciones de servicios de transporte de pacientes.
- Mantener la colaboración en los grupos de trabajo creados de contingencia profesional, contingencia común, fisioterapia y enfermería de la alianza +compromiso.
- Avanzar en la definición de imagen de marca de la alianza +compromiso, dentro de los centros de atención asistenciales.



A hand wearing a watch is holding a white marker, poised to write on a control panel. The panel is filled with various buttons, knobs, and screens. A large red diagonal shape is overlaid on the image, containing the text 'GOBIERNO CORPORATIVO'.

# GOBIERNO CORPORATIVO





- ▶ RÉGIMEN DE PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA (pág.42)
- ▶ ÓRGANOS DE GOBIERNO (pág.43)
- ▶ ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN (pág.46)
- ▶ ÓRGANOS DE CONSULTA (pág.48)
- ▶ ÓRGANOS DE GESTIÓN INTERNA (pág.48)
- ▶ ÓRGANOS COLEGIADOS (pág.51)
- ▶ PARTICIPACIÓN EN OTROS ORGANISMOS (pág.52)
- ▶ DIVERSIDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO (pág.53)
- ▶ COMPENSACIONES DE LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, PARTICIPACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN (pág.53)
- ▶ REGULACIÓN INTERNA (pág.53)
- ▶ CUMPLIMIENTO ÉTICO Y PENAL (pág.55)
- ▶ TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN (pág.57)
- ▶ CADENA DE SUMINISTRO (pág.58)
- ▶ SISTEMAS DE SEGURIDAD (pág.60)
- ▶ SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN (pág.62)

## ► RÉGIMEN DE PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA

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

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

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

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

1. La gestión de las prestaciones económicas y de la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, comprendidas en la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como de las actividades de

prevención de las mismas contingencias que dispensa la acción protectora.

2. La gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
3. La gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
4. La gestión de las prestaciones económicas por cese en la actividad de los trabajadores por cuenta propia, en los términos establecidos en el Título V de esta misma Ley.
5. La gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
6. Las demás actividades que les sean atribuidas legalmente a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

Fraternidad-Muprespa, conforme queda recogido en el artículo 80.4 del referido Texto Refundido, 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. Tal condición queda recogida en el artículo 2.2. 2º h) de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, así como en el artículo 3.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, que configura a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social como poder adjudicador que no tienen el carácter de Administración Pública.

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

“Fraternidad-Muprespa tiene **el firme propósito de cumplir con las actividades que tiene establecidas de acuerdo a las reglas, normas y principios** incluidos en la Ley General Presupuestaria, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y en las normas por las que se regula la elaboración de los Presupuestos de la Seguridad Social.”



cualquier ingreso obtenido en virtud del ejercicio de la colaboración o por el empleo de los medios de la misma.

Fraternidad-Muprespa tiene el firme propósito de cumplir con las actividades que tiene establecidas de acuerdo a las reglas, normas y principios incluidos en la Ley General Presupuestaria, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y en las normas por las que se regula la elaboración de los Presupuestos de la Seguridad Social.

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

## ► ÓRGANOS DE GOBIERNO

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

### ► JUNTA GENERAL

La Junta General es el órgano superior de gobierno de Fraternidad-Muprespa, integrado por todos los empresarios asociados, por una representación de los trabajadores por cuenta propia adheridos en los términos establecidos reglamentariamente, y por un representante de los trabajadores al servicio de la entidad, según lo establecido en el artículo 86 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad y en el artículo 23 de los Estatutos vigentes de Fraternidad-Muprespa.


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

La junta se reúne con carácter ordinario una vez al año para aprobar el anteproyecto de presupuestos del ejercicio siguiente y las cuentas anuales, y con carácter extraordinario las veces que sea convocada por la Junta

Directiva. La convocatoria es acordada por la Junta Directiva por propia iniciativa o a petición escrita del 10 % de los asociados que se encuentren al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones sociales.

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

### ► CELEBRACIÓN DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA 2021

La Junta General correspondiente al ejercicio 2021, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 24 de sus Estatutos sociales, se ha celebrado en Madrid, en el salón de actos del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, sito en el paseo de La Habana, número 83-85, el día 21 de julio de 2022 (jueves), a las 12:30 horas en primera convocatoria y a las 13:00 horas del mismo día en segunda. El número de mutualistas presentes y representados ha sido de 246, de los que 12 han estado presentes y los 234 restantes representados. Todos ellos han tenido derecho a voto. Se han anulado 2.349 cédulas de asistencia con delegación de voto por falta de asistencia del representante. 

Cédula electrónica  
Junta General  
[fraternidad.com](http://fraternidad.com)



### ► JUNTA DIRECTIVA

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

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

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

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

- Convocar la Junta General y ejecutar sus acuerdos.
- Representar, dirigir y administrar la Mutua.



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

La Junta Directiva se ha reunido seis veces en 2022 (24 de febrero, 24 de marzo, 19 de mayo, 21 de julio, con motivo de la Junta General, 20 de octubre y 15 de diciembre) para tratar los principales asuntos de cada momento. Entre los principales temas tratados, se han encontrado los datos de procesos asistenciales y económicos (aumento de las prestaciones económicas por contingencia común y crecimiento de los procesos de baja por contingencia profesional) y, de haber novedades importantes, los ambientales (sexta verificación de la huella de carbono, avances de la instalación de paneles fotovoltaicos en varios centros de la Mutua), y sociales (aprobación de la revisión de la política de cumplimiento penal y auditoría interna del sistema de cumplimiento ético y penal; actividad sanitaria e innovadora del Hospital Habana).

Entre otros, durante el 2022, también se ha revisado el informe de la actividad llevada a cabo por la Comisión Permanente, incluyendo información relativa a los datos económicos y la gestión de las prestaciones de la Mutua, con un seguimiento continuo de la siniestralidad y el absentismo; el desarrollo de la implantación del IV Plan Estratégico Corporativo y los avances en 2022 de la alianza +compromiso (formación conjunta, protocolos de gestión, compartición de centros asistenciales). Además se han repasado los avances en la renovación y reforma de la red de centros de atención propios.

Asimismo se ha seguido regularmente el avance de los procesos abiertos por COVID-19 y cómo el incremento de la financiación en contingencia común no ha sido suficiente para financiar el coste de las prestaciones económicas en esta contingencia.

Al cierre del ejercicio 2022, la Junta Directiva ha estado compuesta por 17 empresas asociadas (de las cuales una no tenía representante a 31 de diciembre) además de un representante de los trabajadores de Fraternidad-Muprespa, siendo el 71 % hombres (11) y el 29,41 % mujeres (5). Del conjunto de miembros integrantes no se tiene constancia de ninguna discapacidad.

Las empresas miembros de la Junta Directiva representaban al finalizar el año 48.650 trabajadores, el 3,67 % del total de trabajadores por cuenta ajena a los que da protección la Mutua.

Los miembros que han conformado la Junta Directiva a 31 de diciembre de 2022 han sido:

### PRESIDENCIA

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


### VICEPRESIDENCIAS

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

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

### SECRETARÍA EN FUNCIONES

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

 Se acompaña el nombre de la empresa del año que entró a formar parte de la Junta Directiva, del nombre de su representante y del año de la incorporación de este/a al órgano.

### VOCALÍAS

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

**CALIDAD PASCUAL, S.A.U.** (Abril 1999)  
Joseba Arano Echebarria (Enero 2020)

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

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

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

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

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

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

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

**SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A.** (Abril 1999)  
(A 31 de diciembre pendiente de designar representante por la empresa).

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

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

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

### REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE FRATERNIDAD-MUPRESA

Rafael Pérez Cantero (Abril 2019)

## ► COMISIÓN PERMANENTE

La Comisión Permanente de Fraternidad-Muprespa está integrada por tres miembros de la Junta Directiva, designados por esta de entre sus componentes, y 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 2022, 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 (SEPI)** (Mayo 1999)  
Bartolomé Lora Toro (Diciembre 2017)

### SECRETARÍA

**FRATERNIDAD-MUPRESA**  
Carlos Aranda Martín (Junio 2010)

✳ Se acompaña el nombre de la empresa del año que entró a formar parte de la Comisión Permanente, del nombre de su representante y del año de la incorporación de este al órgano.



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

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

## ► DIRECTOR GERENTE

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

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

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

El director gerente de Fraternidad-Muprespa al cierre del ejercicio 2022 ha sido Carlos Aranda Martín.



## ► ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

### ► COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

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

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

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.

De los 10 miembros que integran la Comisión, el 80 % son hombres (8) y el 20 % son mujeres (2) y del conjunto integrante no se tiene constancia de ninguna discapacidad.

La Comisión de Control y Seguimiento se ha reunido en cuatro ocasiones durante el año 2022, habiendo sido su composición a 31 de diciembre de 2022:

#### PRESIDENCIA

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

Carlos Espinosa de los Monteros y Bernaldo de Quirós (Junio 1999) Asiste a las reuniones la vicepresidencia en representación de la presidencia.

#### VICEPRESIDENCIA

SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI) (Junio 1999)

Bartolomé Lora Toro (Noviembre 2017)

#### SECRETARÍA

FRATERNIDAD-MUPRESA (Junio 2010)

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)

CC.OO. (Junio 1999)

Ana Belén Casado Peñas (Febrero 2022)

Ángel Cítores Gil (Noviembre 2021)

José García Casas (Noviembre 2021)

UGT (Junio 1999)

José Alberto Fernández Jiménez (Junio 2014)

Francisco Casado Galán (Julio 2004)

✳ Se acompaña el nombre de la empresa del año que entró a formar parte de la Comisión de Control y Seguimiento, del nombre de su representante y del año de la incorporación de esta/e al órgano.





## ► COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES

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

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

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

A lo largo del año 2022, la Comisión ha estado compuesta por 7 hombres y 6 mujeres, todos ellos titulares, además de los 4 miembros suplentes, 2 de ellos hombres y 2 mujeres. Del conjunto de miembros integrantes de esta comisión no se tiene constancia de ninguna discapacidad.

La Comisión de Prestaciones Especiales se ha reunido en ocho ocasiones durante el año 2022.

Los miembros que han conformado la Comisión de Prestaciones Especiales al cierre del año 2022 han sido:

### PRESIDENCIA

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

María Teresa García Menéndez (Febrero 2013)

### SECRETARÍA

**MINISTERIO DE HACIENDA**

Francisco José Casado Galán – UGT (Noviembre 2013)

### REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

**ADIF (ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS)**

Carmen María González Través (Septiembre 2021)

**AENA S.M.E., S.A.**

Noelia Martínez Morato (Mayo 2020)

**AUTOCARES JAVIER DE MIGUEL MORENO, S.A.**

Laura Menor de Miguel (Febrero 2016)

**DENIZEN GLOBAL FINANCIAL, S.A.U.**

Sin representante.

**ENDESA**

Segundo Caeiro Ríos (Febrero 2010)

**RENFE OPERADORA**

Jesús Adiego Samper (Marzo 2017)

**REPSOL, S.A.**

Sin representante.

### REPRESENTACIÓN TRABAJADORES

**CC.OO. INDUSTRIA**

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

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

Israel Quirós García – UGT (Diciembre 2022)  
(Sustituida) Luz María Urbán Suárez – CC.OO. (Diciembre 2013)

**REPSOL BUTANO, S.A.**

Ángel David Moreno Quílez – UGT (Enero 2017)

**TELFÓNICA DE ESPAÑA, S.A. SOCIEDAD UNIPERSONAL**

Valentín Enrique Martín Jiménez – UGT (Diciembre 2022)  
(Sustituido) Eduardo Herreros Andrés – UGT (Julio 2019)

**ZARA HOME LOGÍSTICA, S.A.**

Ana Belén Blázquez Pérez – CC.OO. (Febrero 2018)

### SUPLENTES DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

**AXA GROUP OPERATIONS SPAIN, S.A.**

Victoria Núñez Grafía – UGT (Diciembre 2022)  
(Sustituido) Miguel Ángel Muñoz Pedraza – UGT (Octubre 2019)

**CEMEX ESPAÑA OPERACIONES, S.L.**

Mario Martínez Pérez – UGT (Julio 2019)

**CC.OO. INDUSTRIA**

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

**MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA**

Salvador Sánchez Sevillano – UGT (Septiembre 2017)

Se acompaña el nombre de la empresa del nombre de su representante y del año de la incorporación de esta/e 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 del año 2022, este órgano ha estado compuesto por 15 miembros de los cuales el 57 % son hombres (8) y el 43 % mujeres (6) y de ninguno de ellos se tiene constancia de ningún tipo de discapacidad.

A lo largo del ejercicio la Junta Asesora Nacional se ha reunido en una ocasión, y su composición a 31 de diciembre de 2022 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)

Carmen María González Través (Septiembre 2021)

**AEROPUERTOS ESPAÑOLES DE NAVEGACIÓN AÉREA (AENA)** (Octubre 2001)

Noelia Martínez Morato (Mayo 2020)

**BOLUDA CORPORACIÓN MARÍTIMA, S.L.** (Octubre 2002)

Tomás Barona de Guzmán (Octubre 2002)

**CRUZ ROJA ESPAÑOLA** (Julio 2019)

Paula Barrigá Martínez (Julio 2019)

**EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A. (TRAGSA)** (Julio 2013)

José Manuel Gallego Martín (Julio 2019)

**ENAGAS** (Diciembre 2008)

Mar Cuenca Roldán (Octubre 2017)

**ENDESA, S.A.** (Junio 2002)

Segundo Caeiro Ríos (Noviembre 2011)

**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)

**TELFÓNICA DE ESPAÑA S.A.U.** (Julio 2003)

Pilar Campos Sánchez (Noviembre 2020)

## ▶ 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

\* Se acompaña el nombre de la empresa del año que entró a formar parte de la Junta Asesora Nacional, del nombre de su representante y del año de la incorporación de esta/e al órgano.







## 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 y auditorías externas
- 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 calle José Abascal, 50 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 medioambiente
- Comunicación y relaciones institucionales

## ORGANIZACIÓN TERRITORIAL

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

Al cierre del ejercicio 2022, la composición de las zonas, sus sedes y sus responsables han sido los siguientes:

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

Cada dirección territorial se conforma de las direcciones provinciales de las comunidades autónomas que agrupa, y las direcciones provinciales, a su vez, de las delegaciones contenidas en cada provincia. El número de cada una de estas unidades territoriales al cierre del ejercicio 2022 ha sido el siguiente:

Direcciones territoriales	Direcciones provinciales	Delegaciones
6	50	100

## HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESPA HABANA

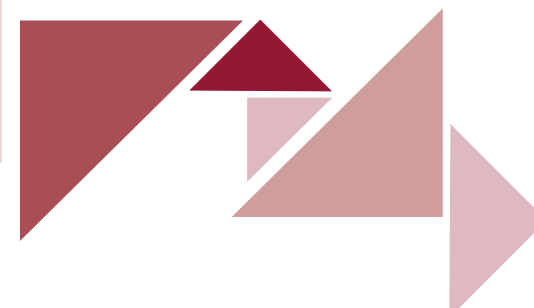
La organización del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana se ha compuesto de las siguientes unidades y responsables al cierre de 2022:

- **Gerencia**  
José Francisco Fabregat Sancho
- **Dirección del servicio de Traumatología**  
Álvaro José Minuesa Asensio
- **Unidad de columna**  
Fernando Ordóñez Pascual
- **Unidad de hombro y codo**  
Ignacio González Gómez (a partir de noviembre de 2022)  
Juan Pablo Aguado Fernández (hasta noviembre de 2022)
- **Unidad miembro inferior**  
Vicente Ángel Díez Vázquez
- **Unidad de medicina interna**  
Antonio Ortega Díaz de Ceballos
- **Unidad de gestión del paciente**  
José Luis Martín Martín
- **Dirección de Enfermería**  
Caridad Amador Lorente

## CAMBIOS ORGANIZATIVOS

Durante el 2022, no se han producido cambios en la estructura de funcionamiento de la Mutua sino simplemente cambios en la titularidad de algunas unidades organizativas.

En ese sentido, ha pasado a ejercer la dirección del centro de Asesoría y servicios jurídicos, Jesús Mas Mayoral, anterior director adjunto de dicha unidad.



## ► ÓRGANOS COLEGIADOS

### ► COMITÉ DE DIRECCIÓN

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

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

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

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

El Comité de Dirección se ha reunido en 14 ocasiones durante el año 2022 para tratar, más allá de la propia gestión de la Mutua, otros temas singulares entre los que han destacado:

- +compromiso, alianza de mutuas.
- Reuniones de AMAT (Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo).
- Reuniones de la Junta Directiva de Fraternidad-Muprespa.
- Seguimiento del IV Plan Estratégico Corporativo.
- Evolución de los principales ratios económicos y de gestión.
- Movimiento asociativo del sector.
- Actividad sanitaria e innovadora del Hospital Habana.
- Evolución de la litigiosidad e incremento de los juicios de Seguridad Social.

### ► COMITÉ DEL PLAN ESTRATÉGICO CORPORATIVO (COPEC)

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

Este comité ha estado compuesto durante 2022 por el subdirector general de Gestión, la dirección del departamento de Organización y planificación, y un representante de la secretaría general y de cada una de las subdirecciones generales.

El Comité del Plan Estratégico Corporativo se ha reunido en cuatro ocasiones durante el 2022, dando supervisión a las tres mediciones realizadas sobre el grado de ejecución del plan.

A lo largo del ejercicio se ha implementado una campaña de difusión interna, prestando atención a los proyectos más relevantes del PEC y a su grado de avance.

### ► COMITÉ DE DIRECCIÓN DEL HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESA HABANA

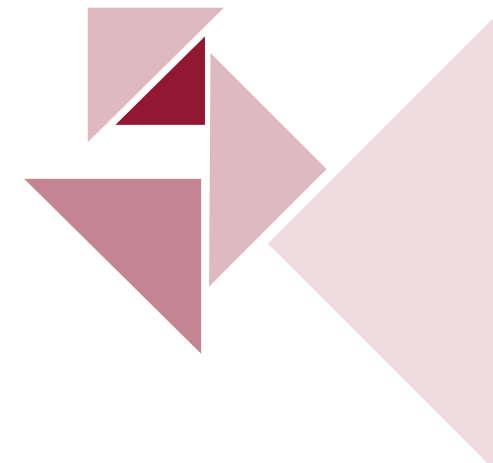
El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana cuenta con un órgano colegiado encargado de asignar sus objetivos y criterios de gestión, supervisar su ejecución, así como aprobar sus instrucciones de funcionamiento. Sus integrantes son el subdirector general de Gestión, el director gerente del Hospital, el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

En 2022, el comité se ha reunido en 7 ocasiones, más allá de la coordinación ordinaria.

### ► OTROS COMITÉS Y COMISIONES

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. Durante el 2022 han sido los siguientes:

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





## ▶ PARTICIPACIÓN EN OTROS ORGANISMOS

### ▶ ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

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

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

Sus órganos de gobierno son:

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

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

En 2022, la Junta de Gobierno de AMAT se ha reunido en diez ocasiones (26 de enero, 23 de febrero, 30 de marzo, 27 de abril, 25 de mayo, 28 de junio, 14 de septiembre, 26 de octubre, 30 de noviembre y 14 de diciembre). Entre los temas que se han abordado en la junta se encuentran

las reuniones con distintos organismos e instituciones (DGOSS, IGSS, INSS, CEOE, etc.), la fiscalización de prestaciones extraordinarias por cese de actividad de trabajadores autónomos y las exoneraciones por los ERTE, el visor único sectorial de las historias clínicas, la masa salarial, la retribución del personal sanitario, el análisis e impacto de los cambios en la normativa o nuevas normas, los convenios con instituciones como el INSS o el ISM, los convenios de colaboración sectorial en ITCC, entre otros.

### ▶ ALIANZA +COMPROMISO

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

La misión de las mutuas que componen +compromiso alianza de mutuas, es la de restablecer la salud de su población protegida, por lo que la prestación del servicio de asistencia sanitaria está en su ADN y es estratégica.

La alianza gestiona su funcionamiento a través de los siguientes comités y grupos de trabajo:

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

### +compromiso en cifras

- Población protegida - régimen general: 4.938.094
- Empresas asociadas - régimen general: 579.383
- Población protegida - régimen autónomo: adherida: 964.992

- Red de centros: 385 centros asistenciales propios.
- Hospitales: 5 hospitales y un hospital de día propios.
- Equipo humano: 7.328 profesionales.

### Retos conseguidos

Los principales objetivos cumplidos han contribuido a los siguientes logros:

- Facilitar el cumplimiento de objetivos comunes, como el desarrollo de protocolos de gestión sanitaria y de gestión de prestaciones especiales (CATA /COVID).
- Fortalecer la imagen de la alianza con acciones como, por ejemplo, el Manual de Compartición de Espacios y la estrategia de comunicación externa en redes.
- Aportar soluciones ante problemáticas comunes: guías de buenas prácticas en contratación y receta electrónica, etc.
- Generar espacios de comunicación comunes que fomentan el sentido de trabajo en equipo.
- Seguir ampliando y/o renovando los acuerdos de cesión de espacios e instalaciones con carácter de perdurar en el tiempo (Collado Villalba, La Palma, Alcalá de Guadaíra) o bien con carácter temporal durante la realización de obras (Barcelona).

### Nuevos retos para 2023

Con el firme compromiso de aportar la mayor eficiencia posible a los recursos públicos, los objetivos previstos en 2023 se concretarán en las siguientes líneas de actuación:

- Ampliar el uso compartido de instalaciones.
- Reducir los costes asociados.

### ▶ GRUPO ESPAÑOL PARA EL CRECIMIENTO VERDE

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



En 2022 Fraternidad-Muprespa ha sido una de las 15 empresas españolas seleccionadas para participar en la campaña #Ambición2022, nacida con el objeto de visibilizar las soluciones ofrecidas desde las empresas e impulsar nuevas acciones frente a los retos climáticos.

### ▶ EMPRESAS POR EL CLIMA

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

### ▶ 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.

### ▶ DIVERSIDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

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

La situación de Fraternidad-Muprespa a cierre de ejercicio 2022 ha sido la siguiente:

	Hombres	Mujeres	Total	Proporción hombres (%)	Proporción mujeres (%)
Junta Directiva	11	5	16	68,75	31,25
Comisión Permanente	5	0	5	100,00	0,00
Comisión de Control y Seguimiento	8	2	10	80,00	20,00
Comisión de Prestaciones Especiales	7	6	15	53,34	46,66
Junta Asesora Nacional	8	6	14	57,15	42,85

El porcentaje de participación de mujeres en la Junta Directiva al cierre del ejercicio 2022 ha aumentado respecto al 2021. Sin embargo, sigue sin dar cumplimiento a la propuesta remitida por la Mutua a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, en septiembre de 2019, de alcanzar un 36,84 % de mujeres en dicho órgano a 31 de julio de 2022.

La Comisión Permanente y la Junta Asesora Nacional no han sufrido variaciones en su composición durante el 2022, manteniéndose los mismos miembros.

En la Comisión de Control y Seguimiento ha aumentado la presencia de mujeres respecto al ejercicio anterior (10 %).

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

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

### ▶ RETRIBUCIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN

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

Al cierre del ejercicio de 2022, la Mutua ha estado retribuyendo a través de contratos de alta dirección a 5 de sus miembros: el director gerente, el secretario general y los tres subdirectores generales. La remuneración del director gerente es pública y se encuentra publicada en el Portal de la Transparencia del Gobierno de España al que puede acceder a su consulta cualquier ciudadano.

### ▶ REGULACIÓN INTERNA

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



a garantizar el correcto funcionamiento, mejorar la eficacia, la eficiencia y la transparencia de la organización, así como a fomentar una cultura de trabajo basada en la calidad y la excelencia.

### ► INSTRUCCIONES

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

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

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

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

En la actualidad existen 24 Instrucciones de Gerencia entre las que destacan las relativas a la organización de la Mutua, el procedimiento de contratación, la atención y servicio al mutualista, la gestión de pagos y la jornada de trabajo. A su vez, se encuentran vigentes en la actualidad 13 Instrucciones operativas, entre las que se encuentran las de Organización sanitaria, Contratación de conciertos sanitarios y de Actuaciones en procesos de baja por contingencias comunes.

### ► NUEVAS INSTRUCCIONES Y MODIFICACIONES

A lo largo de 2022 se ha creado la Instrucción de Gerencia que establece el marco de designación y ejercicio para la función directiva, de mandos intermedios y coordinación, y se han actualizado el reglamento del Órgano de Cumplimiento Penal y los anexos correspondientes a las tarifas sanitarias de la Instrucción operativa: Tarifas para facturar por los servicios sanitarios prestados en centros propios.

### ► POLÍTICAS

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

Al cierre de 2022 el número de políticas vigentes ha sido de 38, entre las que destacan la Política de Cumplimiento Penal, la Política general de Recursos Humanos, la Política de Compras, la Política de Seguridad, la Política de Gestión ética y responsabilidad social, la Política de Calidad, la Política de Gestión ambiental y la Política de Desconexión digital.

En el último año se ha actualizado la Política de Cumplimiento Penal para adaptarse a la Directiva UE 2019/1937 de Protección de los denunciantes.





## ► CUMPLIMIENTO ÉTICO Y PENAL

La Ley Orgánica 5/2010 estableció la responsabilidad penal de las personas jurídicas, por la que las empresas pueden ser responsables de delitos cometidos por sus empleados, representantes, administradores de hecho o de derecho si actuando en representación de la empresa esta obtiene un beneficio directo o indirecto.

En consecuencia el 18 de diciembre de 2012 la Junta Directiva de la Mutua aprobó un Código de Conducta como medio de prevención de la comisión de actos delictivos y acreditar a su vez, que ejerce el debido control sobre su actividad. Asimismo se crearon un Órgano de Análisis de Conductas (hoy Órgano de Cumplimiento Penal) y un Canal de control de conductas (hoy Canal de conductas) para la formulación de consultas y la comunicación de posibles incumplimientos de las normas contenidas en el Código.

La Ley Orgánica 1/2015 concretó más el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas, detallando los requisitos que los modelos de organización y gestión deben cumplir para acreditar su diligencia en el ámbito de prevención y detección penal.

Para adaptarse al nuevo contexto legislativo y adoptar prácticas de buen gobierno corporativo, la Junta Directiva aprobó una Política de Cumplimiento Penal, la cual ha sido revisada y comunicada a todo el personal de la entidad, y actualizada en la web corporativa; la implantación de un Sistema de gestión de Cumplimiento ético y penal, el cual ha superado su primera auditoría interna en 2022; y aprobó un nuevo Código ético y de conducta para todos los grupos de interés.

## ► SISTEMA DE GESTIÓN DE CUMPLIMIENTO ÉTICO Y PENAL

El Sistema de gestión de Cumplimiento ético y penal detalla los principios de gestión y prevención de delitos, las políticas y normas de actuación y comportamiento en el seno de la Mutua, atendiendo a lo establecido en

la Ley Orgánica 1/2015, con el propósito de prevenir la comisión de los delitos tipificados en el Código Penal y el incumplimiento del Código ético y de conducta. Tiene como finalidad estructurar y proporcionar soporte documental a los modelos de prevención y respuesta del riesgo penal en la entidad y cumple con los requisitos establecidos en la norma UNE 19601:2017.

## ► POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO PENAL Y CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

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

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

Fraternidad-Muprespa promueve que la plantilla y otros grupos de interés puedan hacer llegar sus inquietudes respecto a posibles conflictos, garantizado la confidencialidad e indemnidad del denunciante, así como la diligencia en la investigación de la denuncia.

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.

El Código ético y de conducta fue aprobado por la Junta Directiva en febrero de 2021, tras haberse procedido a la revisión y fusión del Código ético y el Código de conducta, existentes desde diciembre 2012 y vigentes hasta febrero de 2021.

Política de  
cumplimiento penal  
[fraternidad.com](http://fraternidad.com)



Código ético  
y conducta  
[fraternidad.com](http://fraternidad.com)



Contacte  
con nosotros  
[fraternidad.com](http://fraternidad.com)



Políticas de  
Fraternidad-Muprespa  
[fraternidad.com](http://fraternidad.com)






### ► ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO PENAL

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

El Órgano de Cumplimiento Penal controla, sigue e informa a la Junta Directiva sobre el grado de cumplimiento del Código ético y de conducta, y analiza, evalúa e investiga las actuaciones con riesgo penal recibidas a través del canal de conductas, y en su caso, propone acciones a la dirección de la Mutua. Además, impulsa y supervisa el mantenimiento y la eficacia del Sistema de gestión de Cumplimiento ético y penal conforme a la norma UNE 19601 y el Código Penal.

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

Al cierre de 2022, el Órgano de Cumplimiento Penal ha estado compuesto por la dirección del centro de Asesoría y servicios jurídicos, quien ejerce la presidencia, la dirección del departamento de Organización y planificación, quien ejerce la secretaría, y las direcciones del centro de Recursos humanos y responsabilidad social corporativa, el departamento Control de gestión y auditoría, y del departamento de Intervención.

### ► ACTIVIDAD DURANTE EL EJERCICIO

Durante 2022, el Órgano de Cumplimiento Penal de Fraternidad-Muprespa se ha reunido en cinco ocasiones con la finalidad de supervisar e impulsar el sistema de prevención de riesgos penales y elaborar los informes correspondientes para la Junta Directiva.

El trabajo de mantenimiento del Sistema de gestión de Cumplimiento penal ha dado pie durante 2022 a:

- La revisión, análisis y formulación de conclusiones sobre las respuestas a la encuesta realizada (21 unidades de servicios centrales y 71 delegaciones) para la supervisión de los controles de los riesgos penales. Su finalidad ha sido la de concienciar, evaluar y detectar las debilidades y mejoras.
- El mantenimiento y actualización de la documentación y registros, en paralelo a las modificaciones del Código Penal de 2022, además de la respuesta a las solicitudes de los auditores.
- La medición de los indicadores del Sistema de gestión de Cumplimiento ético y penal.
- La formación general a la plantilla sobre el Código ético y de conducta y el Modelo de prevención penal, y específica para ciertos puestos de trabajo.
- La elaboración del mapa de riesgos en la contratación, en el que se identifican los riesgos en este proceso desde la detección de la necesidad hasta la ejecución y finalización del contrato.

En diciembre de 2022, el órgano ha presentado a la Junta Directiva el Informe Anual sobre el grado de cumplimiento del Código de ético y de conducta.

A lo largo del año 2022, el Órgano de Cumplimiento Penal no ha recibido ninguna comunicación relativa a conductas que pudiera resultar un riesgo penal para la entidad.

### ► RESPONSABILIDAD DE LOS CARGOS EJECUTIVOS

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

### ► PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

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

- 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 sería sustituido inmediatamente pudiendo, en caso de considerarse necesario, retrotraer alguna actuación ya realizada.
- Existencia del Código ético y de conducta para las personas trabajadoras de la entidad 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. A lo largo de 2022 se ha continuado difundiendo su contenido con la publicación en la intranet de los apartados que lo componen.

- En 2022 ha continuado impartándose formación sobre el Código ético y de conducta al personal de nueva incorporación, habiendo sido inscritas 366 personas.
- La contratación de proveedores recoge específicamente como condición de ejecución y cumplimiento del contrato el estricto cumplimiento de la legalidad, el establecimiento de las medidas de vigilancia y control para la prevención y detección de delitos, y la aceptación y adhesión al Código ético y de conducta de Fraternidad-Muprespa.

## ► TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN

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

El buen gobierno de la Mutua estima que la información y la transparencia 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 ECONOMÍA SOSTENIBLE

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

El contenido del presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad que ha elaborado Fraternidad-Muprespa, de acuerdo al estándar GRI (Global Reporting Initiative), recogiendo su actividad durante el ejercicio 2022 responde al cumplimiento del citado precepto legal.

## ► LEY DE TRANSPARENCIA

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

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

## ► INFORMACIÓN OFRECIDA

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





## ► PORTAL DE LA TRANSPARENCIA

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

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



Ley de  
transparencia  
[fraternidad.com](http://fraternidad.com)



Portal de la  
transparencia  
[transparencia.gob.es](http://transparencia.gob.es)

## ► SOLICITUD DE INFORMACIÓN PÚBLICA

El ciudadano puede solicitar información sobre Fraternidad-Muprespa, ejerciendo su derecho de acceso a la información pública, a través del Portal de la Transparencia o de la ventanilla de atención. Contacte con nosotros del Portal web de la Mutua. Dicho 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 misma.

Durante el ejercicio 2022 se ha recibido una petición de información a través del Portal de la Transparencia del Gobierno de España, que versó sobre transporte de pacientes, petición que fue respondida en tiempo y forma.

Asimismo, durante el ejercicio 2022, no constan peticiones de información a través del apartado de transparencia del portal web corporativo de Fraternidad-Muprespa.

## ► CADENA DE SUMINISTRO

La cadena de suministro de Fraternidad-Muprespa, tanto de bienes como de servicios, consta de las fases de licitación, contratación, ejecución y seguimiento del contrato. La cadena de suministro de Fraternidad-Muprespa no ha sufrido cambios significativos durante el 2022.

## ► 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, entró en vigor el 9 de marzo de 2018, trasponiendo al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/EU, de 26 de febrero de 2014.

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

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

- Departamento de Obras, las relativas obras de inmuebles, mantenimiento y reparación, suministros o servicios relacionados.
- Departamento de Desarrollo y departamento de Producción, sistemas y comunicación, los relativos al apoyo técnico, consultoría, comunicación de datos, telefónica, 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.



Sector Público  
[contrataciondelestado.es](http://contrataciondelestado.es)



## ► RESPONSABILIDAD EN LA CADENA DE SUMINISTRO

La política de licitación y contratación de Fraternidad-Muprespa se acoge a unos valores esenciales, entre los que se encuentra la voluntad de evitar desperdicios u obsolescencia de los bienes adquiridos, mantener los niveles de calidad, exigir a los proveedores el cumplimiento de la normativa vigente, promover la reducción de costes o garantizar la competitividad, entre otros. Para ello, la Mutua incorpora en las condiciones generales de contratación criterios y exigencias en materia de:

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

Durante el ejercicio 2022, la Mutua ha continuado incorporando al contenido de los pliegos de los rectores de la contratación criterios medioambientales y sociales. En cada una de las licitaciones se ha incorporado al menos una condición especial de ejecución de carácter social, medioambiental o ético.

Asimismo, se han incorporado en algunos casos como especificaciones técnicas de obligado cumplimiento y en otros como criterios de adjudicación en los pliegos rectores, aspectos relativos a la protección del medioambiente y de inclusión social, como por ejemplo:

- Servicio de recogida, admisión, clasificación, transporte, distribución y entrega de envíos postales y burofax online, generados en los centros de trabajo de Fraternidad-Muprespa: Uso de vehículos eléctricos para la prestación de estos servicios y la oferta de oficinas accesibles para personas con discapacidad.
- Suministro de energía eléctrica, servicio de eficiencia energética y mantenimiento de equipos energéticos: Una solución de eficiencia energética (planteamiento de la auditoría energética, programa de modernización de las instalaciones, plataforma de telemetría y gestión a distancia, propuesta de elaboración de la memoria de Responsabilidad Social).

- Suministro de equipos de protección individual para el personal sanitario: Utilización de embalajes secundarios respetuosos con el medioambiente.
- Arrendamiento, instalación, mantenimiento e higienización de fuentes de agua, suministro de vasos desechables y servicio de reposición de botellas para los centros de trabajo ubicados en Madrid: Uso de vasos desechables fabricados de material sostenible y/o respetuoso con el medioambiente.
- Servicio de limpieza y prestaciones complementarias de los centros de trabajo de Fraternidad-Muprespa: Uso de productos de limpieza con ecoetiqueta (etiqueta ecológica Europea, Ángel Azul, Nordic Swan, o equivalente) y productos de material reciclado y/o respetuoso con el medioambiente (papel higiénico, toallitas y papel secamanos fabricados con papel reciclado, jabón de manos sin colorantes ni desinfectantes, bolsas de basura al menos 80 % recicladas, y trapos, mopas y fregonas de microfibra).
- Suministro de gasóleo C de calefacción para la delegación de Bilbao: Uso de vehículo respetuoso con el medio ambiente para la prestación del contrato.
- Servicio de mantenimiento integral de los equipos de radiografía computarizada (CR) de la marca Kónica Minolta, ubicados en todos los centros asistenciales: Uso de vehículo respetuoso con el medio ambiente para la prestación del contrato.
- Suministro e instalación del mobiliario de oficina para los centros de trabajo de la Mutua: Medidas que contribuyan a la protección del medioambiente vinculadas al objeto del contrato, teniendo en cuenta aspectos relativos a la reciclabilidad e impacto en el medioambiente de los materiales y diversos elementos que componen los artículos ofertados; la sostenibilidad e impacto en el medioambiente de los materiales utilizados en los embalajes o empaquetados de los artículos (precintos, cajas, materiales de relleno, palés o cualquier otro elemento empleado en el proceso de embalaje y conservación de los artículos objeto del contrato) y los procesos de fabricación de los artículos ofertados; y el uso de medios de transporte empleados que contribuyan a la reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>.

- Suministro de monitores: Mejora de la eficiencia energética sobre la clase energética exigida (tipo D) según la nueva normativa UE 2017/1369.
- Obras de instalación de un nuevo ascensor por sustitución del existente en el centro asistencial de Bilbao: Mejorar la certificación energética del ascensor, que en todo caso deberá de ser mayor en clasificación a la D del ascensor precedente.

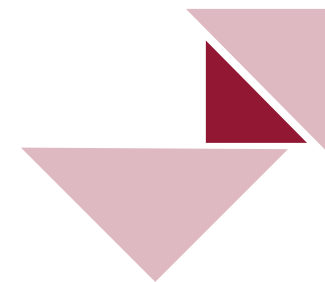
## ► GESTIÓN DE CONSULTAS Y TRÁMITES

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.

## ► AUDITORÍAS Y SISTEMAS DE CONTROL

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

Como parte de estos controles, la Mutua no tiene constancia de haber realizado operaciones con proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo, ni que comporten un riesgo significativo de casos de trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio.





## ► SISTEMAS DE SEGURIDAD

La seguridad de las instalaciones, los sistemas y los datos son una prioridad para Fraternidad-Muprespa. Las actuaciones de la Mutua en este sentido abarcan desde la gestión de los sistemas de seguridad física de videovigilancia, de alarma contra intrusiones y de control de accesos, pasando por la gestión de los sistemas de seguridad lógica que protegen los sistemas de información corporativos, la gestión de los accesos a dichos sistemas, la gestión y control de los accesos a sistemas externos en representación de Fraternidad-Muprespa por parte de su plantilla, hasta las actividades de gobierno, mantenimiento del Sistema de gestión y supervisión del cumplimiento de 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 sus empleados y trabajadores pertenecientes a proveedores externos, que tengan acceso a sus sistemas de información y/o presten sus servicios en las instalaciones de la Mutua, firmen un acuerdo de confidencialidad.

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

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

## ► SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

El Sistema de gestión de Seguridad de la Información de la Mutua define las políticas de seguridad de los sistemas de información, los procedimientos, las instrucciones técnicas y los registros de seguridad. El Sistema está certificado conforme a las normas UNE-ISO/IEC 27001:2014 Sistemas de gestión de la Seguridad de la Información.

## ► PRIVACIDAD DEL CLIENTE

Fraternidad-Muprespa vela por la protección de datos y la privacidad de todos sus grupos de interés: clientes (empresas mutualistas y trabajadores protegidos), asesorías, proveedores y los propios trabajadores, a través de un sistema de seguridad integral. Para ello, dispone entre otros mecanismos de la política de protección de datos y privacidad, cuya finalidad es garantizar el derecho a la protección de datos de todas las personas físicas que se relacionan con la entidad, asegurando el respeto de su derecho al honor y a la intimidad en todos los tratamientos de sus datos personales.

En este sentido, a lo largo del año 2022 la organización no ha identificado ninguna anomalía relativa a violaciones de la privacidad, filtraciones, robos o pérdida de datos, ni ha recibido reclamación fundamentada al respecto.

## ► DERECHOS PLARSO

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

En 2022 se han tramitado un total de 75 solicitudes de ejercicio de derechos PLARSO: 2 sobre el derecho a la portabilidad; 2 sobre el derecho de limitación del tratamiento; 27 sobre el derecho de acceso; 30 sobre el derecho de rectificación; 14 sobre el derecho de supresión; y ninguna sobre el derecho de oposición.

## ► SERVICIO INTEGRAL CENTRALIZADO DE SEGURIDAD ELECTRÓNICA

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

La prestación de este servicio está adjudicado a las empresas Techco Security, en lo relativo a sistemas de seguridad electrónica, control remoto de alarmas y servicio de acuda y custodia; y a Sabico Seguridad, en lo concerniente a sistemas de protección contra incendios.

En su conjunto, el servicio cubre la instalación, mantenimiento y operación de los sistemas de seguridad electrónica (antintrusión, videovigilancia y control de accesos); el mantenimiento y operación de los sistemas de detección y alarma contra incendios; el control remoto de las alarmas y ejecución de los protocolos de seguridad definidos; y el servicio de acuda y custodia de llaves.

## ► ACTIVIDAD DURANTE EL EJERCICIO

En 2022, Fraternidad-Muprespa ha proseguido su avance en materia de seguridad informática iniciando un proyecto de adecuación de su Sistema de gestión de Seguridad de la Información a los requisitos que establece el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) . Se trata de un marco común de principios básicos, requisitos y medidas de seguridad de aplicación al Sector Público, así como a los proveedores que colaboran con la Administración, con el objetivo de obtener su certificación en 2023. El alcance de esta certificación se extiende a los servicios digitales que presta la Mutua a los usuarios de la Oficina Digital, es decir, empresas asociadas, asesorías colaboradoras, trabajadores autónomos adheridos, proveedores y trabajadores por cuenta ajena asegurados.

Asimismo se ha llevado a cabo la labor de mantenimiento del Sistema de gestión integrado en el ámbito de los sistemas de información, el cual está certificado de acuerdo a las normas ISO 9001 e ISO 27001.



De otra parte, ha desarrollado las siguientes actuaciones en relación a la seguridad:

- Implantación de medidas y controles de seguridad de acuerdo al Plan de tratamiento de riesgos.
  - Implantación de una solución de emisión, gestión y custodia de certificados digitales personales corporativos para toda la plantilla.
  - Despliegue en toda la red de centros de la solución NAC, Network Access Control, de control de acceso a la red para la administración de la visibilidad y acceso de dispositivos y usuarios de la red corporativa mediante la aplicación de políticas.
  - Inventariado de los sistemas operativos, análisis de riesgos, actualización y mantenimiento.
  - Implantación de un sistema de doble factor de autenticación 2FA en la Oficina Digital.
  - Lanzamiento de un plan de acción de hacking ético focalizado en la Oficina Digital.
  - Implantación de un mecanismo de cifrado de ordenadores personales.
  - Campaña de formación práctica en materia de ciberseguridad y nueva campaña de concienciación para las personas trabajadoras de la Mutua.
- 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.
  - Control periódico del registro de acceso a datos personales por parte de las personas trabajadoras y personal externo de la entidad.
  - Mantenimiento del documento de seguridad corporativo donde se recogen las medidas de índole técnica y organizativa definidas para la protección de los datos personales tratados por la entidad.
  - Seguridad, desde el diseño y por defecto, en todos los proyectos que llevan a cabo y suponen un tratamiento de datos personales.

- Formación en protección de datos a todas las personas que se incorporan a Fraternidad-Muprespa, a través de un curso específico.
- Concienciación y culturización del personal de la entidad (empleados y externos) a través de publicaciones de interés en la intranet corporativa.
- Resolución de consultas sobre protección de datos y seguridad.
- Realización de una auditoría externa sobre el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y de la Ley de Protección de Datos Personales y Garantías de Derechos Digitales (LOPDGDD), cuyos resultados han llevado a la preparación de un plan de acción ejecutado en gran parte a lo largo de 2022.

Cabe destacar que durante 2022, la organización no ha identificado ningún incumplimiento de las normativas o códigos voluntarios, en el ámbito de los sistemas de información.

“En 2022, Fraternidad-Muprespa ha proseguido su avance en materia de seguridad informática **iniciando un proyecto de adecuación de su Sistema de gestión de Seguridad de la Información a los requisitos que establece el Esquema Nacional de Seguridad (ENS).**”





### ► SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN

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

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

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

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

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

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

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

- **Ámbito económico**
  - Auditoría de la Intervención General de la Seguridad Social.
  - Auditoría del Tribunal de Cuentas.
  - Supervisión y autorización de la masa salarial por parte de la Dirección General de Costes de Personal del Ministerio de Hacienda y Función Pública.
- **Ámbito ambiental**
  - Certificaciones ambientales de los centros de trabajo (ISO 14001, EMAS).
  - Verificación de la huella de carbono por AENOR, de acuerdo a los requisitos del GHG Protocol.
  - Sello "Calculo" de huella de carbono.
- **Ámbito social**
  - Pacto Mundial de las Naciones Unidas e informe de compromiso.
  - Certificación de accesibilidad AIS de los centros de atención.
  - Certificación del Sistema de gestión de Quejas y Reclamaciones (ISO 10002).
  - Certificación Garantía Madrid (vigente hasta mayo de 2022).
  - Charter del teletrabajo.
  - Charter de la diversidad.
- **Otros ámbitos**
  - Certificación de gestión de la calidad de los centros (ISO 9001).

\* La información en detalle de las distintas certificaciones se puede consultar en el apartado Certificaciones del capítulo Estrategia y creación de valor, y la relativa a los charter en el capítulo de Responsabilidad social y ODS.

- Certificación de Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (ISO 45001), basada en la norma OHSAS 18001.
- Reconocimiento QH\*\* Excelencia en calidad asistencial.
- Certificación de la seguridad de la información (ISO 27001).
- Auditoría externa sobre el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la Ley de Protección de Datos Personales y Garantías de Derechos Digitales (LOPDGDD).
- Auditoría interna sobre el Sistema de gestión de Cumplimiento ético y penal, conforme a la norma UNE 19601:2017 de Sistemas de gestión de Compliance Penal.
- Auditoría interna sobre el Esquema Nacional de Seguridad (ENS).

### ► SUPERVISIÓN EXTERNA

#### ► INTERVENCIÓN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

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

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

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



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

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

La Intervención General de la Seguridad Social, en ejecución del Plan de auditorías y control financiero de subvenciones y ayudas públicas para el año 2022, aprobado por la Intervención General de la Administración del Estado mediante Resolución de 17 de diciembre de 2021, ha realizado una auditoría de cuentas anuales y una auditoría de cumplimiento sobre la gestión de la Mutua del ejercicio 2021.

Los informes de auditoría de la cuentas anuales del ejercicio 2021, relativas a la gestión del Patrimonio de Seguridad Social y del Patrimonio Histórico, reflejan que las cuentas expresan, en todos los aspectos significativos, la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera de Fraternidad-Muprespa a 31 de diciembre de 2021, así como de sus resultados y flujos de efectivo y del estado de liquidación del presupuesto correspondientes al ejercicio terminado en dicha fecha, de conformidad con el marco normativo de información financiera que resulta de aplicación y, en particular, con los principios y criterios contables y presupuestarios contenidos en el mismo.

## ► TRIBUNAL DE CUENTAS

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

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

Las acciones fiscalizadoras e informes emitidos por el Tribunal de Cuentas en relación a Fraternidad-Muprespa durante el ejercicio 2022 han sido:

- **Fiscalización de las Cuentas del ejercicio 2022.** El 28 de junio de 2022 la Mutua ha recibido el oficio del Tribunal de Cuentas comunicando el inicio de los trabajos para el examen y comprobación de la Cuenta General del Estado del ejercicio 2021, en la que se integran las cuentas de Fraternidad-Muprespa, a efectos de elaborar la correspondiente declaración, incluida en el Programa de Fiscalizaciones del Tribunal de Cuentas para el año 2021, aprobado por su Pleno en sesión de 22 de diciembre de 2020 y modificado en sesión del 24 de febrero de 2022.
- **Informe sobre la fiscalización relativa al impacto económico producido por la crisis derivada de la COVID-19 en las entidades y organismos del ámbito de la Administración socio laboral y de la Seguridad Social durante el ejercicio 2020,** aprobado por el pleno del Tribunal de Cuentas en su sesión de 29 de junio de 2022.
- **Informe sobre la fiscalización operativa de la eficiencia en el uso de los inmuebles de la Seguridad Social,** aprobado por el pleno del Tribunal de Cuentas en su sesión del 28 de julio de 2022.

## ► AUDITORIA INTERNA

La Mutua 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 con mayor relevancia e impacto.

A lo largo del ejercicio 2022 se han llevado a cabo las auditorías de todas las direcciones provinciales de la Mutua. Siguiendo las recomendaciones realizadas desde los órganos competentes en materia de sanidad del Gobierno de España y en función de las instrucciones de carácter interno de la entidad, las primeras auditorías del ejercicio han sido realizadas en modalidad a distancia (utilizando medios telemáticos), como consecuencia de la sexta ola COVID-19, imposibilitando la realización de visitas presenciales a los centros asistenciales.

A la vista de los resultados de las auditorías, se han transmitido los puntos de mejora con el fin de optimizar el funcionamiento interno de la entidad. Asimismo, se ha implementado un canal de comunicación con el departamento de Organización y planificación de la entidad, con objeto de analizar las causas del déficit de control interno y sus posibles mejoras.

## ► INCUMPLIMIENTOS

Por parte de la Mutua no ha habido incumplimientos de la legislación ambiental, ni ninguna anomalía relativa a violaciones de la privacidad, filtraciones, robos o pérdida de datos, ni conductas de ninguna índole durante 2022 que pudieran resultar en un riesgo penal para la entidad.

La Mutua ha abonado varias sanciones administrativas por diversos conceptos, como el incumplimiento de una ordenanza municipal de basuras o el inadecuado uso del sistema de alarma de un centro, cuya cuantía total asciende a 8.500 euros.



# **ESTRATEGIA Y CREACIÓN DE VALOR**





- ▶ IV PLAN ESTRATÉGICO CORPORATIVO 2021-2023 (pág.66)
- ▶ GRUPOS DE INTERÉS (pág.69)
- ▶ PLAN DE EVOLUCIÓN DIGITAL -PIONEROS DIGITALES- (pág.71)
- ▶ HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESPA HABANA (pág.71)
- ▶ CAMBIOS NORMATIVOS (pág.72)
- ▶ CALIDAD DEL SERVICIO Y SATISFACCIÓN (pág.76)
- ▶ CERTIFICACIONES (pág.78)
- ▶ RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS 98 (pág.79)

“El IV Plan Estratégico Corporativo **alcanza en su segundo año de andadura un grado de avance del 74 %** dando cumplimiento al objetivo principal de **velar por la sostenibilidad de la entidad.**”

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 sobre su estrategia 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 revertir un puntual distanciamiento de los resultados previstos, el incumplimiento de los niveles de calidad comprometidos o adaptarse a aspectos externos impredecibles de gran incertidumbre. Para ello, la entidad tiene establecidos mecanismos de medición, seguimiento y regulación de su estrategia y creación de valor.

Situaciones externas impredecibles como la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, temporales climatológicos de gran adversidad, erupciones volcánicas, guerras o crisis económicas mundiales por diferentes circunstancias siguen poniendo en valor la capacidad de adaptación de Fraternidad-Muprespa, que ha potenciado su competitividad manteniendo su estrategia y modelo de gestión.

## ► IV PLAN ESTRATÉGICO CORPORATIVO 2021-2023

El IV Plan Estratégico Corporativo (PEC) alcanza en su segundo año de andadura un grado de avance del 74 %, dando cumplimiento al objetivo principal de velar por la sostenibilidad de la entidad, especialmente relevante a tenor de la situación de crisis e incertidumbre vivida en los últimos años. Sobre este objetivo, y dando continuidad al empeño de Fraternidad-Muprespa por seguir creando valor y ofrecer un servicio de excelencia a sus clientes, pivotan otros cuatro:

### Dos objetivos de negocio

Fidelizar a las empresas mutualistas.  
Satisfacer al paciente.

### Dos objetivos transversales

Conectar a los profesionales.  
Mejorar las herramientas de trabajo.



Si bien el IV Plan Estratégico Corporativo se planificó inicialmente para un ámbito temporal de dos años (2021-2022), al finalizar 2022 se ha considerado conveniente prorrogarlo hasta final de 2023, con objeto de dedicar los esfuerzos y recursos a la terminación y desarrollo de los proyectos en curso.



El PEC cuenta con un comité específico, COPEC, encargado de analizar, controlar y hacer el seguimiento de su ejecución, así como de elaborar propuestas relacionadas con este. ✳

## ▶ PRINCIPALES HITOS ALCANZADOS

Durante el segundo año de ejecución del IV Plan Estratégico Corporativo, se han iniciado 5 nuevos proyectos y se han finalizado 6, alcanzando un avance del 74 %. Algunos de los avances a destacar en los proyectos, de acuerdo al objetivo que tratan de cumplir, han sido:

### Sostenibilidad

#### • Potenciar +compromiso

El proyecto de colaboración con Asepeyo y MC Mutual, a través de la alianza +compromiso, tiene como objetivo clave avanzar en el uso compartido de la red asistencial a través de los medios propios y la búsqueda de otras sinergias entre las tres mutuas mediante la creación de grupos de trabajo. Los avances más relevantes están recogidos en el apartado Alianza +compromiso del capítulo Gobierno corporativo.

#### • Comisión de secuelas y sus consecuencias

Creación de una Comisión de secuelas que analiza periódicamente una serie de casos previamente seleccionados en los que se considera que la Mutua podría haber tomado otras alternativas para minimizar las secuelas finales del paciente. Del análisis se han establecido mecanismos y protocolos que eviten volver a repetir resultados no satisfactorios. Durante 2022, se han celebrado 5 reuniones de la Comisión de Secuelas en las que han sido revisados un total de 24 expedientes.

#### • Implantación y optimización de procedimientos.

El proyecto cuyo objetivo ha sido la implantación de una nueva estructura organizativa y de gestión de las prestaciones ha concluido con la puesta a disposición de los trabajadores por cuenta ajena, autónomos y asesorías de mayor información sobre las prestaciones económicas en pago directo a través de la Oficina Digital.

#### • Reingeniería de la rehabilitación

Con el objetivo de curar mejor y más rápido se ha puesto en marcha un proyecto de revisión integral de la rehabilitación, reorganizando el papel del médico y del fisioterapeuta, posicionando al paciente en el centro del tratamiento, con las herramientas de apoyo necesarias y el establecimiento de un sistema de mejora continua. A lo largo de 2022 se han realizado proyectos piloto en Asturias, Lugo, Pinto Valencia y Zaragoza. En 2023 el proyecto piloto aterrizará en Burgos, Córdoba, Islas Baleares, Sevilla y Toledo.

#### • Reingeniería del gasto en transporte

Se ha lanzado este nuevo proyecto que contempla un análisis del transporte sanitario colectivo con el objetivo de redefinirlo y favorecer el ahorro y optimización de tiempos, mejorar la satisfacción de los pacientes y facilitar su gestión desde los centros asistenciales.

### Fidelización

#### • Comunicación digital

Se ha avanzado en la implantación del nuevo modelo de comunicación digital que busca posicionar a la entidad en la comunidad digital ante sus grupos de interés y desarrollar herramientas que permitan ofrecer productos de mayor calidad. Se han elaborado videopresentaciones al incorporarse nuevos directivos y se ha puesto en marcha un plan de Embajadores F-M, con el que se busca dar visibilidad en redes sociales a la marca a través de sus directivos de la Mutua. ✳

### Satisfacción

#### • Impulsar la comunicación entre el Hospital Habana y la red

Para conseguir la satisfacción del paciente es imprescindible que exista una buena comunicación de la red asistencial de la Mutua con el Hospital, dado que este acoge el 51 % de las cirugías de la entidad. Este proyecto pretende mejorar la información de los casos quirúrgicos y ponerla a disposición de la red, impulsando canales de comunicación bidireccional. Las actuaciones más relevantes en 2022 han sido:

- Elaboración de un procedimiento que define los niveles de interrelación y los canales de contacto entre las partes, en función de la naturaleza del tema a tratar y de la prioridad del mismo.
- Revisión de pacientes a demanda de los médicos de red y revisión de casos seleccionados, valorando y respondiendo de manera rápida con indicaciones y/o sugerencias sobre qué pasos se deben de seguir.
- Realización de 2.209 teleconsultas que conectan directamente a los médicos de la red asistencial con especialistas del Hospital Habana para la toma de decisiones, consensuando y homogeneizando el manejo de pacientes.
- Mejora del informe de alta hospitalaria y su accesibilidad por parte de la red, con objeto de sistematizar la comunicación entre ambos y asegurar la mejor continuidad de cuidados de los pacientes tras su paso por el hospital.
- Implementación del seguimiento de enfermería postquirúrgico que contempla el registro estandarizado y normalizado de heridas, el informe de alta y la disponibilidad del Hospital Habana para la resolución de dudas y el tratamiento de heridas complejas.

#### • Potenciación de la consulta a distancia

Durante 2022 se ha trabajado en la definición del procedimiento de teleconsulta, que tiene por objeto concretar todos los aspectos que se necesitan conocer para poder realizar estas consultas. Asimismo, se han definido los aspectos, realizado los procedimientos y licitado las herramientas para poder realizar teleconsultas.

#### • Innovación en terapias y organización sanitaria

Se ha iniciado la implantación del nuevo marco para la innovación apoyado en las siguientes líneas: fomento de iniciativas traumatológicas mediante la renovación del Comité de Expertos; puesta en marcha de grandes proyectos transversales (como la reingeniería de la rehabilitación); e impulso de la innovación en el ámbito sanitario (terapias, valoración, nuevas técnicas, etc.) a través de la puesta en marcha de un grupo multidisciplinar responsable de su dinamización.

✳ La información detallada relativa al COPEC se encuentra en el apartado Órganos colegiados, en el capítulo Gobierno corporativo.



## ESTRATEGIA Y CREACIÓN DE VALOR

### • EFQM en el Hospital Habana

Tras una primera evaluación, en 2022 se ha elaborado un II Plan Estratégico del Hospital adecuado a los criterios del modelo EFQM. 📄

### • Activación del paciente

Como continuación de los proyectos del III PEC relativos al objetivo de activar al paciente, es estratégico iniciar una comunicación bidireccional a través de Mi Frater Paciente en el proceso de admisión de los pacientes en accidente de trabajo y en contingencia común. En 2022 se han puesto a disposición del paciente la copia de la solicitud del informe médico y de la solicitud de la historia clínica, firmados por el paciente solicitante.

### Conectar a los profesionales

#### • Plan de Personas

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

- Impulso y optimización de la gestión de recursos humanos: explotación de la información del formulario de evaluación del desempeño.
- Planificación de recursos humanos: plan de jubilaciones parciales, cobertura anual de vacantes y coordinación con las distintas unidades organizativas, creación de una bolsa interna de trabajo para sanitarios.
- Selección estratégica y acogida del personal: consolidación del modelo de selección, de las acciones para atraer el talento así como establecer medios digitales que faciliten la cobertura de todas las vacantes.
- Formación técnica: itinerarios formativos, plan de sucesión o relevo.
- Desarrollo de colectivos críticos: programa formativo de apoyo al proyecto de reingeniería de la rehabilitación y para el desarrollo profesional de los asesores técnicos.
- Comunicación interna: desarrollo del sentimiento de pertenencia a +compromiso e impulso de la comunicación entre la red y el Hospital Habana.

### Mejorar las herramientas de trabajo

#### • Nuevo FRAGUA Asistencial: NEXOS

Durante 2022 se ha avanzado en las fases relativas a la consulta de trabajadores, rehabilitación y consulta médica de contingencia común. Este proyecto persigue la implementación de un nuevo marco de trabajo que permita una gestión sanitaria de la incapacidad temporal más sencilla y ágil, aprovechando más la información recogida, e integrándose con Mi Frater Paciente y la Oficina Digital para redundar en la activación del paciente como actor principal de su recuperación.

### ▶ MODELO PARTICIPATIVO

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

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





## ► 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 indica el apartado en el que se puede consultar la información detallada del mecanismo de participación o directamente la información complementaria relativa a este.

- (1) Integración de la RSC y comportamiento ético del capítulo Responsabilidad Social Corporativa y ODS. 📌
- (2) Sostenibilidad Medioambiental del capítulo Responsabilidad Social Corporativa y ODS. 📌
- (3) Transparencia en la gestión del capítulo Gobierno corporativo.
- (4) Centro de contacto del capítulo Conocer la Mutua. 📌
- (5) Diálogo y servicio” del capítulo Conocer la Mutua. 📌
- (6) Cambios normativos del presente capítulo. 📌
- (7) Supervisión de la gestión del capítulo Gobierno corporativo. 📌
- (8) A lo largo del presente ejercicio se han realizado 2 Inspecciones de trabajo y Seguridad Social, una en Santiago de Compostela (mayo 2022) y otra en Sevilla (noviembre de 2022).
- (9) Órganos de gobierno del capítulo Gobierno corporativo. 📌
- (10) Órganos de participación del capítulo Gobierno corporativo. 📌
- (11) Órganos de consulta del capítulo Gobierno corporativo. 📌
- (12) Defensor del mutualista del apartado Prácticas laborales responsables del capítulo Responsabilidad Social Corporativa y ODS. 📌
- (13) Oficina digital y Portal del paciente y App Mi Frater Paciente del capítulo Conocer la Mutua. 📌
- (14) Calidad del Servicio y satisfacción del presente capítulo. 📌

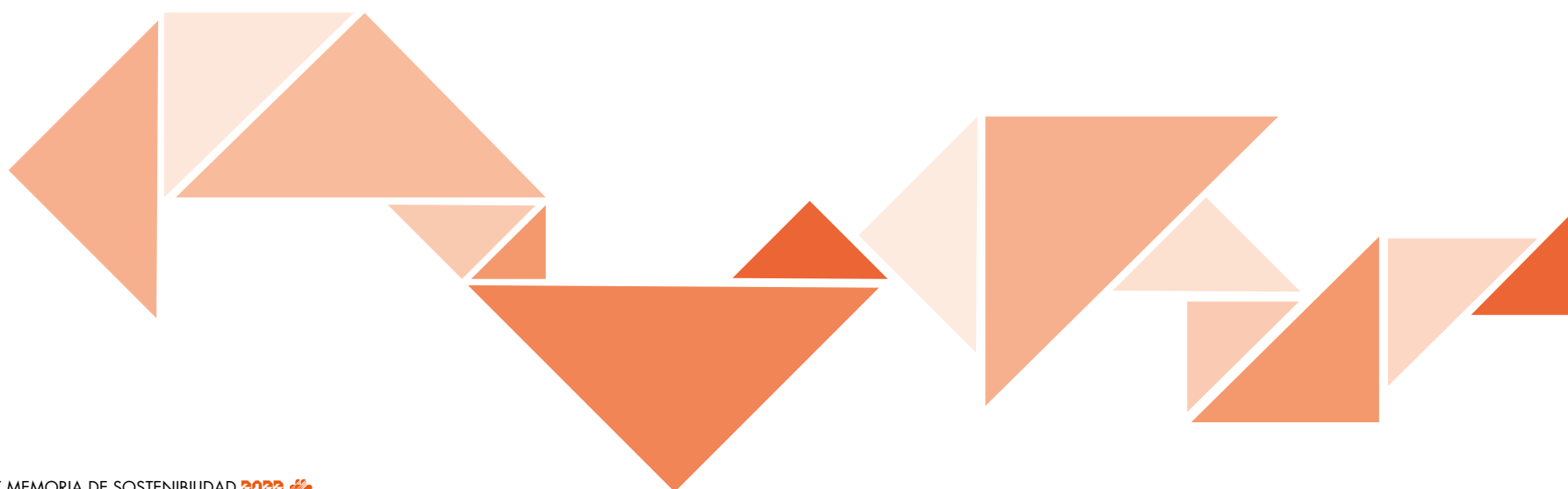
Grupo de interés	Mecanismo de participación	Frecuencia	Anotación 📌	
<b>Medioambiente</b>	• Compromiso Pacto Mundial de Naciones Unidas	Constante	(1)	
	• Certificados medioambientales	Constante	(2)	
	• Verificación de la huella de carbono	Anual	(2)	
<b>Sociedad civil</b>	• Ley de transparencia y Portal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



## ESTRATEGIA Y CREACIÓN DE VALOR

- (15) Regulación de la contratación del capítulo Gobierno Corporativo.
- (16) Auditorías y sistemas de control del capítulo Gobierno corporativo.
- (17) La encuesta de compromiso, clima laboral y cultura corporativa se realiza periódicamente a toda la plantilla, habiéndose realizado la última en 2019. Clima laboral del capítulo Un buen lugar de trabajo.
- (18) La encuesta de riesgos psicosociales se realiza periódicamente a toda la plantilla. Sistema de Gestión de la prevención de riesgos laborales del capítulo Un buen lugar de trabajo.
- (19) Modelo participativo del presente capítulo.
- (20) Medición y seguimiento del capítulo Un buen lugar de trabajo.
- (21) Código de conducta del capítulo Gobierno corporativo.

Grupo de interés	Mecanismo de participación	Frecuencia	Anotación
<b>Trabajadores protegidos</b>	• Defensor del mutualista	A demanda	(12)
	• Centro de contacto	A demanda	(4)
	• Contacte con nosotros (Portal web)	A demanda	(5)
	• Jornadas informativas y actos públicos	Según programa	(5)
	• Oficina digital y aplicaciones móviles	Siempre disponible	(13)
<b>Proveedores</b>	• Centro de contacto	A demanda	(4)
	• Buzón de gestión de licitaciones	A demanda	(14)
	• Plataforma de contratación del Sector Público	Siempre disponible	(15)
	• Seguimiento de contratos	Constante	(16)
<b>Empleados</b>	• 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)
	• Valoración de las comunicaciones internas	Constante	(20)
• Canal de conducta	A demanda	(21)	





## ► PLAN DE EVOLUCIÓN DIGITAL -PIONEROS DIGITALES-

Fraternidad-Muprespa apostó hace más de 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 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 y herramienta fundamental para la ejecución del IV Plan Estratégico Corporativo 2021-2023. Basa su estrategia en el cambio de procedimientos, políticas y prácticas 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 la priorización de la vía digital para relacionarse con los distintos grupos de interés, de forma sencilla e intuitiva, manteniendo el carácter innovador y su trayectoria pionera en el ámbito digital.

Las iniciativas desarrolladas durante 2022 se han centrado principalmente en la calidad asistencial y la mejora del servicio a los grupos de interés, con actuaciones para la sistematización de la evaluación de la calidad, la optimización de la cadena de valor, principalmente con los proveedores sanitarios, y la digitalización de la operativa interna. En el ámbito interno, destacan las actuaciones en materia de seguridad informática, la continuidad del plan de concienciación y capacitación digital, la creación de herramientas de analítica avanzada, así como distintas iniciativas de optimización de los procesos internos.

El Plan de Evolución Digital se ha consolidado en la entidad como una herramienta útil de soporte y facilitadora de la ejecución de la estrategia corporativa que perpetúa el carácter innovador y el espíritu pionero en el ámbito digital de Fraternidad-Muprespa.

## ► ORIGEN Y GRADO DE AVANCE

El plan se elaboró a lo largo del primer semestre de 2018, en los primeros meses de ejecución del III Plan Estratégico Corporativo (2018-2020). Para su elaboración se involucró tanto a la red de atención 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.

Consolidado como instrumento eficaz que contribuye a impulsar una estrategia en la que a menudo se alinean objetivos de negocio y de digitalización, el plan ha continuado su ejecución adaptándose de forma dinámica al marco estratégico vigente. Manteniendo las líneas o ejes de digitalización originales que agrupaban iniciativas que fueron ejecutadas entre 2019 y 2020, el plan ha sido revisado semestralmente por la dirección de Fraternidad-Muprespa, encomendando nuevas iniciativas a equipos multidisciplinares de la propia entidad, apoyados y coordinados por la Oficina de Evolución Digital de la Mutua, un equipo con funciones de oficina técnica de proyectos.

En 2022 el Plan de Evolución Digital, cuyo alcance se ha visto ampliado en relación a la telerrehabilitación, la videoconsulta, la receta electrónica, la digitalización de la relación con proveedores de transporte de pacientes y la optimización de procesos internos de gestión, ha alcanzado un grado de avance global del 94 %. Entre los logros más destacados se encuentran:

- Mejoras en la App Mi Frater Paciente, como las notificaciones, la geolocalización en la confirmación de llegada al centro o la ampliación de la información útil para el paciente, entre otros.
- Integración de la actividad de prevención con cargo a cuotas de contingencia profesional en la aplicación CRM corporativa, REMO, con la implantación de una nueva aplicación para el registro de las actividades técnicas y seguimiento del Plan de Actividades Preventivas.

- Avance en la digitalización y optimización de la relación entre la Mutua y sus proveedores sanitarios, como proveedores de fisioterapia, hospitales intermutuales u otras mutuas.
- Automatización de procesos de evaluación de la calidad percibida por distintos colectivos (pacientes asistidos en centros propios, rehabilitación en centros ajenos, usuarios de la Oficina Digital, etc.)
- Implantación de nuevos servicios en la Oficina Digital para la gestión de partes de accidente de trabajo (PAT) y relaciones de accidentes de trabajo sin baja médica (RATSB).
- Puesta en marcha de una nueva herramienta analítica de apoyo a la decisión en la asignación eficiente de recursos humanos.

## ► HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESA HABANA

La apertura del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana en marzo de 2019 fue un hito especialmente importante para la Mutua, alcanzado gracias a la confluencia de numerosos proyectos enmarcados en un plan de trabajo integral.

### ► PLAN ESTRATÉGICO DEL HOSPITAL FRATERNIDAD-MUPRESA HABANA

Fraternidad-Muprespa dio forma al I Plan Estratégico del Hospital (2019-2021) con el objetivo principal de que este dirigiese su servicio a dar respuesta a las necesidades de la organización en sus distintos ámbitos, en especial, en la atención de los pacientes procedentes de la red de atención. El Plan Estratégico del Hospital (PEH) se formuló dando respuesta a tres propósitos fundamentales:

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

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

### Misión

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

### Visión

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

### Objetivos estratégicos

Orientación al paciente  
Integración con la red  
Asistencia sanitaria  
Eficiencia

Docencia, investigación e innovación

### Principales avances

Los principales logros conseguidos sobre los objetivos marcados en el PEH han sido los siguientes:

#### • Orientación al paciente.

La lista de espera y la satisfacción han seguido evolucionando de forma adecuada. La espera en cirugías ha pasado de 6,4 días en 2021 a 5,6 días en 2022, y la lista de espera en consulta se ha mantenido en 3,7 días, igualándose con el ejercicio anterior, al igual que la satisfacción de los pacientes que se ha mantenido en un 9,6.

#### • Integración del Hospital con la red.

Se han asumido más cirugías de la red y mejorado el resultado de la encuesta de los servicios del Hospital prestados a la red. La presencia quirúrgica ha alcanzado el 46,7 % de cirugías realizadas en 2022, superando el 42,5 % de 2021.

#### • Eficiencia en las actuaciones.

Se ha producido una disminución de la IMS en la zona de influencia del hospital y la gestión de la puerta (la correcta valoración del siniestro del trabajador al llegar al centro) en Madrid, con la mejora de la incapacidad temporal por contingencia profesional.

#### • Tecnologías pioneras.

La innovación ha seguido siendo uno de los pilares fundamentales, como muestra el uso de nuevas técnicas (parches Regeneten), el abordaje por vía anterior en la patología de columna, el uso de una nueva técnica a nivel mundial (autoinjerto de bíceps) para el hombro, y el asentamiento de la cirugía reconstructiva en un único acto.

### ▶ II PLAN ESTRATÉGICO DEL HOSPITAL HABANA

Durante el último año de vigencia del I PEH se ha llevado a cabo el proceso de diseño y elaboración del nuevo plan. Este ha iniciado con la identificación de los grupos de interés clave para el hospital, así como un análisis de la situación de partida, se ha caracterizado por la voluntad de la dirección de promover la participación de profesionales de toda la organización, con la creación de cuatro grupos de trabajo multidisciplinares, los cuales han desarrollado su actividad en los siguientes ámbitos:

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

El nuevo plan se ha enfocado para cumplir el Sistema de Gestión EFQM a través de cuatro ámbitos de trabajo: grupos de interés (compromiso con los clientes), excelencia sanitaria, cultura y sostenibilidad, innovación.

### ▶ FUNCIONAMIENTO INTERNO

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

- Comité de Empresa
- 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 y su funcionamiento han tenido que adaptarse durante 2022 a los cambios del entorno normativo y regulatorio. A continuación se detallan, agrupadas por ámbito, aquellas normas que han afectado de manera más significativa a la entidad y, de ser el caso, la descripción de la actuación específica por parte de la Mutua para darles respuesta.

### ▶ AFILIACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LAS MCSS

**Resolución de 9 de junio de 2022, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas.**





Establece los requisitos y condiciones para el acceso en 2022 a los coeficientes del 0,07; 0,075 y 0,033 de la Orden PCM/244/2022, y establece las normas a que han de ajustarse las solicitudes que a tal efecto formulen las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, cuando concurra una situación de insuficiencia financiera por circunstancias estructurales.

El importe total que se autorice se distribuirá con cargo a los referidos coeficientes adicionales en proporción a las cuantías que correspondan a la aplicación de los coeficientes generales del 0,06 y 0,030 sobre sus respectivas cuotas íntegras.

Al objeto de dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la norma referenciada, la Mutua ha adoptado las medidas establecidas reforzando las actuaciones de control y seguimiento en los procesos de incapacidad temporal derivada de contingencia común y proponiendo, en su caso, y conforme a la decisión clínica, las altas médicas exigidas en el porcentaje establecido. Para ello se ha protocolizado el tiempo máximo que debía establecerse entre las visitas médicas y se ha aglizado la citación y realización de pruebas médicas. A su vez, se han incrementado las reuniones jurídico-sanitarias de la incapacidad temporal, potenciando la reevaluación, estudio y toma de decisiones.

**Real Decreto 504/2022, de 27 de junio, por el que se modifican el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, y el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, para actualizar su regulación respecto a los trabajadores por cuenta propia o autónomos.**

La Mutua ha adaptado los sistemas informáticos y reforzado los equipos para asumir las nuevas exigencias normativas. Igualmente, se han realizado diversas charlas y jornadas formativas para divulgar las nuevas modificaciones, creando un equipo en servicios centrales para resolver las dudas o cuestiones planteadas en esta materia.

**Real Decreto 453/2022, de 14 de junio, por el que se regula la determinación del hecho causante y los efectos de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y de la prestación económica de ingreso mínimo vital, y se modifican diversos reglamentos del sistema de la Seguridad Social que regulan distintos ámbitos de la gestión.**

Entre otras cuestiones, la norma procede a la modificación del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, ampliando los datos que las empresas deben comunicar en relación con los trabajadores y los centros de trabajo donde estos prestan servicios, debiendo tenerse en cuenta la ocupación de los trabajadores.

La entidad ha adaptado los estatutos de la Comisión de las Prestaciones Especiales a los cambios normativos adoptando en las resoluciones los criterios establecidos. Asimismo se han elaborado plantillas informativas para divulgar a los beneficiarios afectados los vigentes criterios y parámetros. Del mismo modo, se han ajustado los procedimientos a las nuevas reglas relativas a la recaudación o afiliación, formando al personal que tramita estas gestiones.

**Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.**

Disposición final vigésima quinta que modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Los apartados que aplican a la actividad de la Mutua son el 1, 2, 6 y 9. En ellos se contempla la disminución de los límites de las reservas de estabilización, bajan todos los límites en contingencia profesional (máximo del 30 % frente a 45 %, y mínimo 20 % frente a 30 %) y el máximo en contingencia común y cese de actividad (20 % frente a 25 %).

En este caso, la Mutua ha aplicado en la formulación de sus cuentas los nuevos topes en la dotación de las reservas y en el reparto del exceso de excedentes.

## ► GESTIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL Y LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

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

Entre otras cuestiones, la norma recoge que con fecha de efectos de 1 de abril de 2023 la supresión de la entrega a la persona trabajadora por el facultativo que emite los partes médicos de baja, confirmación y alta médica, de una copia en papel de los mismos destinada a la empresa y de la correlativa obligación de su presentación a la empresa.

Estas actuaciones se efectuarán atendiendo a criterios de racionalidad y eficacia, sin que la realización de informes y pruebas médicas por parte de las MCSS pueda implicar un incremento del dispositivo sanitario, ni coste adicional para estas, ni menoscabo de la asistencia sanitaria que las Mutuas deben dispensar a los colectivos protegidos por ellas, cuya atención es preferente.

La norma referenciada incluye anexos que contienen los nuevos impresos que conforman los partes médicos; se introducen nuevos campos como son la fecha de baja del proceso anterior del que es recaída; una nota informativa en la que se advierte de la emisión del alta por incomparecencia en el caso de no acudir a la siguiente revisión médica e inclusión de los facultativos de empresas colaboradoras en contingencias profesionales en la emisión de los distintos partes médicos.

En su virtud, la Mutua ha adaptado las aplicaciones informáticas a los nuevos impresos y facilitar la comunicación telemática para facilitar el intercambio de datos. A su vez y con el objetivo de evitar la demora en la comunicación de los partes médicos, se ha creado una consulta destinada a las empresas empleadoras para acceder a la información necesaria.

**Resolución de 8 de junio de 2022, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina y las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, para la emisión de informes y práctica de pruebas médicas y exploraciones complementarias para la valoración, revisión y calificación de las Incapacidades Laborales.**

El objeto del convenio es poner a disposición del INSS y del ISM una herramienta que facilite el desarrollo de las funciones de gestión de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social, cuando estas se encuentren determinadas por una incapacidad laboral derivada de contingencias comunes.

En ejecución de este convenio, las direcciones provinciales del INSS y del ISM podrán solicitar a las MCSS, los informes, pruebas médicas y exploraciones complementarias que precisen para el desarrollo de sus funciones en materia de valoración, revisión y calificación de las incapacidades laborales, sujetas dichas peticiones a las contraprestaciones económicas que deban satisfacerse por estas Entidades Gestoras a las Mutuas Colaboradoras.

La Mutua efectuará estas actuaciones atendiendo a criterios de racionalidad y eficacia, sin que la realización de informes y pruebas médicas por parte su parte pueda implicar un incremento del dispositivo sanitario, ni coste adicional, ni menoscabo de la asistencia sanitaria que dispensa a sus colectivos protegidos, cuya atención es preferente.

**Real Decreto 1058/2022, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2023.**

Establece la revalorización de las pensiones de Incapacidad Permanente, Jubilación, Viudedad, Orfandad y en favor de Familiares del sistema de la Seguridad Social en su modalidad contributiva en un 8,5 %.

La Mutua ha adaptado el cambio normativo a sus procedimientos, de manera que la información económica quede debidamente registrada.

**Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.**

Equipara las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena. También se garantiza la protección de la seguridad y salud de las personas al servicio del hogar familiar equivalente a la de cualquier otra persona trabajadora.

La entidad ha modificado la estructura de las prestaciones temporales a fin de contemplar este colectivo y aplicar las mejoras establecidas.

### ► PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

**Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica.**

Medidas para la protección de los trabajadores autónomos y otros colectivos:

- Exención de la obligación de cotizar a favor de los trabajadores autónomos que hayan percibido alguna modalidad de prestación por cese de actividad al amparo de del Real Decreto-ley 18/2021.
- Prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por una suspensión temporal de toda la actividad, como consecuencia de una resolución de la autoridad competente como medida de contención de la propagación de la COVID-19.

En la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (CUME), se habilita la reducción de la jornada de trabajo extinguida por cumplimiento de 18 años de edad hasta los 23 años de edad del causante.

Entre otras cuestiones, la norma ha prorrogado hasta el 30 de junio el Plan MECUIDA como una medida extraordinaria de conciliación laboral de las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas dependientes por las circunstancias excepcionales relacionadas con la prevención de la extensión y los efectos de la COVID-19.

Este texto legal ha prolongado las ayudas que se habían venido estableciendo para los trabajadores autónomos debido al impacto de la COVID-19. Pese a ello, estas ayudas se han visto aminoradas conservándose exclusivamente las destinadas a la exención de la cotización y las prestaciones por suspensión temporal de la actividad. Sí se mantienen prorrogadas las destinadas al colectivo Palmero.

La Mutua ha llevado a cabo la divulgación de todas estas modificaciones a través de la realización de cursos, jornadas y vídeos informativos, explicando los cambios normativos y resolviendo cuestiones al respecto.

**Real Decreto-ley 13/22, de 27 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.**

Este texto legal agrupa dos cambios normativos muy diferenciados. El primero, que regula una nueva fórmula de cotización para los trabajadores autónomos, de manera que se deroga el modo tradicional, y en su lugar se anexas dos tablas de referencia con varios tramos al objeto de que el trabajador elija anualmente una base de cotización dentro del tramo que más se ajuste al rendimiento estimado. Al término del ejercicio, la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) facilitará los datos a la Tesorería General de la Seguridad Social a fin de verificar si la cotización ha sido la adecuada. En segundo lugar, se amplía la acción protectora del cese de actividad, se extienden los supuestos de acceso en el caso de cese parcial de la actividad y se incluyen dos nuevas causas de concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos. A su vez se flexibiliza



el período de carencia, exigiéndose 12 meses de cotización dentro de los 24 meses anteriores al hecho causante. Concluye la norma con dos disposiciones adicionales que incorporan dos nuevas prestaciones denominadas mecanismo red en modalidad cíclica o sectorial.

La entidad ha adaptado la estructura informática a este cambio legislativo y ha incluido las nuevas situaciones jurídicas protegidas. Asimismo se ha divulgado, tanto en formato en línea como presencial, la importancia de los cambios y la manera de llevarlos a cabo impartiendo formación al personal que gestiona este tipo de prestaciones y se han creado equipos de trabajo para realizar el seguimiento y control de las nuevas normas.

### ► ACTIVIDAD PREVENTIVA

**Resolución de 29 de abril de 2022, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, en sus planes de actividades del año 2022.**

**Resolución de 7 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se prorroga para 2023 la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social .**

De acuerdo a dichas resoluciones que establecen el Plan General de Actividades Preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, la Mutua ha fijado y ejecutado su plan de acción para el 2022 y ha fijado, prorrogando el anterior, el correspondiente a 2023, tomando como referencia para determinar las acciones a realizar los índices de accidentalidad, divisiones y sectores de actividad de 2021 y no superando el presupuesto de gastos destinado a la ejecución de las actividades el 0,7 % de los ingresos por cuotas de contingencias profesional efectivamente cobradas.

Conforme al plan fijado para el 2022, la Mutua ha actuado ofreciendo servicio a un total de 2.129 empresas, realizando 2.717 visitas presenciales y 783 actuaciones telemáticas.

### ► CONDICIONES DE TRABAJO

**Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.**

La Mutua ha adaptado sus modalidades de contratación a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley que modifica la regulación de los contratos formativos, contratos de duración determinada y los contratos fijos-discontinuos con la finalidad de promover la estabilidad en el empleo y la limitación en el uso de la contratación temporal. La entrada en vigor de esas novedades en materia de contratación ha sido el 31 de marzo de 2022.

**Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.**

La norma recoge, como en ejercicios anteriores, un artículo relativo al incremento de las retribuciones para el ejercicio 2022 del personal al servicio de las Mutuas, aplicándose el incremento previsto para el personal del sector público y quedando afectadas por el procedimiento de autorización de la masa salarial por parte del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

La Mutua ha remitido la solicitud de masa salarial a la Subdirección General de Entidades Colaboradas de la Seguridad Social de acuerdo al modelo e instrucciones fijados para ello. Tras la respuesta favorable se ha suscrito con la representación de las personas trabajadoras de la Mutua la propuesta de acuerdo de distribución y aplicación individual de la masa salarial, así como el incremento retributivo adicional, preacuerdo que había sido informado favorablemente por la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas.

**Resolución de 28 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo relativo a las tablas salariales y los conceptos económicos correspondientes al año 2022 del Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.**

La Mutua ha actualizado los conceptos que le son de aplicación, teniendo en cuenta las particulares de aplicación al sector y conforme a lo dispuesto por la legislación vigente.



### ▶ OTROS CAMBIOS NORMATIVOS

**Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.**

Su objetivo es alinear el ENS con el marco normativo y el contexto estratégico existente para garantizar la seguridad en la administración digital, introducir la capacidad de ajustar los requisitos del ENS para garantizar su adaptación a la realidad de ciertos colectivos, facilitar una mejor respuesta a las tendencias en ciberseguridad, reducir vulnerabilidades y promover la vigilancia continua.

El ámbito de aplicación del mismo es el sector público definido en la Ley 40/2015, los sistemas que tratan información clasificada, así como las entidades del sector privado cuando presten servicios o provean soluciones a las entidades del sector público para el ejercicio por estas de sus competencias y potestades administrativas.

Este cambio normativo fija un plazo de veinticuatro meses (hasta mayo de 2024) para que los sistemas de información del ámbito de aplicación de este real decreto se adapten. Al cierre del ejercicio 2022, la Mutua continua con el proceso de adaptación.

**Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural.**

Se recoge un plan de ahorro energético y climatización sobre los edificios y locales sujetos a las obligaciones de temperatura en el marco del Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios (RITE), como son los centros de trabajo.

La Mutua ha adaptado sus sistemas de climatización y de iluminación para dar cumplimiento a las medidas obligatorias que marca la normativa en términos de temperatura, humedad relativa y alumbrado exterior de sus centros. A su vez ha revisado el correcto funcionamiento de las puertas automáticas o abatibles de acceso a sus centros para impedir que estas permanezcan abiertas, con el consiguiente despilfarro

energético. Y ha distribuido cartelería entre sus centros a colación de las medidas marcadas por el Real Decreto-ley y otras destinadas al ahorro y gestión eficiente de la energía.

### ▶ CALIDAD DEL SERVICIO Y SATISFACCIÓN

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

A lo largo de 2022 se ha continuado elaborando y gestionando la realización de encuestas de satisfacción de algunos grupos de interés: pacientes, reclamantes, y empresas, asesores y autónomos que utilizan la Oficina Digital de la Mutua. Como parte de la retroalimentación se considera de interés la gestión de las felicitaciones recibidas y las valoraciones a través de las reseñas de Google sobre los centros asistenciales de la Mutua.

### ▶ LA CALIDAD PERCIBIDA

Durante el 2022 la entidad ha analizado el grado de satisfacción de 10.016 pacientes, que han pasado por sus centros asistenciales o han valorado los servicios a través de encuestas telefónicas.

A continuación se detalla la valoración obtenida por servicio:

	2021			2022		
	CP	CC	Global	CP	CC	Global
Admisión	9,2	8,8	9,1	9,2	8,8	9,0
Servicio médico	9,1	8,5	8,9	9,1	8,6	8,8
Enfermería	9,4	9,0	9,4	9,4	9,4	9,4
Rehabilitación	9,4	9,4	9,4	9,3	9,3	9,3
Tiempo de espera	8,6	8,4	8,5	8,6	8,4	8,5
Información recibida	9,0	8,4	8,8	9,0	8,5	8,8
Instalaciones	9,1	8,8	9,0	9,1	8,9	9,0
Valoración global servicio	9,0	8,4	8,8	9,0	8,4	8,7

CP: contingencia profesional. CC: contingencia común.

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



A través de las encuestas realizadas se han recibido más de 1.459 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). A su vez, el nivel de participación ha aumentado hasta el 48,02 %, además del número de encuestas completadas (923 en 2022 respecto a las 668 en 2021).

**Evolución de los indicadores de la encuesta de satisfacción hospitalaria**

	2020	2021	2022
Núm. pacientes	1.392	1.723	1.922
Encuestas completadas	381	668	923
Participación (%)	26,8	38,92	48,02
Índice medio de satisfacción	9,31	9,53	9,37

► **FELICITACIONES**

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

Durante 2022 se han recibido hasta 636 felicitaciones. En estas se han identificado más de 1.000 aspectos distintos por los que los clientes han mostrado su satisfacción, principalmente relacionados con el personal que le ha atendido.




### ► CERTIFICACIONES

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


Más allá de las certificaciones consolidadas en el funcionamiento habitual de la entidad cabe subrayar algunos aspectos relativos a estas acaecidos durante el ejercicio 2022:

#### ► GESTIÓN AMBIENTAL


La Mutua ha renovado un año más en febrero de 2022, el certificado del Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2015 en 70 de sus centros asistenciales. Esta certificación revisa la gestión por parte de la entidad de los riesgos medioambientales que puedan surgir en el desarrollo de su actividad. 

#### ► HUELLA DE CARBONO


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

En 2022 ha medido y verificado por sexto año consecutivo su huella de carbono. 

#### ► SELLO DE HUELLA DE CARBONO "CALCULO"


Asimismo, durante el año 2022 la Mutua ha obtenido el sello de huella de carbono "CALCULO" del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. 

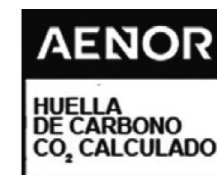
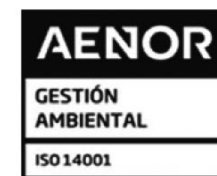
#### ► GESTIÓN DE LA CALIDAD

La Mutua he renovado, un año más, en febrero de 2022 el certificado del Sistema de gestión de la Calidad UNE-EN ISO 9001:2015 para la gestión administrativa de los servicios asociados a la cobertura de las contingencias profesionales y contingencias comunes del paciente asociado. La certificación abarca 100 centros de la Mutua. 

#### ► GESTIÓN DE QUEJAS Y RECLAMACIONES

La Mutua ha renovado en noviembre de 2022 la certificación del Sistema de gestión de Quejas y reclamaciones conforme con la Norma UNE-EN ISO 10002:2018, sobre el que se articula el funcionamiento del Defensor del mutualista y la gestión de las reclamaciones de clientes en todos los centros de atención.

Está certificación se viene renovando desde el año 2018, muestra del compromiso con la mejora en la calidad del servicio que la Mutua presta a sus trabajadores protegidos, empresas y asesorías. 





## ► ACCESIBILIDAD DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN

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

## ► CALIDAD ASISTENCIAL

La Mutua dispone de la acreditación QH\*\* a la Excelencia en Calidad Asistencial, promovida por el Instituto para el Desarrollo de Integración de la Salud (IDIS), con la colaboración de la Sociedad Española de Calidad Asistencial (SECA) y la Asociación Española para la Calidad (AEC).

Esta acreditación se obtuvo por primera vez en 2016 y su última emisión fue en noviembre de 2022 con vigencia hasta noviembre de 2024.

## ► DESARROLLO DE APLICACIONES Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS TECNOLÓGICAS

Fraternidad-Muprespa dispone a su vez de un sistema de gestión de calidad para el ámbito los Sistemas de Información que dan soporte a las actividades de gestión de Infraestructuras informáticas y de Telecomunicaciones, diseño, desarrollo y puesta en producción de aplicaciones informáticas en tecnologías de la información y centro de atención a usuarios desde junio de 2022.

Esta certificación ISO 9001:2015, apoya la consecución de objetivos del Plan Estratégico Corporativo y el Plan de evolución digital, y pone de manifiesto el compromiso de la entidad por el servicio y la mejora continua, pudiéndose contrastarse a su vez en la Política de Calidad.

## ► SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

En 2022 la Mutua ha conseguido la certificación en el Sistema de gestión de Seguridad de la Información, de conformidad con la norma UNE-EN ISO/IEC 27001:2017 y el certificado IQNET ISO 27001.

Esta certificación vela por la gestión de las infraestructuras informáticas y telecomunicaciones; el diseño, desarrollo y puesta en producción de aplicaciones informáticas en tecnologías de la información y centro de atención de usuarios, prestados por la subdirección general de Sistemas de información y Servicios.

La certificación obtenida cobra especial importancia, tanto en materia de seguridad, como en lo relativo al cumplimiento de la normativa de protección de datos.

## ► RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS

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

### ► PREMIOS NACIONALES DE FACILITY MANAGEMENT & SERVICES

El Hospital Habana ha sido galardonado en la VI Edición de los Premios Nacionales de Facility Management & Services, con el premio al mejor proyecto en Facility Management Services por el modelo de gestión del edificio del Hospital Habana. Estos reconocimientos son otorgados por la revista que les da su nombre, especializada en la gestión de edificios (planificación, seguridad, eficiencia energética, mantenimiento, tecnología, etc.).

### ► PREMIOS EN EL CONGRESO NACIONAL DE LA SETLA

Premio a la mejor comunicación oral para médicos asistenciales, por el trabajo titulado “Nirmatrelvir/Ritonavir para el tratamiento de COVID-19 en la vida real de un hospital de mutua laboral”.

### ► CONGRESO NACIONAL DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE TÉCNICOS EN RADIOLOGÍA, RADIOTERAPIA Y MEDICINA NUCLEAR (AETR)


Premio al mejor póster de Radiodiagnóstico, cuya temática ha versado sobre “Utilización de planos anatómicos no convencionales en Resonancia Magnética (RM)”.



# INFORME DE GESTIÓN

A grayscale photograph of a surgical team performing an operation. The image is dominated by white surgical drapes and the hands of surgeons in white gloves. One hand is holding a pair of surgical forceps, while another is holding a surgical instrument. The scene is brightly lit, typical of an operating room. A large, semi-transparent orange diagonal shape is overlaid on the left side of the image, partially covering the surgical scene.



- 
- ▶ EMPRESAS AFILIADAS (pág.82)
  - ▶ TRABAJADORES PROTEGIDOS (pág.82)
  - ▶ AFILIACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (pág.84)
  - ▶ RECAUDACIÓN (pág.84)
  - ▶ ACTIVIDAD EN CONTINGENCIA PROFESIONAL (pág.86)
  - ▶ ACTIVIDAD EN CONTINGENCIA COMÚN (pág.88)
  - ▶ PRESTACIONES EXTRAORDINARIAS (pág.90)
  - ▶ RESUMEN ECONÓMICO FINANCIERO (pág.90)
  - ▶ INFORME SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA REALIZACIÓN DE INVERSIONES TEMPORALES (pág.95)
  - ▶ CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS (pág.96)



**118.122**  
empresas afiliadas en CP

**84.159**  
empresas con CC contratada

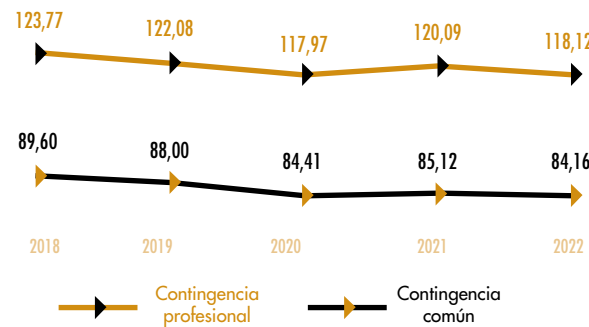
**1.497.610**  
trabajadores protegidos en CP

**1.222.619**  
trabajadores protegidos en CC

### ▶ EMPRESAS AFILIADAS

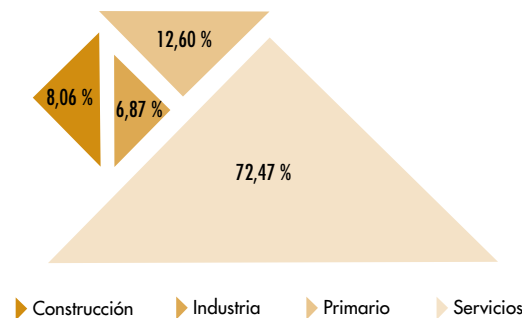
En 2022, Fraternidad-Muprespa ha experimentado un descenso de un 1,63 % en empresas mutualistas, con lo que a cierre del ejercicio la Mutua ha contado con 118.122 empresas asociadas en contingencias profesionales, de las que 84.159 tienen contratada también la contingencia común.

#### Evolución de empresas afiliadas (miles)

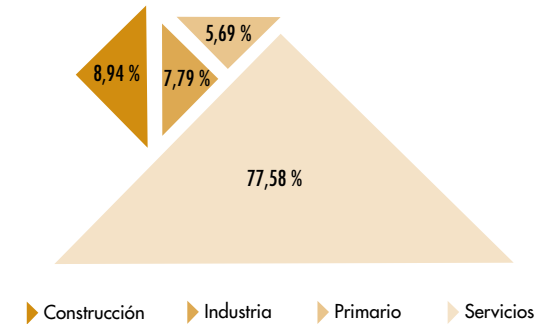


Analizando los sectores de actividad en los que se encuadra la cartera de Fraternidad-Muprespa, se observa la gran representatividad que tienen las entidades dedicadas a la gestión de servicios.

#### Distribución de empresas afiliadas en contingencia profesional por sector



#### Distribución de empresas afiliadas en contingencia común por sector

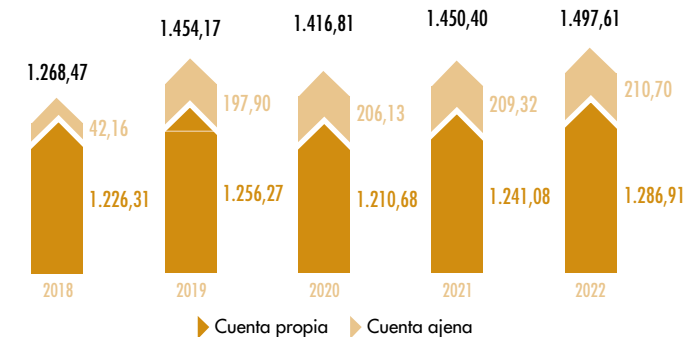


### ▶ TRABAJADORES PROTEGIDOS

A 31 de diciembre de 2022, la media de trabajadores protegidos en contingencias profesionales ha alcanzado la cifra de 1.497.610, lo que supone un aumento del 3,25 % respecto al ejercicio anterior.

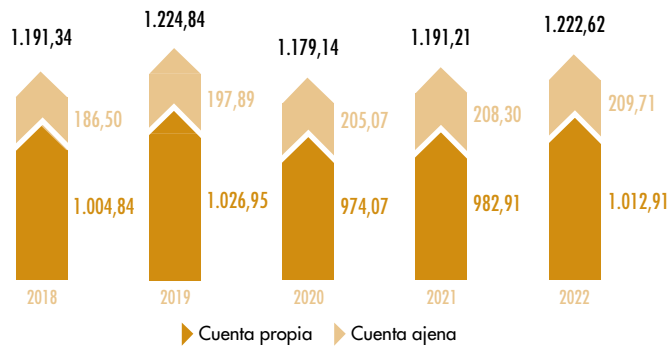
De los trabajadores protegidos en contingencia profesional, el 85,93 % (1.286.913) son trabajadores por cuenta ajena y el 14,07 % (210.697) trabajadores por cuenta propia.

#### Evolución de trabajadores protegidos en contingencia profesional (miles)



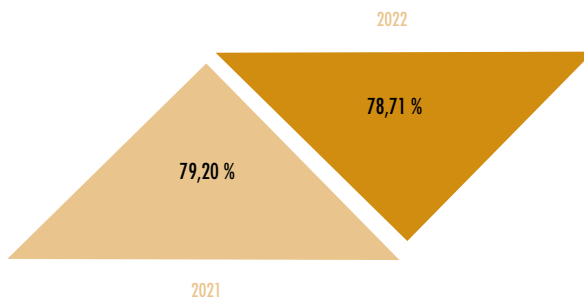
En contingencia común, la población protegida por Fraternidad-Muprespa en 2022 ha aumentado un 2,64 %, situando la cifra de trabajadores afiliados en 1.222.619; de los que el 82,85 % (1.012.907) son trabajadores por cuenta ajena y el 17,15 % (209.712) por cuenta propia.

### Evolución de trabajadores protegidos en contingencia común (miles)



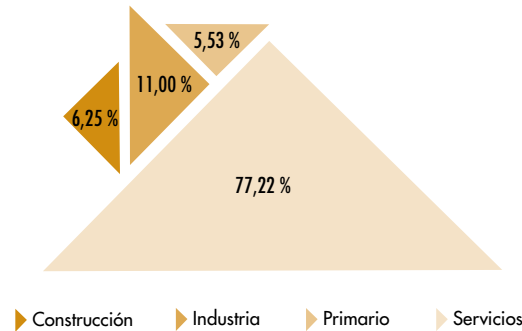
En 2022, los trabajadores por cuenta ajena protegidos en ambas contingencias han constituido el 78,71 % del total, es decir, ha disminuido su cifra en 0,49 puntos porcentuales respecto al año anterior.

### Porcentaje de trabajadores por cuenta ajena protegidos respecto al total

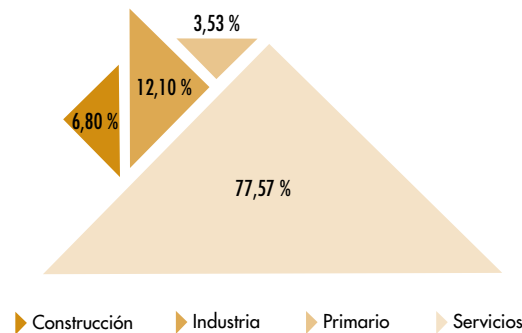


Por sectores de actividad se evidencia que la población protegida por la Mutua se dedica principalmente al sector servicios, seguido de industria.

### Distribución de trabajadores protegidos en contingencia profesional por sector



### Distribución de trabajadores protegidos en contingencia común por sector



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

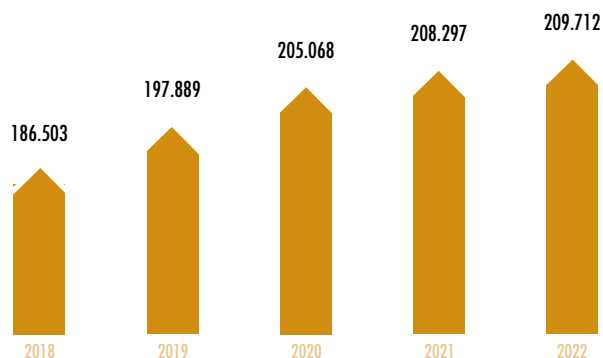
### Evolución de trabajadores por contingencia y comunidad autónoma

Comunidad autónoma	Contingencia profesional		Contingencia común	
	2021	2022	2021	2022
Andalucía	304.672	313.060	227.125	232.592
Aragón	24.335	24.859	20.413	20.794
Asturias, Principado de	21.909	22.977	19.235	19.957
Baleares, Islas	21.696	23.517	19.283	21.099
Canarias	40.594	43.025	34.154	35.582
Cantabria	16.628	17.319	14.609	15.568
Castilla-La Mancha	94.280	96.876	81.368	83.640
Castilla y León	90.813	93.428	81.220	82.969
Cataluña	115.163	120.188	100.757	103.913
Ceuta, C. autónoma de	1.367	1.334	836	924
Extremadura	29.386	30.992	26.631	28.114
Galicia	102.020	104.035	90.058	91.729
La Rioja	13.102	13.489	11.839	12.138
Madrid, Comunidad de	350.612	365.730	288.259	295.786
Melilla, C. autónoma de	1.645	1.573	849	889
Murcia, Región de	46.307	46.182	30.207	30.474
Navarra, Com. foral de	18.833	19.079	14.828	15.348
País Vasco	64.181	65.172	50.589	51.141
Valenciana, Comunidad	92.857	94.775	78.948	79.962
<b>Total</b>	<b>1.450.400</b>	<b>1.497.610</b>	<b>1.191.208</b>	<b>1.222.619</b>

## ► AFILIACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

El número de trabajadores autónomos adheridos a la Mutua en 2022 ha alcanzado los 209.712 en contingencia común y 210.697 en contingencia profesional, frente a los 208.297 y 209.321 respectivamente de 2021. Esto supone un aumento del 0,68 %.

### Evolución de trabajadores autónomos adheridos



## ► RECAUDACIÓN

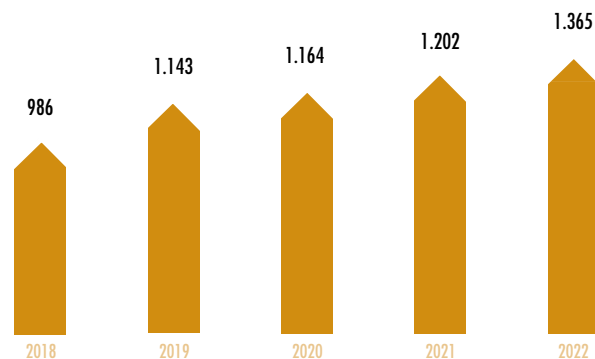
El ejercicio 2022 se ha caracterizado por el aumento 8,23 % de la recaudación por cuotas en la contingencia profesional que se ha situado en 802.375.457 euros.

En contingencia común, la recaudación se ha situado en 536.670.512 euros, representando un aumento del 22,89 %, motivado principalmente por el incremento de la financiación de esta contingencia. 📈

Las cuotas recaudadas por la cobertura del cese de actividad de los trabajadores autónomos (CATA) han sido de 25.949.086 euros, aumentando un 8,91 % respecto al ejercicio anterior.

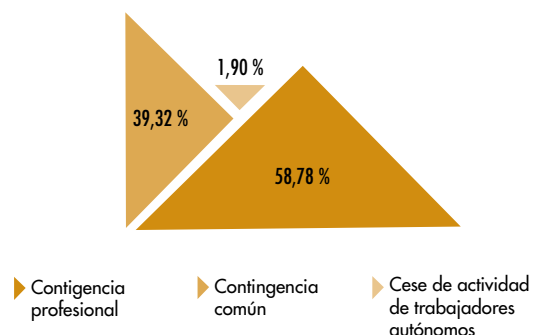
El volumen de cuotas devengadas en 2022 ha alcanzado la cifra de 1.364.995.055 euros, lo que ha supuesto un incremento del 13,57 % respecto al ejercicio precedente.

### 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 2022 proceden de la protección en contingencias profesionales.

### Distribución de cuotas devengadas por tipo de cobertura



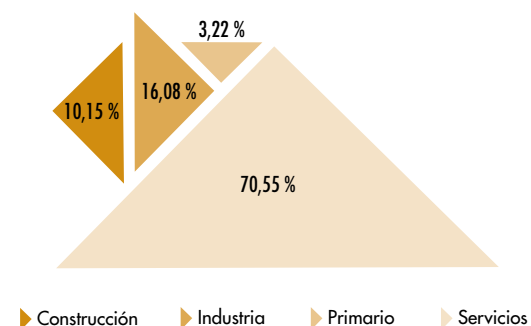
### Distribución de cuotas por contingencia y comunidad autónoma (millones de euros)

Comunidad autónoma	2021				2022				Proporción sobre el total (%)
	CP	CC	CATA	Total	CP	CC	CATA	Total	
Andalucía	135,77	63,32	6,85	205,95	146,87	76,05	6,57	229,49	16,81
Aragón	14,02	7,06	0,29	21,37	15,08	8,77	0,27	24,12	1,77
Asturias, Principado de	12,39	6,23	0,46	19,08	13,70	7,63	0,45	21,78	1,60
Baleares, Islas	10,81	6,26	0,26	17,32	13,21	8,77	0,25	22,23	1,63
Canarias	17,97	9,46	0,58	28,02	20,32	12,25	0,60	33,17	2,43
Cantabria	7,97	4,13	0,36	12,46	8,44	5,22	0,34	14,00	1,03
Castilla-La Mancha	47,40	22,57	2,89	72,86	51,02	26,89	2,75	80,66	5,91
Castilla y León	43,76	23,26	2,53	69,55	46,82	27,96	2,42	77,20	5,66
Cataluña	59,07	35,52	1,45	96,03	67,23	44,97	1,36	113,56	8,32
Ceuta, C. autónoma de	0,91	0,30	0,00	1,21	0,94	0,40	0,00	1,35	0,10
Extremadura	12,35	6,82	0,72	19,90	14,15	8,57	0,69	23,41	1,72
Galicia	51,61	30,02	1,93	83,56	55,50	36,75	1,84	94,08	6,89
La Rioja	5,88	3,31	0,36	9,55	6,24	4,00	0,33	10,57	0,77
Madrid, Comunidad de	201,76	162,28	0,54	364,58	216,78	200,38	3,77	420,93	30,84
Melilla, C. autónoma de	0,94	0,28	0,02	1,24	0,88	0,35	0,02	1,24	0,09
Murcia, Región de	22,53	8,78	1,00	32,30	23,18	10,40	0,97	34,55	2,53
Navarra, Com. foral de	12,00	5,12	0,32	17,44	12,33	6,34	0,31	18,98	1,39
País Vasco	39,54	18,10	1,45	59,09	42,29	22,12	1,31	65,72	4,81
Valenciana, Comunidad	44,71	23,87	1,82	70,39	47,40	28,85	1,70	77,95	5,71
<b>Total</b>	<b>741,39</b>	<b>436,70</b>	<b>23,83</b>	<b>1.201,91</b>	<b>802,38</b>	<b>536,67</b>	<b>25,95</b>	<b>1.364,99</b>	<b>100,00</b>

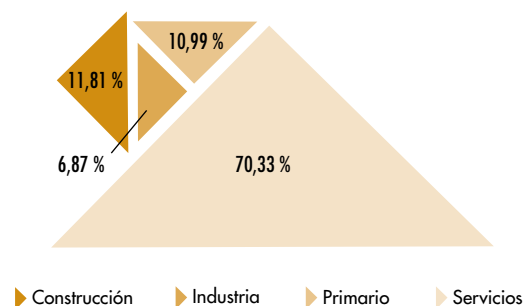
\* CP: Contingencia profesional. CC: Contingencia común. CATA: Cese de actividad de trabajadores autónomos.

La distribución del total de cuotas por sectores refleja que siete de cada diez euros recaudados han correspondido al sector servicios (70,55 %). Este comportamiento se repite tanto en las cuotas procedentes de la contingencia profesional como de la contingencia común. Sin embargo, cambia sustancialmente en las cuotas por cese de actividad de los trabajadores autónomos, donde el sector primario ha tenido un peso muy superior en detrimento de la industria.

### Distribución de cuotas devengadas por sector



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



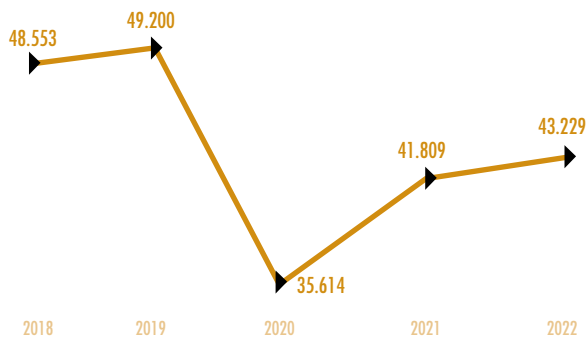
## ▶ ACTIVIDAD EN CONTINGENCIA PROFESIONAL

### ▶ ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

En 2022, se han producido 82.190 contingencias profesionales, lo que ha supuesto un aumento de un 1,98 % respecto al año anterior. De todas estas contingencias, el 52,60 % (43.229 de las que 334 han sido enfermedades profesionales) han requerido una baja médica, lo que ha constituido un aumento del 3,40 % respecto al año 2021.

La serie histórica de los últimos cinco años refleja como Fraternidad-Muprespa ha gestionado un 10,97 % menos de contingencias profesionales con baja que en 2018.

### Evolución de las contingencias profesionales con baja



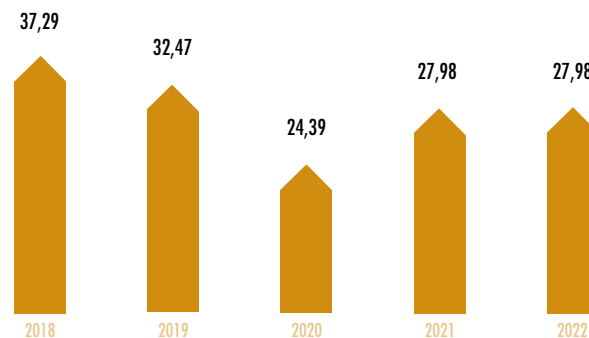
Si se profundiza en el análisis de los datos del ejercicio 2022, se observa que el 63,81 % de los accidentes se han producido en el centro de trabajo, y de ellos el 99,23 % han sido calificados con grado leve. Lamentablemente esta cifra no ha alcanzado el 100 %, debido a que la Mutua ha perdido por fallecimiento a 80 trabajadores protegidos, 33 más que en 2021, y ha acompañado a 251 pacientes graves.

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

Evolución 2021/2022				
Grado	2021	2022	Diferencia	Variación (%)
Leve	41.547	42.898	1.351	3,25
Grave	215	251	36	16,74
Mortal	47	80	33	70,21
<b>Total</b>	<b>41.809</b>	<b>43.229</b>	<b>1.420</b>	<b>3,40</b>

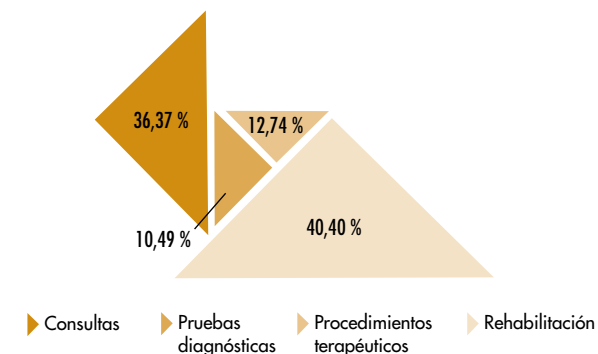
Resulta interesante observar el índice de incidencia que relaciona el número de accidentes y la población protegida (calculado como el número de accidentes de trabajo por cada 1.000 trabajadores protegidos).

### Evolución del índice de incidencia



Fraternidad-Muprespa ha llevado a cabo en sus centros propios 1.044.592 asistencias sanitarias a los 82.190 pacientes que han sufrido alguna contingencia profesional, lo que da una media de casi 13 asistencias sanitarias por paciente. Esta ratio, teniendo en cuenta la duración de los procesos de incapacidad temporal por contingencia profesional de algo más de 39 días de media, se traduce en una actuación sanitaria cada 3,11 días de baja, cifra que disminuye en 0,31 días respecto al año anterior.

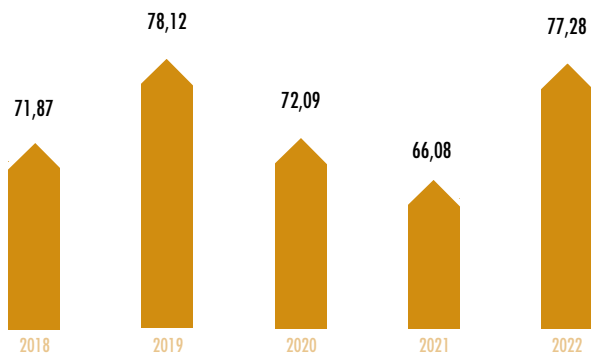
### Distribución de la actividad en contingencia profesional por tipo de actuación



La Mutua considera esencial en su actuación realizar diagnósticos correctos y proponer las mejores soluciones sanitarias para la recuperación del paciente. Las acciones realizadas en este sentido le han permitido reducir los tiempos muertos en los procesos, revisar los procedimientos internos y apoyarse en las más innovadoras técnicas, consiguiendo con ello reducir la estancia media en hospitalización del paciente en las instalaciones propias, hasta los 3,5 días, un 0,3 menos que el año anterior.

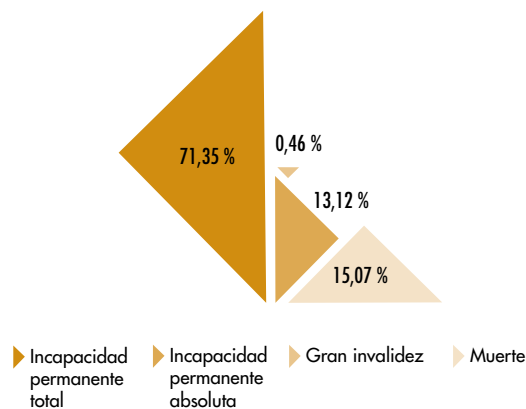
Los gastos de la incapacidad temporal por contingencia profesional (costes asociados a los accidentes de trabajo con baja y sin secuelas) han supuesto 77.279.673 euros en 2022, es decir, un gasto superior en un 16,95 % al del ejercicio anterior, y un 7,53 % más que el realizado en 2018.

### 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 109,62 millones de euros, frente a los 99,36 millones del año anterior, lo que ha representado un aumento del 10,33 %.

### Distribución de capitales renta por tipo de pensión



### PRESTACIONES POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA

En el ejercicio 2022, la Mutua ha concedido 5.787 prestaciones por riesgo durante el embarazo y lactancia, es decir, un 1,51 % más que el año anterior. En total se han otorgado prestaciones por 540.464 días de incapacidad laboral por riesgo en el embarazo y lactancia, un 0,24 % más que en 2021.

La cifra destinada a esta prestación ha aumentado en 2022, abonándose 28.633.045 euros, que se traducen en un 1,97 % más que en 2021.

### Evolución de la prestación por riesgo durante el embarazo y lactancia

Prestaciones concedidas	Evolución 2021/2022			
	2021	2022	Diferencia	Variación (%)
Número	5.701	5.787	86	1,51
Importe total (euros)	28.079.566	28.633.045	553.479	1,97

### PRESTACIONES POR CUIDADO DE MENORES

Fraternidad-Muprespa ha reconocido 521 prestaciones para madres y padres de menores que sufren cáncer u otras enfermedades graves, por un importe total de 15.374.357 euros, un 15,17 % más que lo abonado en el año 2021.

### PRESTACIONES POR CESE DE ACTIVIDAD DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

La Mutua ha reconocido 286 prestaciones por el cese de actividad de trabajadores autónomos (no extraordinarias) frente a las 185 reconocidas en 2021, por un importe de

2.925.986 euros, frente a los 5.060.747 euros de 2021, lo que supone un descenso del 42,18 %.

En 2022 se ha asumido con cargo a esta contingencia la cantidad de 18.617.736 euros, en concepto de cotizaciones asociadas a procesos de incapacidad temporal de trabajadores autónomos que hubieran superado los 60 días de duración. Esta cifra representa un aumento de 1.824.953 euros respecto al ejercicio 2021.

### SISTEMA DE REDUCCIÓN DE LAS COTIZACIONES POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES


La Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado, ha recogido para 2022 la suspensión del sistema de reducción de cotizaciones por disminución de la siniestralidad laboral (Bonus). No obstante, se ha continuado con la realización de los recursos al alza resueltos por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) de pasadas campañas, resolviéndose favorables 4 solicitudes para la campaña 2015-2016, con un importe de 32.441,49 euros, y 1 solicitud favorable para la campaña 2016-2017, por importe de 830,82 euros. El total recibido durante el año de resoluciones de recursos de alzada asciende a 33.272,31 euros.

### Solicitudes favorables e importe del incentivo resuelto por campaña

Campaña	Núm. solicitudes favorables	Importe total incentivo (euros)
2015 - 2016	4	32.441,49
2016 - 2017	1	830,82
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>33.272,31</b>

Asimismo, se ha procedido a realizar devoluciones de incentivos de las campañas 2014, 2016 y 2018 como consecuencia de la comprobación de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de requisitos, procediéndose a realizar el reintegro del incentivo percibido a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) de 29 empresas, por un importe total de 259.577,90 euros.

## ► PRESTACIONES ESPECIALES

Fraternidad-Muprespa ofrece a trabajadores y familiares de los accidentados ayudas que, a través de la Comisión de Prestaciones Especiales , se destinan a completar las prestaciones reglamentarias que la Seguridad Social dispone. En 2022, dicha comisión ha concedido 387 ayudas (frente a las 284 en 2021) por un importe total de 433.623,51 euros, cifra que representa una disminución del 15,27 % respecto al año anterior, en el que el importe fue de 511.767,70 euros.

### Desglose de las ayudas concedidas por la Comisión de Prestaciones Especiales

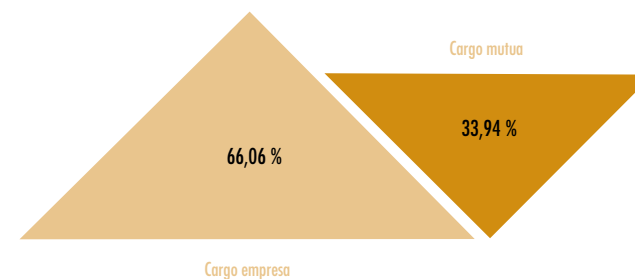
Tipo de ayuda	Importe (euros)	Proporción sobre el total (%)
<b>Acompañamiento</b>		
Ayudas a domicilio	0	0
Ayudas de alojamiento	6.000	1,38
Gastos acompañante	10.950	2,53
<b>Mejoras sanitarias</b>		
Tratamiento especial	5.821,91	1,34
<b>Otros</b>		
Otros: Económicas	0	0
Otros: Mejoras sanitarias	22.546,79	5,20

<b>Rehabilitación y recuperación</b>		
Ayuda para costear el ingreso en un centro socio-sanitario o residencial	10.000	2,31
Ayuda para costear los gastos vinculados al ingreso de un trabajador en un centro hospitalario	52.090,35	12,01
Ayuda para prótesis y ayudas técnicas no regladas	61.875,05	14,27
<b>Ayuda para la adaptación de los medios esenciales para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria</b>		
Apoyo domiciliario para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria	41.475,73	9,56
Ayuda para el acceso a las nuevas tecnologías de la información y comunicación	1.498,99	0,35
Ayuda para la adaptación de vehículo	21.661,43	5
Ayuda para la adquisición de vivienda habitual adaptada	0	0
Ayuda para la eliminación de las barreras en la vivienda habitual	64.314,52	14,83
<b>Otras prestaciones</b>		
Ayuda para el mantenimiento de la posesión o disfrute de la vivienda habitual	94.599,55	21,82
Ayuda para la formación en el cuidado de personas en situación de gran invalidez	0	0
Complemento al auxilio por defunción	25.689,46	5,92
<b>Reorientación profesional y adaptación del puesto de trabajo</b>		
Cursos para la formación profesional e inserción socio laboral	15.099,73	3,48
<b>Total</b>	<b>433.623,51</b>	<b>100</b>

## ► ACTIVIDAD EN CONTINGENCIA COMÚN

Las mutuas tienen encomendadas actuaciones de seguimiento y control en los procesos de contingencia común, dirigidas a comprobar la concurrencia de los hechos que originan la situación de incapacidad temporal y de los requisitos que condicionan el nacimiento o mantenimiento del derecho. En el año 2022, se han atendido 401.614 procesos de contingencias comunes (sin incluir procesos COVID-19) entre los mutualistas de Fraternidad-Muprespa, lo que ha supuesto un aumento de un 31,13 % respecto al año anterior. De estos, 136.302, es decir un 33,94 %, lo han sido con cargo a Fraternidad-Muprespa.

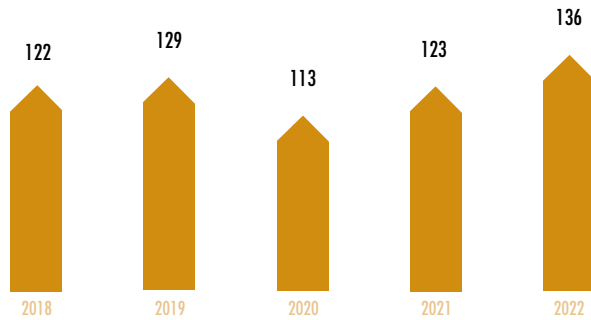
### Distribución de los procesos de contingencias comunes



Si se analiza la serie histórica de los últimos cinco años, se observa un aumento en el número de procesos gestionados de un 11,59 % con respecto al ejercicio 2018. Se ha retomado el crecimiento progresivo (ya durante dos ejercicios consecutivos) que tenía la serie en el periodo 2012 a 2019, cuyo punto de partida fueron los 84.473 procesos.



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

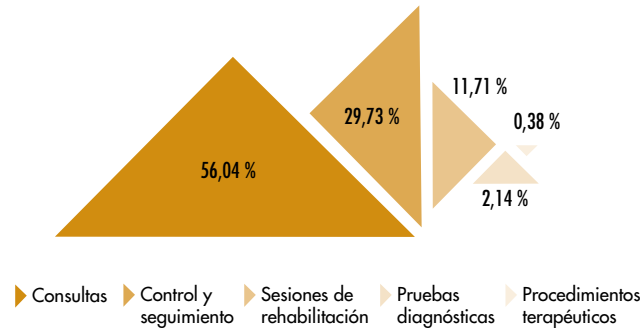


Fraternidad-Muprespa ha mantenido una actitud activa en la recuperación de los trabajadores de baja por contingencias comunes y en la reducción de la duración de sus bajas. Esta gestión se ha traducido en 441.169 actuaciones sanitarias y 186.697 actuaciones de control y seguimiento que se han realizado a los 109.242 pacientes con cargo a la Mutua. Por lo tanto, el total de las actuaciones ha alcanzado la cifra de 627.866 en 2022, un 15,10 % más de las realizadas en 2021 (545.481).

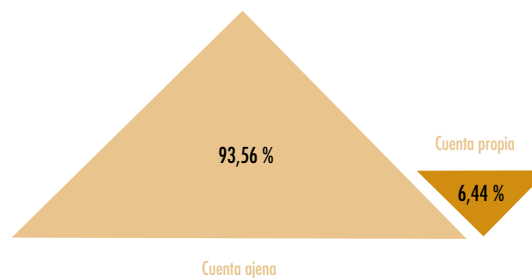
Las actuaciones de seguimiento y control pueden ser administrativas y de gestión (citación a consulta, seguimientos telefónicos, solicitudes de información, propuestas de alta e incapacidad permanente, etc.) y sanitarias (consultas médicas y/o seguimientos de enfermería); según criterio del médico responsable del proceso, también se podrán realizar actuaciones diagnósticas e interconsultas especializadas de valoración.

Como consecuencia de la recuperación de la actividad tras la pandemia, las consultas presenciales han pasado de las 283.175 de 2021 a las 441.169 de 2022, mientras que las de seguimiento y control han descendido de las 262.306 a 186.697. Por lo tanto, los seguimientos telefónicos que suponían en 2021 un 36,28 % de las actuaciones totales, en 2022 han supuesto el 19,42 %. Mientras que, si bien la actividad presencial representaba en 2021 un 51,91% de la actividad total, en 2022 ha ascendido hasta el 70,26 %.

### Distribución de la actividad en contingencia común por tipo de actuación



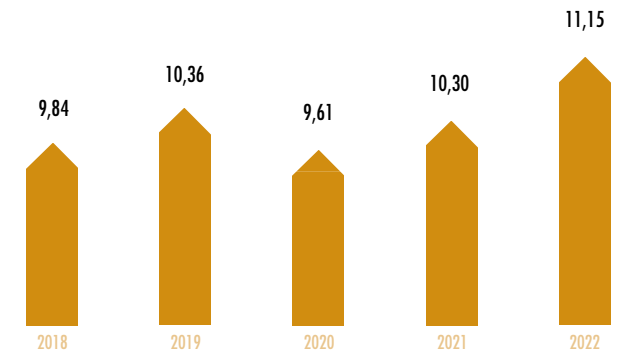
### Distribución de los procesos en contingencia común por tipo de cotización



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

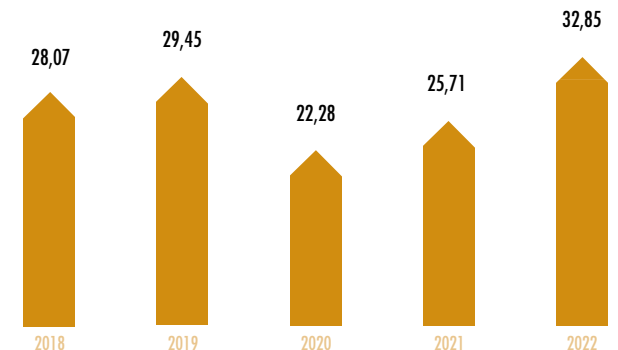
Así, en la incidencia para los procesos de contingencia común con cargo a Mutua se aprecia una subida de 0,85 puntos respecto a 2021, y de 1,31 puntos con respecto al de 2018.

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



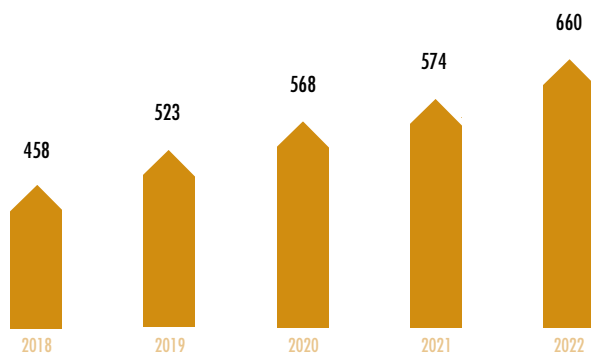
Mientras la incidencia para el total de procesos de contingencia común (con cargo a la Mutua y a la empresa) sube 7,14 puntos respecto a 2021 y de 4,78 puntos con respecto al de 2018.

### Evolución del índice de incidencia en contingencia común



Los gastos de la incapacidad temporal por contingencia común (costes asociados a los procesos con cargo a la Mutua) han supuesto 660.312.384 euros en 2022, un 15,10 % más que en el ejercicio anterior.

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



## ► PRESTACIONES EXTRAORDINARIAS

### ► CESE DE ACTIVIDAD DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA

La situación de pandemia COVID-19 y la provocada por el volcán de la Palma de 2021 ha llevado al Estado a continuar regulando una serie de prestaciones extraordinarias como el cese de actividad de trabajadores por cuenta propia. Durante 2022 se han reconocido más de 180 mil prestaciones y se han pagado 10,7 millones de euros.

La siguiente tabla refleja su distribución en número y cuantía económica en función de cada tipo de prestación regulada.

## Desglose del gasto en prestaciones por cese de actividad de trabajadores autónomos

Tipo de prestación	Núm. solicitudes reconocidas	Importe (euros)
<b>PECATA</b> Prestación extraordinaria de cese actividad de trabajadores autónomos afectados por la crisis sanitaria del COVID-19. Art. 17 RD-ley 8/2020.	92.443	3.230
<b>POECATA (I a V y PROPOECATA)</b> Prestaciones extraordinarias que permiten el mantenimiento de la actividad. Equivalentes al cese ordinario pero sin obligar a cerrar. Art. 9 RD-ley 24/2020; D.A. 4ª RD-ley 30/2020; Art. 7 RD-ley 2/2021; Art. 7 RD-ley 11/2021; Art. 10 RD-ley 18/2021.	54.221	2.605.610
<b>PETECATA II a V</b> Prestación extraordinaria de cese actividad de trabajadores autónomos de temporada. Art. 14 RD-ley 30/2020; Art. 8 RD-ley 2/2021; Art. 9 RD-ley 11/2021; Art. 12 RD-ley 18/2021; Art. 10 RD-ley 24/2020.	119	2.645
<b>PECANE I (1 a 4)</b> Prestación extraordinaria de cese actividad para trabajadores autónomos obligados a suspender su actividad. Art. 13.1 RD-ley 30/2020; Art. 5 RD-ley 2/2021; Art. 6 RD-ley 11/2021; Art. 9 RD-ley 18/2021.	10.531	1.058
<b>PECANE II (1 a 4)</b> Prestación extraordinaria de cese actividad para trabajadores autónomos que no pudieran optar a otra de las prestaciones. Art. 13.2 RD-ley 30/2020; Art. 6 RD-ley 2/2021; Art. 8 RD-ley 11/2021; Art. 11 RD-ley 18/2021.	23.102	8.113.089
<b>Total</b>	<b>180.416</b>	<b>10.725.631</b>

## ► PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR COVID-19

La prestación por incapacidad temporal por COVID-19 ha supuesto para la Mutua una tramitación de más de 245 mil procesos en 2022, cuyo gasto ha alcanzado los 89 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 ISM/1103/2022 de 16 de noviembre, y la Resolución de 16 de diciembre de 2022 de la Intervención General de la Seguridad Social por las que se dictan instrucciones para el cierre contable del ejercicio 2022 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 correspondientes al ejercicio 2022 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 2022, afectan a ejercicios anteriores.

\* El detalle de las cuentas de resultados y balances correspondientes al ejercicio 2022 se encuentra en el anexo Cuentas anuales del presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad.


## ► MARCO GENERAL DEL EJERCICIO

El ejercicio 2022 ha estado caracterizado por la mejora de la financiación de las contingencias comunes establecida en la orden de cotización PCM/1353/2021, tenido pleno efecto en los 12 meses del año (en 2021 este incremento sólo tuvo repercusión en el mes de diciembre).

Este aumento de los ingresos por cuotas ha contribuido a mejorar de forma notable el resultado de esta contingencia aunque no ha sido suficiente para compensar su déficit.

Asimismo, el impacto de la COVID-19 se ha reducido de forma notable respecto al año 2021. La ola más significativa de contagios se ha producido en los meses de enero y febrero y a partir de entonces el número de procesos ha descendido de forma considerable hasta el final del año. Esto ha tenido un efecto directo en la disminución del gasto en prestaciones por cese de actividad de los trabajadores autónomos (CATA COVID) así como en la de incapacidad temporal por COVID-19 (IT COVID).

## ► LEY 31/2022, DE 23 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2023

La formulación de las cuentas del año 2022 tiene como novedad destacada el cambio de los límites superiores e inferiores de las reservas y reparto del exceso de excedente aprobados en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 . Estos cambios afectan tanto a los límites de las reservas como al reparto de los excedentes:

## Límites de las reservas en porcentajes

Reserva	Límites nuevos (%)		Límites anteriores (%)	
	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo
Estabilización de contingencia profesional	30	20	45	30
Estabilización de contingencia común	20	5	25	5
Cese de actividad de trabajadores autónomos	20	5	25	5

Los límites máximo y mínimo de la reserva de contingencia profesional bajan al 30 % y 20 %. También descienden los límites superiores de las reservas de contingencia común y cese de actividad de trabajadores autónomos al 20 %.

## Reparto de exceso de excedentes de contingencia profesional en porcentajes

	Nuevo (%)	Anterior (%)
Fondo contingencias profesionales de la Seguridad Social	5	80
Reserva complementaria de contingencia profesional de la Mutua	5	10
Reserva de asistencia social de contingencia profesional de la Mutua	10	10
Fondo de reserva de la Seguridad Social	80	

## ► ORDEN DE COTIZACIÓN PCM/1353/2021 PARA EL EJERCICIO 2021

La orden de cotización PCM/1353/2021 para el ejercicio 2021 incrementó la fracción cuota y los tipos del suplemento financiero de contingencias comunes de la siguiente manera:



Fracción cuota CC			
Régimen	Anterior	Nuevo	% Aumento
General	0,051	0,06	17,65
Autónomos	0,055	0,06	9,09

Suplemento insuficiencia financiera CC			
Tramos	Anterior	Nuevo	% Aumento
Tramo 1	0,055	0,07	27,27
Tramo 2	0,06	0,075	25,00

Aunque la orden se publicó en diciembre de 2021 tuvo efectos retroactivos desde el 1 de septiembre de 2021.

## ► BALANCE DE SITUACIÓN ECONÓMICO PATRIMONIAL

El patrimonio generado ha permanecido en niveles similares al año 2021, a pesar de la mejora del resultado del ejercicio en 17,7 millones de euros y al aumento de las reservas en 21,2 millones de euros. Esto es debido a la disminución del resultado de ejercicios anteriores (35,5 millones) que está reexpresado con ingresos por cuotas contabilizados en el año 2022 pero que corresponden a periodos de liquidación de ejercicios anteriores.

 El detalle de las cuentas de resultados y balances correspondientes al ejercicio 2022 se encuentra en el anexo Cuentas anuales del presente Informe anual y Memoria de sostenibilidad. 

**Pasivo (euros)**

	Reexpresado 2021	2022
Patrimonio generado	428.836.149,82	432.263.613,65
1. Reservas	298.653.567,63	319.880.942,31
2. Resultado de ejercicios anteriores	144.658.973,81	109.160.468,41
3. Resultado de ejercicio	-14.476.391,62	3.222.202,93
Ajustes por cambio de valor	0,00	0,00
Otros incrementos patrimoniales	28.068,41	26.959,41
Deudas a largo plazo	968.416,10	901.781,10
Provisiones a corto plazo	74.912.159,24	65.640.438,23
Deudas a corto plazo	1.093.422,56	398.763,69
Acreedores y otras cuentas a pagar	227.723.704,87	228.684.921,65
<b>Total</b>	<b>733.561.921,00</b>	<b>727.916.477,73</b>

**Activo (euros)**

	Reexpresado 2021	2022
Inmovilizado material	127.118.869,23	128.761.750,08
Inversiones financieras a largo plazo	6.105.594,99	6.171.640,79
Deudores y otras cuentas a cobrar	474.980.847,06	517.220.290,41
Inversiones financieras a corto plazo	3.986.577,34	3.748.322,24
Existencias y ajustes por periodificación	1.140.236,36	2.075.192,05
Efectivo y otros activos líquidos	120.229.796,02	69.939.282,16
<b>Total</b>	<b>733.561.921,00</b>	<b>727.916.477,73</b>

En el activo, los deudores y otras cuentas a cobrar se incrementan por la financiación extraordinaria de COVID (incapacidad temporal y exoneraciones de cuotas) y suplemento adicional de cuotas de contingencia común reconocidos y no ingresados en efectivo en el año 2022. Este hecho tiene el efecto contrario en la disminución del efectivo.

## ► CUENTA DE RESULTADO ECONÓMICO PATRIMONIAL

### ► INGRESOS

En el ejercicio 2022, han aumentado los ingresos por cuotas de contingencias comunes debido fundamentalmente a la mejora de su financiación, tanto de la fracción de cuota como del suplemento financiero adicional cuyo importe es de 70,4 millones de euros. Por otra parte, el incremento de los trabajadores afiliados y bases de cotización ha sido el factor determinante en la subida del 8,23 % en las cuotas de accidentados de trabajo y del 8,91 % en las del cese de actividad.

La partida Otros ingresos ha experimentado una importante reducción de 236 millones debido a la disminución de los ingresos extraordinarios asociados a las prestaciones COVID (CATA COVID e IT COVID) y exoneraciones de cuotas.

### ► GASTOS

El importe de los gastos ha experimentado un descenso notable de 92,9 millones de euros debido en su mayor parte al descenso de las prestaciones de cese de actividad de los trabajadores autónomos (-193 millones). Las prestaciones de AT han disminuido debido al buen comportamiento de la siniestralidad en esta contingencia. Las prestaciones de CC suben 87 millones debido al aumento del absentismo y duraciones de los procesos de baja.

La partida del resto de gastos se ha incrementado en 20,9 millones de euros debido al aumento de partidas personal (8 millones), compras, servicios exteriores y asistencia sanitaria con medios ajenos (2,6 millones), pérdidas por cuotas incobrables (2 millones) y la provisión de contingencias en tramitación (7 millones).

**Ingresos (euros)**

Concepto	Evolución 2021/2022			
	2021	2022	Diferencia	Variación (%)
Cotizaciones sociales	1.201.907.070,16	1.364.995.055,07	163.087.984,91	13,57
* Accidentes de trabajo	741.380.353,93	802.375.457,06	60.995.103,13	8,23
* Contingencias comunes	436.699.741,54	536.670.512,19	99.970.770,65	22,89
* Cese de actividad	23.826.974,69	25.949.085,82	2.122.111,13	8,91
Prestaciones de servicios	3.704.936,23	3.336.302,33	-368.633,90	-9,95
Ingresos financieros	149.404,55	79.436,47	-69.968,08	-46,83
Otros ingresos	419.261.668,63	182.498.517,84	-236.763.150,79	-56,47
<b>Total</b>	<b>1.625.023.079,57</b>	<b>1.550.909.311,71</b>	<b>-74.113.767,86</b>	<b>-4,56</b>

**Gastos (euros)**

Concepto	Evolución 2021/2022			
	2021	2022	Diferencia	Variación (%)
Prestaciones sociales	1.039.310.628,83	919.218.686,14	-120.091.942,69	-11,55
* Accidentes de trabajo	237.961.184,89	224.314.162,10	-13.647.022,79	-5,73
* Contingencias comunes	573.946.337,60	660.855.298,27	86.908.960,67	15,14
* Cese de actividad	227.403.106,34	34.049.225,77	-193.353.880,57	-85,03
Transferencias	317.362.127,15	323.630.355,08	6.268.227,93	1,98
Otros gastos	283.917.835,30	304.838.067,56	20.920.232,26	7,37
<b>Total</b>	<b>1.640.590.591,28</b>	<b>1.547.687.108,78</b>	<b>-92.903.482,50</b>	<b>-5,66</b>

**Resultado (euros)**

Concepto	Evolución 2021/2022			
	2021	2022	Diferencia	Variación (%)
Ingresos	1.625.023.079,57	1.550.909.311,71	-74.113.767,86	-4,56
Gastos	1.640.590.591,28	1.547.687.108,78	-92.903.482,50	-5,66
Resultado del ejercicio corriente	-15.567.511,71	3.222.202,93	18.789.714,64	120,70
Resultado de ejercicios anteriores	31.887.060,61	37.593.545,50	5.706.484,89	17,90
Resultado neto generado por cuotas	4.702.564,88	12.418.509,64	7.715.944,76	164,08
<b>Resultado del ejercicio</b>	<b>21.022.113,78</b>	<b>53.234.258,07</b>	<b>32.212.144,29</b>	<b>153,23</b>

► **RESULTADO**

El resultado del ejercicio ha sido de 53.234.258,07 euros, cantidad notablemente superior a los 21.022.113,78 del año 2021.

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 es especialmente significativa ya que dentro de ella están incluidos los ingresos por cotizaciones impagadas de ejercicios anteriores, lo que hace que las cifras de resultados de ejercicios anteriores y el resultado neto generado por cuotas sean relevantes en el resultado total.

► **RESULTADO POR ACTIVIDADES**

El resultado de contingencias profesionales ha sido de 184 millones de euros debido al buen comportamiento de los indicadores de gestión. El resultado de la contingencia común ha sido de -134,58 millones de euros, mejorando notablemente en relación al año 2021 (-161 millones) debido al incremento de la financiación. No obstante, este aumento de la financiación continua siendo insuficiente para cubrir sus costes.

“El resultado del ejercicio ha sido de **53.234.258,07 euros** cantidad notablemente superior a los del **21.022.113,78 del año 2021.**”

## ► PROPUESTA DE DISTRIBUCIÓN DEL RESULTADO

La reserva de estabilización de contingencias profesionales ha descendido en 46,64 millones de euros por el cambio del límite superior de la reserva al 30 % (antes 45 %) de las cuotas ingresadas en el último trienio. El resultado positivo de la contingencia profesional compensa el negativo de la contingencia común, hasta alcanzar la reserva de esta contingencia el mínimo del 5 % de las cuotas cobradas en el ejercicio.

El resultado del cese de actividad de los trabajadores autónomos incrementa en 2,44 millones de euros la reserva y queda establecida en el máximo del 20 % de las cuotas cobradas en el ejercicio.

Asimismo, el exceso de excedente de contingencia profesional ha permitido dotar con 4,51 millones de euros la reserva complementaria y con 9,02 millones de euros la reserva de asistencia social.

El exceso restante de excedente disponible tras dotar las reservas ha sido devuelto a la Tesorería General de la Seguridad Social.

## ► SITUACIÓN DE LAS RESERVAS DESPUÉS DE LA DISTRIBUCIÓN DEL RESULTADO

El superávit en el resultado de accidente de trabajo y cese de actividad de trabajadores autónomos del ejercicio ha permitido que las reservas de estabilización de contingencia profesional y cese de actividad de trabajadores autónomos hayan quedado constituidas en los límites máximos del 30 % y el 20 % respectivamente. La reserva de estabilización de contingencia común se ha situado en el límite inferior del 5 % debido al resultado negativo de la contingencia común.

## Resultado distribuido por actividades (euros)

Resultados	Actividad			Total
	Contingencia profesional	Contingencia común	Cese de actividad de trabajadores autónomos	
Ejercicio corriente	164.705.762,61	-164.112.831,08	2.629.271,40	3.222.202,93
Ejercicios anteriores	22.745.562,40	13.860.697,08	987.286,02	37.593.545,50
Neto generado por cuotas	-3.353.036,91	15.667.363,49	104.183,06	12.418.509,64
<b>Resultado del ejercicio</b>	<b>184.098.288,10</b>	<b>-134.584.770,51</b>	<b>3.720.740,48</b>	<b>53.234.258,07</b>

## Propuesta de distribución de resultados (euros)

Reserva	Variación	Exceso a ingresar en TGSS	Importe
Estabilización de contingencia profesional	-46.637.852,50	Fondo de contingencias profesionales	4.512.004,07
Estabilización de contingencia común	5.911.288,63	Fondo de reserva	72.192.065,17
Cese de actividad de trabajadores autónomos	2.437.925,03	Tesorería General de la Seguridad Social - Exceso de excedente	1.282.815,45
Reserva complementaria de contingencia profesional	4.512.004,07	<b>Ingreso total</b>	<b>77.986.884,69</b>
Reserva de asistencia social de contingencia profesional	9.024.008,15		
<b>Total</b>	<b>-24.752.626,61</b>		

## Situación final de las reservas (euros)

Reserva	Situación anterior	Variación	Situación actual	Porcentaje (%)
Estabilización de contingencia profesional	270.636.084,70	-46.637.852,50	223.998.232,20	30
Estabilización de contingencia común	21.315.899,37	5.911.288,63	27.227.188,00	5
Cese de actividad trabajadores autónomos	2.688.102,23	2.437.925,03	5.126.027,26	20
Complementaria	0,00	4.512.004,07	4.512.004,07	
Asistencia social	8.753.640,76	9.024.008,15	17.777.648,91	
<b>Total</b>	<b>303.393.727,06</b>	<b>-24.752.626,61</b>	<b>278.641.100,44</b>	

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



A 31 de diciembre de 2022, Fraternidad-Muprespa ha tenido unas inversiones financieras en el balance de gestión, por valor de 70.698.600,85 euros, con un descenso de 50.290.513,86 euros respecto a la misma fecha del año anterior, lo que representa un decremento del -41,57 por ciento.

En cuanto al Patrimonio Histórico se refiere, durante el mismo ejercicio, se mantuvo un saldo en cuenta corriente bancaria en balance al cierre del ejercicio de 3.408.312,37 euros.

Por consiguiente:

- Durante el ejercicio 2022 Fraternidad-Muprespa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social número 275, ha adecuado su conducta en lo que a inversiones financieras se refiere, a la normativa que le es aplicable y, en especial, a lo establecido en el artículo 30 del Reglamento sobre Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, y modificado por el Real Decreto 1622/2011, de 14 de noviembre.
- Igualmente, ha realizado sus inversiones con respecto a los sistemas de selección y gestión establecidos y que son proporcionados al volumen y naturaleza de sus inversiones financieras temporales, que se han decidido por el director gerente y el director del centro Financiero contable. Este personal cuenta con los conocimientos técnicos necesarios para el desempeño de esta función.
- Fraternidad-Muprespa ha realizado la selección de las inversiones financieras temporales valorando en todos los casos la seguridad, liquidez y rentabilidad que ofrecían las distintas posibilidades de inversión, vigilando que se produjera el necesario equilibrio entre estos tres principios, atendiendo a las condiciones del mercado en el momento de la contratación.

- Fraternidad-Muprespa ha diversificado los riesgos correspondientes a sus inversiones, con las limitaciones de actuación que le vienen impuestas por las normas que le son de aplicación. Además, al objeto de preservar la liquidez de las mismas, las ha efectuado en valores o instrumentos financieros negociados en mercados secundarios oficiales.
- Asimismo, la Mutua ha evitado en todo caso, la realización de inversiones temporales que respondieran a un uso meramente especulativo de los recursos financieros, salvo en aquellos casos que por cuestiones de liquidez de acuerdo con el calendario de pagos establecido, haya sido necesario mantener una cierta disponibilidad de fondos.
- Ninguna de las operaciones realizadas durante el ejercicio de 2022 se ha separado del código de conducta aprobado por la Junta General ordinaria en su sesión del día 8 de julio de 2004.

Se presenta este informe a la Junta General de Fraternidad-Muprespa para dar cumplimiento tanto al código de conducta aprobado por la Junta General de la entidad, como al Acuerdo de 20 de noviembre de 2003 del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Madrid, 20 de julio de 2023

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



### ► CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

Los principales contratos de Fraternidad-Muprespa corresponden con carácter general a los siguientes ámbitos:

- Adecuación y reforma de los centros de atención.
- Equipamiento sanitario.
- Equipamiento para oficinas.
- Material de oficina y consumibles informáticos.
- Material para cirugías (osteosíntesis), consumibles de quirófano y otro material fungible para el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.
- Botiquines y reposiciones para empresas mutualistas.
- Servicios generales: limpieza, seguridad, valija y transportes, gestión de residuos, mantenimiento de los equipamientos, etc.

Durante 2022, se ha licitado la contratación centralizada de numerosos bienes, servicios y suministros, entre los que destacan:

- Equipos de radiología digital para los centros asistenciales ubicados en la calle Madre de Dios de Madrid, Abanto-Ciervana (Vizcaya) y Vitoria Gasteiz (Álava), y su instalación y mantenimiento.
- Mobiliario clínico con destino a los centros asistenciales y hospitalarios, y su instalación.
- Artículos de parafarmacia para los centros asistenciales y hospitalarios.
- Material de ortopedia técnica a medida.
- Material de oficina para los centros de trabajo.
- Equipos de protección individual para el personal sanitario.
- Taquillas y su montaje e instalación.
- Sistema de diagnóstico inmediato para la detección molecular del SARS-COV-2 mediante la utilización de tecnología PCR.
- Monitores.
- Ordenadores portátiles y su mantenimiento.

- Ordenadores de sobremesa compactos y su mantenimiento.
- Ordenadores All In One (AIO) y su mantenimiento.
- Cabina de almacenamiento SAN para la actualización de la infraestructura de Sistemas y su mantenimiento.
- Cuatro servidores y su mantenimiento.
- Dos conmutadores Fibre Channel para el CPD y su mantenimiento.
- Póliza de seguro contra daños materiales del continente y contenido de los bienes.
- Póliza de seguro de responsabilidad civil de administradores y directivos.
- Póliza de seguros de responsabilidad civil general y profesional.
- Licencias de software para la valoración funcional del código y la marcha humanos, así como de los elementos necesarios para dichas pruebas, y el mantenimiento, asesoramiento y soporte técnico de todo el sistema.
- Licencias de software de Microsoft para acceso a los sistemas informáticos.
- Licencias del software de ofimática Microsoft Office.
- Licencias del software de protección del correo electrónico corporativo.
- Licencias del software Power Center.
- Licencias del software ASG ZENA.
- Licencias del software Adobe Creative Cloud y Adobe Stock.
- Licencias del software AutoCAD.
- Sistema informático de certificados digitales corporativos para los empleados.
- Servicio de bienvenida digital a mutualistas.
- Sistema informático de contact center cloud multicanal.
- Sistema integral de reclutamiento y selección de personal en formato online.
- Solución cloud de realización de encuestas.
- Asistencia sanitaria hospitalaria para pacientes derivados del Hospital Habana.







- Asistencia sanitaria hospitalaria en las provincias de A Coruña, Alicante, Burgos, Córdoba, León y Navarra.
- Asistencia sanitaria de las especialidades disponibles en régimen ambulatorio en varias provincias.
- Asistencia sanitaria en la especialidad de traumatología y cirugía ortopédica en varias provincias.
- Servicio de fisioterapia en Castilla y León, Comunidad de Madrid, La Rioja y Comunidad Valenciana.
- Asistencia sanitaria y recuperadora en centros de rehabilitación neurológica, en régimen ambulatorio, a pacientes con lesiones neurológicas en varias provincias.
- Odontología/estomatología en distintas localidades del territorio nacional.
- Valoración y tratamiento individualizado de psicología en varias provincias.
- Pruebas diagnósticas complementarias en Andalucía, Cantabria y Galicia.
- Servicio de auxiliares de servicios para los centros de trabajo ubicados en la Comunidad de Madrid.
- Recogida, admisión, clasificación, transporte, distribución y entrega de envíos postales y burofax online, generados en los centros de trabajo.
- Reconocimientos médicos de vigilancia de la salud, mediciones técnicas y otras pruebas para el personal.
- Reconocimientos ginecológicos para el personal.
- Mantenimiento integral de los equipos de Rayos X digitales (DR's) ubicados en diversos centros asistenciales.
- Mantenimiento integral de los equipos de radiografía computarizada (CR) de la marca Kónica Minolta ubicados en los centros asistenciales.
- Servicio de telerradiología.
- Transporte sanitario individual y colectivo para los pacientes de los centros asistenciales ubicados en las provincias de Alicante, Almería, Badajoz, Barcelona, Ciudad Real, Comunidad de Madrid, Gran Canaria, Jaén, Murcia, Toledo, Valladolid y Vizcaya.
- Asesoría en materia jurídica, representación procesal y defensa técnica en diversos ámbitos territoriales.
- Investigación privada por medio de detectives en 50 provincias.
- Gestión integral de los residuos generados por los centros de trabajo.
- Inspecciones periódicas de eficiencia energética en los centros.
- Mantenimiento de limpieza de las calderas de biomasa (Calefacción y ACS) incluyendo el vaciado de ceniceros y limpieza de los depósitos de pellet del centro ubicado en avenida de Carlos III de Almansa.
- Limpieza y prestaciones complementarias de los centros de trabajo.
- Limpieza de canalón de cubierta y arquetas registrables del centro ubicado en la calle Balmes de Ripollet, Barcelona.
- Gestión y asistencia técnica en los desplazamientos y estancias que realice el personal.
- Organización de la reunión anual.
- Servicios de atención a usuarios.
- Servicios de Tecnologías de la Información y Comunicación.
- Mantenimiento de la solución de codificación clínica.
- Servicio de telecomunicaciones y su auditoría.
- Depósito de copias de seguridad de los sistemas informáticos.
- Servicio de valija intraprovincial para los centros de trabajo.
- Mantenimiento preventivo, correctivo y de conservación de las puertas automáticas de los centros.
- Mantenimiento preventivo de la instalación de saneamiento enterrado en el centro de en Palma de Mallorca.
- Arrendamiento de fuentes de agua y su instalación, mantenimiento e higienización, el suministro de vasos desechables y el servicio de reposición de botellas para los centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- Arrendamiento de botellas de oxígeno medicinal para su uso en los centros asistenciales, y su mantenimiento.

- Arrendamiento de equipos multifunción para diversos centros, y su mantenimiento.
- Arrendamiento de un vehículo para uso directivo en modalidad de renting.
- Redacción de proyecto básico, proyecto de ejecución, estudio de seguridad y salud, realización de certificados de eficiencia energética, proyectos de instalaciones, dirección de obra de instalaciones y dirección de las obras de adaptación del centro sito en las Palmas de Gran Canaria.
- Elaboración del proyecto y ejecución de las obras de reforma de la sala de juntas ubicada en el centro ubicado en la calle San Agustín de Madrid, así como el suministro e instalación de mobiliario y elementos tecnológicos y audiovisuales.
- Trabajos de ejecución de la obra de reforma de los locales ubicados en la calle Magallanes de Zamora, plaza Puertas de San José de Cartagena y plaza de Tetuán de Barcelona.
- Obras de instalación de un nuevo ascensor por sustitución del existente en el centro asistencial ubicado en la calle Autonomía de Bilbao.
- Diseño, implantación y administración del sistema de retribución flexible para los empleados.
- Energía eléctrica, servicio de eficiencia energética y mantenimiento de equipos energéticos.
- Gasóleo C de calefacción para las delegaciones de Linares y de Bilbao.
- Pellets para calefacción y ACS en la delegación de Almansa.

Asimismo, para dar cumplimiento al Plan de Actualización de Centros, se han publicado y adjudicado en la mayoría de los casos, los siguientes concursos públicos:

- Suministro de fuentes de agua.
- Suministro de equipos de radiodiagnóstico digitales, para varios centros asistenciales.
- Suministro de taquillas.

Por último, en cumplimiento del Plan de Instalaciones y Servicios del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana, que recoge el diseño de las instalaciones de tipo sanitario, equipos de electromedicina, mobiliario clínico y suministros y servicios diversos, han sido publicados y adjudicados en la mayoría de los casos, los siguientes concursos públicos:

- Arco quirúrgico digital.
- Material de radiofrecuencia.
- Instrumental quirúrgico.
- Material fungible para la realización de técnicas artroscópicas.
- Suturas de microcirugía.
- Aplicadores de clips múltiples.
- Sistemas de artroplastia de rodilla.
- Prótesis de hombro.
- Material de osteosíntesis de columna.
- Biomateriales para la regeneración de tejidos.
- Sistema de diagnóstico inmediato para la detección molecular del SARS-CoV-2 mediante la utilización de tecnología PCR.
- Cobertura y vestimenta quirúrgica.
- Arrendamiento y gestión integral del vestuario laboral.
- Mantenimiento integral de la resonancia magnética PHILIPS INGENIA 1.5 T y el TAC.
- Mantenimiento, soporte técnico y ampliación de la solución de reconocimiento de voz.
- Servicios de gestión y mantenimiento.
- Servicio integral de restauración y explotación de la cafetería.
- Explotación del aparcamiento subterráneo.
- Sistemas de aspiración.
- Suministro de gas natural.

## ► EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA

La ejecución presupuestaria de Fraternidad-Muprespa en relación a la contratación de bienes y servicios a cierre de 2022 ha sido de 20.414.227,81 euros. De estos, corresponden 15.034.998,29 euros al capítulo 2 de Gastos en bienes corrientes y servicios, 928.507,90 euros al capítulo 4 de Botiquines y reposiciones, 1.993.359,73 euros a otras prestaciones del capítulo 4 (Prótesis, recetas médicas, etc.) y 2.457.361,89 euros al capítulo 6 de Inversiones reales.

## ► INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS APOYADOS

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

El importe total destinado a inversiones es de 6.114.544,97 euros, de los cuales 5.708.821,80 euros se concentran en aquellas inversiones que superan los 10.000 euros.

**Principales inversiones en infraestructuras y servicios por importe mayor a 100.000 euros**

Proyecto, actuación o contratación de suministro	Ámbito	Importe (euros)	Mejora accesibilidad	Mejora ambiental
Suministro de un equipo de Resonancia magnética para el centro de A Coruña	Sanitario	1.146.365,62	No	No
Obras de adaptación del centro de C/ José Abascal de Madrid	Obras e instalaciones	939.941,71	Sí	Sí
Obra para el nuevo centro de Osuna (Sevilla)	Obras e instalaciones	484.943,28	Sí	Sí
Obras de adaptación del nuevo centro de A Coruña	Obras e instalaciones	385.507,51	Sí	Sí
Mobiliario para centros de trabajo	Compras y servicios	429.896,27	No	No
Equipos de electroterapia para los centros asistenciales	Sanitario	203.115,92	Sí	No
Sustitución de sistema de climatización e iluminación en el centro asistencial de Ciudad Real	Obras e instalaciones	155.694,90	Sí	Sí
Ordenadores portátiles	Sistemas de información	298.770,87	Sí	No
Ordenadores para mostradores de admisión de centros asistenciales	Sistemas de información	147.661,14	No	No
Suministro de motores quirúrgicos para el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	Sanitario	133.100,00	No	No
Obras de adaptación del centro de C/ San Agustín de Madrid	Obras e instalaciones	123.246,65	Sí	Sí

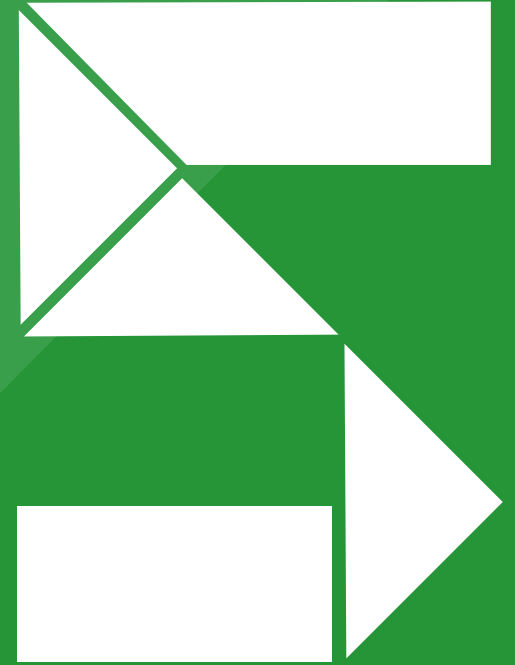
\* El importe de las inversiones incluye el IVA.

\* En el anexo se incluye la tabla de todas las inversiones en infraestructuras y servicios de Fraternidad-Muprespa realizados en 2022 con un importe superior a los 10.000 euros e inferior 100.000 euros.



# UN BUEN LUGAR DE TRABAJO





- ▶ **PLANTILLA** (pág. 102)
- ▶ **PROMOCIÓN Y DESARROLLO** (pág. 104)
- ▶ **FORMACIÓN** (pág. 104)
- ▶ **RETRIBUCIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES** (pág. 106)
- ▶ **MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO** (pág. 108)
- ▶ **SALUD Y PREVENCIÓN** (pág. 109)
- ▶ **REPRESENTACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA** (pág. 113)

**2.115**  
empleados

**1.392**  
mujeres

**723**  
hombres

**47,14**  
años de edad media

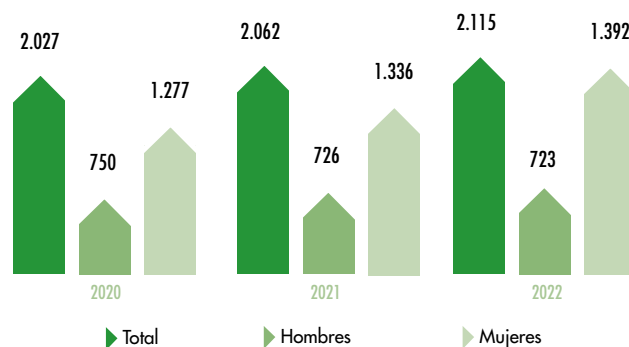
**92,15 %**  
contrato fijo

**2,46 %**  
con discapacidad

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

### ▶ PLANTILLA

La plantilla de Fraternidad-Muprespa, a 31 de diciembre de 2022, ha estado compuesta por 2.115 empleados (53 más que al cierre de 2021), de los cuales el 65,82 % eran mujeres (1.392) y el 34,18 % hombres (723), aumentando ligeramente dicha diferencia en relación al año anterior. 📄



La media de edad de la plantilla es de 47,14 años, respecto a los 47,36 años que tenía en 2021 y su antigüedad en la empresa es de 14,89 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 laboral existente es el hecho de que el 92,15 % de las personas trabajadoras de la entidad tiene contrato fijo, si bien el porcentaje disminuye en 1,5 puntos respecto al año anterior, y que el 82,84 % tiene una relación contractual con la empresa a tiempo completo, cifra que ha aumentado en 2,58 puntos respecto al ejercicio precedente. 📄

### ▶ DISCAPACIDAD

Al cierre del año 2022, Fraternidad-Muprespa ha contado en su plantilla con 52 personas afectadas por algún grado de discapacidad, dos más que el año anterior. De ellas, 29 eran mujeres y 23 hombres. Sus puestos de trabajo se han encontrado en el ámbito administrativo (34 personas) y el sanitario (18 personas). Sus contratos han sido fijos en un 96,15 % (94 % en el año 2021), siendo a tiempo completo el 82,69 % de estos (72 % en el año 2021).

Estas personas han constituido el 2,46 % 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 150 personas nuevas con contrato indefinido en el ejercicio 2022. Por otra parte, se han acogido a la jubilación parcial 13 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 personas trabajadoras, ha sido de 30,2 para el total de la plantilla, mientras que la específica del personal con contrato indefinido baja hasta el 7,63. Esta ratio de rotación para el año 2022 es la resultante de haberse incorporado a la Mutua 150 personas con contrato indefinido, haber dejado la empresa 146 personas con dicha tipología de contrato, y las anteriormente indicadas jubilaciones. 📄

📄 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. 📄



## ► SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PERSONAL

Fraternidad-Muprespa favorece la cobertura de vacantes dando preferencia a la movilidad interna, entendiendo con ello que el desarrollo y promoción de su plantilla 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 Mutua con la igualdad de oportunidades, el respeto hacia las personas y la sociedad, y su apuesta por la diversidad y la inclusión, los procesos de selección y evaluación incorporan acciones positivas alineadas con estos principios.

Las acciones más destacadas durante el ejercicio 2022, en términos de selección de personal han sido:


- Cobertura de más de 450 vacantes en la plantilla a lo largo del año 2022, con más de 300 incorporaciones externas, cifras que continúan una tendencia al alza con respecto al ejercicio anterior (440 vacantes).
- Mejora en la eficiencia de los procesos de selección, gracias a los avances en la digitalización de los procesos de selección, con el refuerzo del uso de videoentrevistas y con la aplicación de test gamificados en línea para evaluar distintas habilidades y competencias.
- Incorporación de pruebas de habilidades técnicas con ejercicios prácticos.
- Incorporación de People Analytics en los procesos de selección.
- Ampliación y actualización de la descripción de puestos de trabajo y perfiles competenciales de la entidad.
- Aplicación de mejoras al sistema de evaluación e imagen de marca, teniendo en cuenta el ajuste a la cultura de empresa, involucración de diferentes personas en el proceso de selección, identificación de áreas de mejora, comunicación y retroalimentación durante el proceso de selección, etc.

- Incorporación de mejoras en la aplicación interna Convocatorias, para conseguir una mayor automatización en la identificación de vacantes, así como en los procesos de selección tanto internos como externos.
- Incorporación a la aplicación Selección y Desarrollo, los informes de selección y evaluación existentes en formato papel.
- Incorporación de nuevas redes sociales para identificar y evaluar candidatos.
- Mantenimiento del uso de “e-preselec” como sistema integral de reclutamiento, selección y gestión de procesos, que enlaza la web corporativa con el portal de empleo y diversas redes sociales.

## ► CAMBIOS OPERACIONALES

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

## ► PERSONAL EXTERNO

La plantilla de la Mutua se complementa con un conjunto de profesionales externos de distintos ámbitos profesionales que colaboran con los equipos de los servicios centrales, así como del Hospital Habana y la red de atención. El número total de trabajadores externos que han prestado servicio y se han registrado en el directorio de personal de la Mutua a lo largo del año 2022 ha sido de 414, de los cuales 226 eran hombres y 188 mujeres, pertenecientes a 64 entidades distintas (53 en 2021). De todos ellos, se encontraban en activo al cierre del ejercicio 242 personas. Su actividad se ha desempeñado en el ámbito de los sistemas de información y el ámbito sanitario para un 30 % y 30,4 % de estos, respectivamente, mientras que el 4,6 % ha realizado labores de atención telefónica, y el 35 % restante se ha dedicado a cuestiones varias como la limpieza, la seguridad o los servicios generales. Por otro lado, su labor se ha desempeñado en un 64,7 % de los casos en la estructura de servicios centrales, en un 12,6 % en el Hospital Habana y el 22,7 % restante en la red de atención. 



### ► PROMOCIÓN Y DESARROLLO

#### ► PRUEBAS DE PROMOCIÓN INTERNA

La Mutua celebra bienalmente las pruebas de promoción interna que permiten acceder a los niveles 4 y 5, favoreciendo el desarrollo y promoción del personal. Se trata de un compromiso recogido en el convenio colectivo de aplicación y ampliado en un acuerdo suscrito entre la empresa y la representación de los trabajadores. No obstante, la entidad no ha podido realizar dichas pruebas en 2022 por no contar con la autorización por parte de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

#### ► DESARROLLO DIRECTIVO

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

Desde esta perspectiva, se ha seguido trabajando en el desarrollo de habilidades de liderazgo como refuerzo de la calidad directiva, habilidades y competencias específicas (soft skills), y en la elaboración y puesta en marcha de un programa de formación orientado al desarrollo directivo alineado con los valores corporativos de acuerdo a las necesidades detectadas y a los objetivos estratégicos.

En este sentido destaca el desarrollo de habilidades a través de procesos de mentoría, la realización de guías para el desarrollo de competencias corporativas, el diseño de planes de desarrollo individual o la elaboración de contenidos formativos específicos enfocados a procesos periódicos (la evaluación del desempeño, el afrontamiento de situaciones nuevas e inesperadas como la gestión de equipos a distancia), todo ello con la posibilidad de un aprendizaje en línea que permita su realización desde cualquier sitio y al ritmo deseado.

### ► FORMACIÓN

La formación de las personas trabajadoras es uno de los pilares fundamentales sobre los que la entidad construye la igualdad de oportunidades, la satisfacción en el puesto de trabajo, la ayuda a la integración, la fidelización y la alineación con los valores y cultura de la organización, contribuyendo al logro de sus objetivos.

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

Bajo esas premisas se fundó en 2018 la Universidad Corporativa de Fraternidad-Muprespa (UNICO). Comprometida con la formación permanente, UNICO se adapta al área de negocio, perfil y competencias requeridas para cada alumno/a con el objeto de ofrecerle un itinerario formativo en cada una de las escuelas existentes (administrativa, corporativa, directiva, preventiva, sanitaria y hospitalaria). De esta manera, cada miembro de la plantilla dispone de una forma de aprendizaje ordenada, transversal y acorde tanto a sus propias necesidades como a las que la empresa tiene de él.



En 2022, la Universidad Corporativa ha cumplido su quinto año de funcionamiento, consolidándose como una herramienta estratégica, diseñada para contribuir al logro de los objetivos de la Mutua mediante la integración de recursos que fomentan el aprendizaje y el conocimiento individual y organizacional, sirviendo de impulso para el proceso actual de cambio. Con objeto de adaptarse a los retos planteados por el entorno cambiante, se han creado contenidos y acciones formativas impartidos y difundidos para el refuerzo de la organización,

permitiendo anticipar las necesidades y gestionar la formación de manera ágil, flexible y permanente.

El diseño y enfoque de los contenidos formativos se ha orientado para contribuir a que:

- El ecosistema de la formación sea el depositario y transmisor del conocimiento de la organización.
- La Mutua se abra a la innovación, el liderazgo y el talento.
- Se transmita la cultura, se fomente la investigación, la empleabilidad y la igualdad.
- Se impulse, intercambie y entrene el conocimiento interno, generando nuevas ideas y creando un sentimiento de comunidad y objetivos comunes.

Asimismo, en 2022 se ha consolidado y avanzado en el nuevo modelo de formación en línea impulsado en 2020, pasando a ser un formato protagonista por su corta duración (no más de una hora), permitiendo agilizar el aprendizaje de contenidos en competencias tanto técnicas como personales y pudiendo además hacerla extensible a un mayor número de personas. Esta modalidad acerca y refuerza la figura del formador interno en el formato no presencial.

Con todo ello se ha consolidado y facilitado un aprendizaje continuo en línea con el modelo de innovación y evolución digital promovido por la entidad.

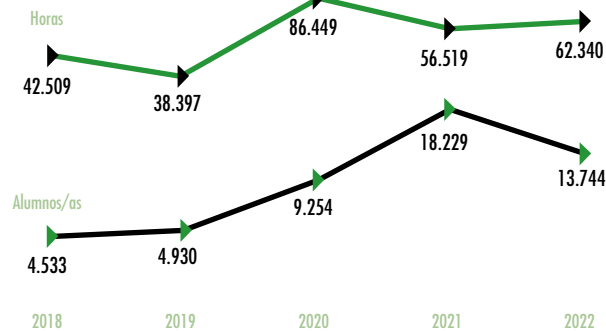
#### ► ACTIVIDAD FORMATIVA

La Mutua ha impartido durante 2022 un total de 62.340 horas de formación (frente a las 56.519 horas en 2021) a un total de 13.744 alumnos/as (18.229 en 2021) -entendiendo por alumno/a cada vez que un empleado es inscrito a una acción formativa distinta- de los cuales 9.162 han sido mujeres y 4.582 hombres. 📊





## Evolución del número de horas de formación y alumnos/as



Entre los alumnos/as se incluyen 52 personas (29 mujeres y 23 hombres) afectadas por algún tipo de discapacidad, siendo inscritos a diversas formaciones 541 alumnos/as, de los cuales se han formado 203 (80 hombres y 123 mujeres), lo que supone un 38 % de finalización por parte de este colectivo y unas 10 horas de formación, mejorando la media de 1,42 registrada en 2021.

Estos datos arrojan que durante 2022 la Mutua ha realizado una media de 30,07 horas de formación por persona de la plantilla, lo que supone un aumento de 3,05 horas respecto al año 2021. En el caso de las personas con discapacidad, la media de horas se ha incrementado notablemente llegando a las 15 horas (1,42 en 2021).

La formación se ha impartido en modalidad presencial en un total de 6.359 horas (a 316 mujeres y 200 hombres), favoreciendo el establecimiento de vínculos entre la plantilla; en línea 4.539,16 horas (1.994 mujeres y 1.087 hombres); mixta 3.723,32 horas (53 mujeres y 32 hombres).

También se han concedido ayudas individuales para la formación externa a 211 alumnos/as (133 mujeres y 78 hombres), que ha supuesto un total de 18.780 horas formativas adicionales (6.092 horas más que en 2021).

Cabe destacar la formación en términos de igualdad (ODS 5), derechos humanos y discapacidad que han recibido tanto los miembros de la comisión de igualdad como personal ajeno a él, por un total de 77 horas lectivas.

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

- Cómo aprovechar mejor los informes de valoración biomecánica (202 alumnos/as).
- Fraude por posible existencia de patología previa (115 alumnos/as).
- Valoración del AT en teletrabajo (133 alumnos/as).
- Casos prácticos sobre distintas situaciones legales de ceses de actividad (429 alumnos/as).
- Revisión de casos prácticos con peculiaridades a poner en común (449 alumnos/as).
- Guía para la tramitación de expedientes CUME (172 alumnos/as).
- RD-ley 13/2022 Nuevo sistema de cotización para los trabajadores autónomos (384 alumnos/as).
- RD-ley 13/2022 Nuevo sistema de cotización para los trabajadores autónomos. Directivos red (86 alumnos/as).
- Mínimos exigibles exploración osteomuscular al realizar historia clínica (105 alumnos/as).
- Facturación de abogados externos (96 alumnos/as).
- Protección de datos personales en el entorno laboral (78 alumnos/as).

En modalidad presencial:

- Actualización enfermeros de la red (123 alumnos/as).
- Actualización médicos de la red (112 alumnos/as).
- Curso de heridas. Actualización y cuidados (45 alumnos/as).
- Taller de RCP Básica (12 alumnos).
- Soporte Vital Avanzado (40 alumnos/as).
- Conceptos actuales en el manejo de la estabilidad traumática del hombro (24 alumnos/as).
- Auditoría interna (18 alumnos/as).
- Rescate de personas atrapadas (12 alumnos/as).

- Reunión anual de consultores de prevención 2022 (43 alumnos/as).

Y en modalidad en línea:

- Curso de Goniometría (408 alumnos/as).
- Curso de exploración osteomuscular (273 alumnos/as).
- El riesgo en la gestión de los medicamentos (385 alumnos).
- Mi Frater Paciente. Conocer la aplicación y prescribirla (206 alumnos/as).
- Buenas prácticas de gestión documental de FRAGUA (231 alumnos/as).
- Portal del Rincón del Asesor (144 alumnos/as).
- Acogida en Fraternidad-Muprespa (259 alumnos/as).
- Curso Reglamento UE protección datos (172 alumnos/as).
- Código ético y de conducta (202 alumnos/as).
- El modelo de prevención penal de Fraternidad-Muprespa (166 alumnos/as).
- Las competencias una forma de crear oportunidad y valor (1.153 alumnos/as).
- Curso básico de gestión de residuos (1.330 alumnos/as).
- Identidad e imagen corporativa (1.317 alumnos/as).
- Funcionalidades de Jabber (914 alumnos/as).
- Cómo me puede ayudar PDF (1.103 alumnos/as).
- Píldora Programa 7 Zip (986 alumnos/as).



### ► VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN

Fraternidad-Muprespa mide la formación a través de varios indicadores. En 2022, el indicador de transferencia de conocimiento ha alcanzado un 9,52 (sobre 10) y el indicador que recoge la valoración general de la plantilla sobre el sistema de formación un 8,81 (sobre 10). 📊

La valoración de los formadores se ha incrementado hasta alcanzar el 9,14 (sobre 10), respecto al 9,07 del año 2021. Asimismo, el índice de calidad de las ayudas individuales concedidas para formación externa también ha aumentado hasta situarse en los 8,99 puntos (sobre 10). 📊

### ► RETRIBUCIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES

La responsabilidad, tiempo, talento, esfuerzo y resultados de la totalidad de la plantilla 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 las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

La Mutua ha destinado 96.682.044,45 euros a los gastos de recursos humanos en el ejercicio 2022. De estos, el 73,33 % ha correspondido a salarios, además de las cantidades destinadas a cotizaciones de la Seguridad Social, gastos sociales, aportaciones al plan de pensiones e indemnizaciones. 📊

### ► PROCESO PARA DETERMINAR LA RETRIBUCIÓN

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

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



## ► RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

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

Al cierre de 2022, un total de 626 personas han tenido contratado uno o más productos, un 32 % del total de la plantilla, habiendo sido el seguro de salud el más contratado.


## ► PLAN DE PENSIONES

Fraternidad-Muprespa es promotora de un plan de pensiones adscrito a Fonditel Delta, fondo de pensiones que cubre de manera complementaria la previsión social de las personas trabajadoras. 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 2022 dicha cantidad ha sido de 259.950,4 euros, repartidos entre las 920 personas participantes del plan.

## ► MEDIATECA

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

Al cierre de 2022, la biblioteca ha estado dotada de 5.204 libros de todos los géneros (novelas, ensayos, guías de viaje, poesía, comics, guías de autoayuda, literatura infantil, etc.) Por su parte, la filmoteca ha ofrecido un catálogo de 1.346 películas. 

Durante este ejercicio se han solicitado en préstamo 821 libros y 43 películas por parte de 864 personas (700 libros y 39 películas han sido solicitadas por mujeres, 121 libros y 4 películas por hombres), de las cuales el 85,53 % han sido mujeres y el 14,47 %, hombres.

## ► VETERANOS DE FRATERNIDAD-MUPRESPA

Durante el ejercicio 2022 han cumplido 25 años de antigüedad en la empresa los siguientes 52 empleados (19 más que en el año 2021):

Apellidos y nombre	Provincia
Abolacio Bosch, Cristina Adoración	Cádiz
Agüero Sánchez, Miguel Ángel	Madrid
Alberola Vélez, Ana Isabel	Valencia
Aledo Avaria, Antonio	Valencia
Amorós Casalins, Marcos	Murcia
Azcona Eterra, María Jesús	Madrid
Cano Ortega, María Dolores	Madrid
Castañeda Conde, Olga	Madrid
Del Amo Sáez, Raúl	Madrid
Delgado Delgado, José Alberto	Jaén
Fernández Cosano, Manuel Enrique	Cádiz
Figueras Alfonso, Pedro Marcial	Las Palmas
García Guerrero, Juan Francisco	León
García Imbernon, Francisco	Murcia
García Morales, Javier	Madrid
García Serrano, Ana María	Madrid
Gómez Hermoso, Ana María	Palencia
Gómez Sánchez, María Ángeles	Sevilla
González Perona, María del Mar	Madrid
González Roiz, Eva Goretti	Cantabria
Hernández Martínez, Cristóbal	Toledo

Apellidos y nombre	Provincia
Illana Fuentes, María Antonia	Jaén
Jorroto González, José María	Madrid
Juárez Alonso, Margarita	León
Lafuente Domenech, José Ramón	Barcelona
Laínez Romo, Víctor	Barcelona
Llera Fernández, María Julia	La Coruña
Lozano González, Asunción	Alicante
Marqués González, Ana María	Madrid
Martín Vela, José Luis	Almería
Merino Aibar, Esther	Madrid
Morales Martín, María Olga	Las Palmas
Moreno Ramírez, Elia María	Madrid
Mozo Martín, Vicente de Paúl	Madrid
Muñoz Morales, María Teresa	Cádiz
Núñez de la Cal, Irene	Las Palmas
Ortiz Cruz, Francisco Manuel	Madrid
Pérez Aguilar, María José	Málaga
Pérez Portela, Alberto Santiago	Tarragona
Pulgar Collazo, Alicia	Madrid
Pulido Losa, Silvia	Madrid
Ramírez Berlinches, Miguel Ángel	Madrid
Redondo Flores, Miguel	Cáceres
Reina Pérez, María Eva	Gerona
Rodríguez López, María Dolores	Granada
Sánchez López, María Consuelo	Madrid
Sanz Murillo, Eduardo	Guadalajara
Torres Molina, Francisco Luis	Córdoba
Valencia Romero, María Pilar	Madrid
Vázquez Beltrán, José Carlos	Madrid
Vich Aguilo, Margarita	Palma de Mallorca
Yuste Herraiz, Gregorio	Madrid

### ▶ 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 numerosas personas, tales como la excedencia por cuidado de hijos (10 empleadas) o de familiares (3 empleados, 1 mujer y 2 hombres), y la reducción de jornada por guarda legal (30 empleados, 27 mujeres y 3 hombres).

Asimismo, la totalidad de las 50 personas que han tenido derecho al disfrute del permiso parental se han acogido al mismo (35 mujeres y 15 hombres). De estas, tras el permiso parental, han regresado al trabajo y han seguido siendo empleados 12 meses después un total de 32 personas (19 mujeres y 13 hombres). La tasa de regreso al trabajo tras agotar el permiso se ha situado en un 90,48 % para las mujeres y en el 100 % en el caso de los hombres, y la tasa de retención de empleados ha sido del 94,74 % para mujeres y del 68,67 % para hombres.

Entre las restantes medidas, cabe destacar por su singularidad:

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

### ▶ MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

#### ▶ CLIMA LABORAL

La motivación de los profesionales en Fraternidad-Muprespa es un ámbito de progreso que viene contemplándose en todos los planes estratégicos de la entidad desde 2011. Por ello, las acciones emprendidas desde entonces se han orientado a afianzar la escucha a los profesionales como una herramienta de gestión interna para la organización en su conjunto y para los propios equipos, al permitir identificar objetivos y actuaciones que repercutan en una mejor gestión del compromiso de los profesionales y un clima de trabajo más estimulante y satisfactorio. Supone, además, una ocasión poderosa de comunicación de las personas trabajadoras en sentido ascendente, así como una oportunidad para conocer la situación de los equipos y que los responsables puedan trabajar en su mejora.

Por este motivo se vienen realizando estudios para medir el compromiso, el clima laboral y la cultura corporativa y valores de la entidad, a través de varios cuestionarios anónimos remitidos a la plantilla.

Esta medición se realiza con periodicidad bianual y, si bien estaba prevista realizarse en 2021, la situación derivada de la COVID-19 motivó la decisión de aplazar su realización, que se ha establecido para el año 2024. 📅

#### ▶ 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 reciben, por parte de su responsable una valoración de su propio desempeño, dando pie a una retribución variable de periodicidad anual denominada Incentivo General de Resultados y Desempeño (IGRD).

En 2022 han recibido su evaluación el 100 % de los empleados que cumplían con el requisito exigido, en concreto, tener una antigüedad reconocida desde al menos

el primer día laborable del año anterior al del devengo y pago del incentivo al que da pie la evaluación. Del total de personas existentes en plantilla en febrero de 2022, fecha de realización de la evaluación, el 95,37 % (1.879 personas) han cumplido los requisitos para recibir su valoración. De todos ellos, 655 eran hombres y 1.224 mujeres. 📊

La evaluación del desempeño se realiza a través de un formulario cuyo fin es evaluar la contribución de cada persona trabajadora y las aportaciones orientadas a la consecución de los objetivos de la entidad atendiendo a seis factores definidos de manera sincronizada y coherente con la misión, la visión y los valores de la Mutua, y los objetivos estratégicos recogidos en el Plan Estratégico Corporativo vigente, consonantes con el sistema de gestión por competencias de la entidad.

Teniendo en cuenta la importancia de realizar una correcta evaluación del desempeño de las personas trabajadoras, en 2021 implantó el programa “evaluación del desempeño y conversaciones de desarrollo” para dar respuesta a las necesidades formativas del personal directivo de la Mutua con responsabilidad de evaluar el desempeño de sus colaboradores. Su finalidad ha continuado siendo generar equipos de mayor rendimiento, más motivados y autónomos.

Unido a ello, el centro de Recursos humanos y RSC ha realizado entrevistas profesionales de identificación de fortalezas y debilidades de la persona para planificar el desarrollo y capacitación de los profesionales, ofrecer una retroalimentación que les permita seguir creciendo, mejorar el rendimiento y/o favorecer posibles promociones futuras.



“La totalidad de los miembros de **Fraternidad-Muprespa** salvo los correspondientes a la alta dirección y aquellos que no cumplen con los requisitos necesarios, **reciben por parte de su responsable una valoración de su desempeño.**”

## ► MEDICIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA

A lo largo de 2022, se han difundido 1.387 noticias, avisos informativos, novedades digitales y entradas en los blogs a través de la intranet de la Mutua (FraterNet), se han remitido 52 comunicaciones por correo electrónico (campañas específicas y boletines digitales temáticos) y se han publicado 26 vídeos en la plataforma de vídeo web (FraterTube), frente a los 1.571, 68 y 31, respectivamente, difundidos en 2021. Esta información, puede ser valorada por los miembros de la plantilla en distintos aspectos, permitiendo plantear acciones de mejora que avancen hacia una comunicación interna más eficaz. En relación a las comunicaciones digitales, la valoración media ha sido de un 8,67 sobre 10. 📄

### Evolución del número de publicaciones, comunicaciones y vídeos

	2019	2020	2021	2022
Publicaciones	1.093	1.275	1.571	1.387
Comunicaciones	102	63	68	52
Vídeos	13	16	31	26
Valoración	9,06	9,12	9,00	8,67

## ► SALUD Y PREVENCIÓN

Las personas trabajadoras de Fraternidad-Muprespa disfrutan de un Servicio de Prevención Propio (SPP) que vela por su salud de manera integral, gestionando la prevención de riesgos laborales desde sus cuatro vertientes (seguridad, higiene, ergonomía y psicología laboral, y medicina del trabajo) vigilando la salud tanto individual como colectiva.

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

Fraternidad-Muprespa tiene implantado un Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en todos sus centros, basado actualmente en la norma OHSAS 18001:2007 que ha estado vigente hasta marzo de 2021, y cuyo traslado a la nueva norma ISO 45001 de acuerdo al diagnóstico realizado en 2021, está previsto para 2023.

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

La implantación de la nueva norma ISO 45001 ayuda a las empresas a:

- Reducir la siniestralidad laboral mediante la prevención y el control de los riesgos laborales.
- Garantizar el cumplimiento con las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales.
- Minimizar las sanciones, materiales perdidos e interrupciones en el proceso productivo provocados por los accidentes de trabajo, evitando costes y descensos de la cantidad y calidad de la producción conseguida y, por lo tanto, en la productividad de la organización.
- Aumentar la motivación y compromiso de los empleados mediante la consulta y la participación.
- Muestra el compromiso de su responsabilidad corporativa.

Todas las actuaciones y acciones acometidas por la Mutua en materia de prevención de riesgos laborales están recogidas tanto en la Política de Prevención como en el Manual/Plan de Prevención firmados por el director gerente.

### ► AUDITORIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La auditoría de prevención de riesgos laborales que se ha realizado en diciembre de 2022, es de carácter obligatorio por ley, con una periodicidad bienal. Ha sido realizada por la empresa AUDELCO, destacando como puntos positivos la baja siniestralidad, la comunicación, la consulta y participación, y la formación de la plantilla de la entidad.

### ► IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Fraternidad-Muprespa ha establecido, implementado y mantenido el procedimiento de identificación, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, que define las actuaciones necesarias para la identificación continua de peligros y la evaluación de los riesgos laborales derivados, así como el registro y la evaluación de resultados.

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.

Posteriormente, se lleva a cabo una evaluación de riesgos en equipos, lugares y puestos de trabajo, y una evaluación específica de riesgos cuando la apreciación profesional no permite realizar una evaluación de riesgos concluyente. Para ello, se recurre a las mediciones o análisis necesarios, de acuerdo con los métodos definidos en la normativa aplicable.

La información obtenida a través de las visitas a los centros de trabajo, mediciones ambientales, de ruido, investigaciones de accidentes y de las medidas de emergencia implantadas, permite a la entidad velar por la seguridad de las personas trabajadoras y de sus instalaciones.

Las evaluaciones de identificación de riesgos llevan a cabo con una periodicidad de 4 años, a excepción del requerimiento por parte de algún trabajador o por incorporaciones de personal.

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

<b>Seguridad en el Trabajo</b>	Lugares de trabajo	R.D. 486/1997 Lugares R.D. 485/1997 Señalización R.D. 1215/1997 Equipos de trabajo R.D. 773/1997 EPI
<b>Higiene Industrial</b>	Condiciones ambientales	R.D. 286/2006 Ruido
<b>Ergonomía y Psicosociología</b>	Confort térmico	Temperatura, humedad, calidad del aire
	Condiciones ergonómicas	R.D. 487/1997- Manipulación manual de cargas IBV Ergo
	Condiciones PVD	R.D. 488/1997
	Condiciones Psicosociales	INSST/ F-Psico

En 2022 se han realizado 75 informes sobre evaluaciones de riesgos en puestos de trabajo, 47 estudios de condiciones ambientales, 48 revisiones de medidas de emergencia, 54 implantaciones y 48 simulacros. Adicionalmente se han llevado a cabo evaluaciones específicas, como 14 estudios técnicos de condiciones de trabajo por riesgo de embarazo o lactancia (REL), 5 análisis de tareas de puesto de trabajo, 2 estudios de lugares de trabajo, 1 profesigramas, 1 estudio de iluminación, 1 estudio de confort térmico y 1 guía.

Asimismo se ha actualizado la documentación en materia de PRL para la modalidad de teletrabajo, tanto la información de los riesgos de puesto como la información facilitada por las personas trabajadoras, a través de los cuestionarios de autoevaluación y una declaración responsable firmada. A lo largo del ejercicio han sido gestionadas 97 solicitudes de teletrabajo.

El seguimiento de las medidas correctoras y/o preventivas derivadas de las evaluaciones e identificaciones de riesgos se hacen a través de inspecciones de seguridad, habiéndose realizado 127 a lo largo del año 2022.

Los servicios de salud en el trabajo de Fraternidad-Muprespa contribuyen a la identificación, eliminación de peligros y minimización de riesgos a través de reconocimientos médicos de vigilancia de la salud, campañas preventivas para detección precoz de enfermedades graves, campañas de vacunación, análisis y estudio de las enfermedades por contingencia común de las personas trabajadoras de la entidad. De dichas actuaciones se extrae información para proponer medidas preventivas y mejorar la salud de la plantilla.

### ► NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES

La comunicación de cualquier accidente de trabajo sufrido por trabajadores de Fraternidad-Muprespa se realiza mediante el sistema de gestión informático de la Mutua al SPP. 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.

En 2022 se han investigado 116 avisos de accidente de trabajo comunicados a través de la aplicación o incidentes comunicados por cualquier otra vía.



## ► SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El plan de prevención de riesgos laborales desarrolla el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales en Fraternidad-Muprespa, basado en la mejora continua, que cubre al 100 % de la plantilla.

Los instrumentos esenciales que la entidad emplea para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y, en el caso de que se pongan de manifiesto situaciones de riesgo, la planificación de la actividad preventiva.

Fraternidad-Muprespa evalúa de forma periódica el cumplimiento de la legislación y reglamentación de prevención aplicable con los siguientes procesos:

- Evaluación de riesgos, inspecciones y auto auditorías internas.
- Inspecciones y auditorías externas reglamentarias.
- Notificaciones de incumplimientos de norma; etc.

Durante 2022 se han realizado 917 actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales y se ha hecho el seguimiento de 119 planificaciones de la actividad preventiva (con medidas correctivas y preventivas incluidas).

Asimismo se ha tenido conocimiento de 320 avisos de coordinaciones de actividades preventivas (CAE) frente a los 178 recibidos en el ejercicio 2021. De estos, un 39,69 % han correspondido a empresas que realizan servicios de mantenimiento en centros de la Mutua, un 21,25 % a obras, un 0,94 % a revisión de instalaciones, 0,94 % a empresas de limpieza, 0,31 % a PCI (Protección contra incendios) y un 36,88 % a otros.

En cuanto a la vigilancia de la salud, la plantilla se ha beneficiado, entre otras, de las siguientes acciones:

- 1.427 reconocimientos médicos voluntarios que han abarcado al 67,47 % de la plantilla. Los reconocimientos médicos laborales se centran en la detección de patologías asociadas a los riesgos presentes en el trabajo, permitiendo además detectar otros trastornos de la salud que, sin tener relación con el trabajo, pueden afectar el desempeño del mismo.
- 880 vacunaciones como parte de la campaña de vacunación contra la gripe.
- Campaña preventiva de detección precoz de enfermedades graves.
- Información relativa a los riesgos para el embarazo a todas las mujeres que desempeñan su actividad laboral en puestos de trabajo que están identificados de riesgo en el registro de catálogo de puestos y riesgos asociados.

En relación con la vigilancia de la salud mental de la plantilla de la Mutua, 104 personas han sido valoradas, de las cuales 75 han sido o están siendo tratadas, a 2 se le ha realizado una valoración de aptitud y 2 personas han necesitado una valoración pericial y asistencia a juicio. Mientras que 28 personas, tras identificar o evaluar su problemática, no han requerido tratamiento aunque sí un control de varias sesiones.

Estos casos han llegado al SPP a través de varios canales:

- Solicitado a través de RRHH (5).
- Solicitados a través de las propias delegaciones (13).
- Detectados en los reconocimientos médicos anuales o en los seguimientos tras una baja médica (27).
- Hoja de registro de agresiones y situaciones de violencia (36).
- CAU de atención psicológica (6).
- RAS (Encuesta de Riesgos Psicosociales) (17). Se han realizado llamadas a 202 personas de acuerdo a las valoraciones que han realizado en la encuesta.
- Intervenciones individuales (17).
- Envío de correos solicitando el consentimiento para poder contactar telefónicamente (283 correos).

### ► COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO

La Mutua dispone de mecanismos de comunicación, información, consulta y participación de su plantilla en materia de prevención de riesgos laborales, definidos en el procedimiento de comunicación y toma de conciencia. La comunicación es bidireccional, del SPP a los trabajadores y viceversa, a través de la publicación de información en la intranet, la celebración de reuniones y charlas, el envío de correos electrónicos, la reunión de los comités de Seguridad y Salud y el comité Estatal de Seguridad y Salud, y la remisión de incidencias en el CAU de RRHH, mediante el cual han llegado y se han resuelto 132 incidencias en 2022.

Otra vía de comunicación con las personas trabajadoras es a través de la Ficha individual de PRL, en la intranet o el buzón del Servicio de Prevención Propio.

### ► 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 2022 se han impartido un total de 1.255 horas de formación a 340 personas de la plantilla. Esta formación ha consistido principalmente en cursos de reciclaje, PRL para delegados de prevención, prevención de riesgos en el teletrabajo y actuaciones en caso de emergencia, entre otros.

La formación en materia de prevención se encuentra regulada de acuerdo a un procedimiento que tiene por objeto:

- Detectar y satisfacer las necesidades relativas a la formación de todo el personal afectado por los sistemas de gestión certificados en Fraternidad-Muprespa, asegurando la competencia suficiente para la realización de las distintas tareas.
- Registrar todos los datos referentes a la formación realizada del personal antes citado.

- Evaluar la eficacia de las acciones tomadas para satisfacer la necesidad de formación o para lograr la competencia necesaria del citado personal.

La formación es de aplicación atendiendo a:

- Formación inicial para trabajadores/as de nueva incorporación al puesto de trabajo.
- Formación periódica determinada por el estudio de necesidades formativas que realice el Servicio de Prevención Propio en colaboración con el área de Formación del centro de Recursos humanos y RSC.
- Formación derivada de un accidente/incidente, cuando la investigación del suceso requiera formación específica como acción preventiva.

“Las personas trabajadoras de Fraternidad-Muprespa disfrutan de un Servicio de Prevención Propio que **vela por su salud de manera integral**, gestionando la prevención de riesgos desde sus cuatro vertientes **vigilando la salud tanto individual como colectiva.**”

### ► ABSENTISMO Y SINIESTRALIDAD

#### ► CONTINGENCIAS COMUNES

Desde el SPP se realiza exclusivamente el análisis de los casos de contingencia común acontecidos para poder establecer una relación causa-efecto entre el trabajo realizado y la dolencia existente. Las enfermedades laborales establecidas como tal vienen tipificadas en el apartado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Durante 2022 se han registrado 1.773 (procesos de baja por contingencias comunes del personal de la Mutua (1.288 mujeres y 458 hombres), 662 más que en 2021. La duración media de IT (Incapacidad temporal) ha alcanzado los 24,59 días, 9,15 días menos que en 2021.

Asimismo, 617 procesos han tenido una duración menor o igual a 3 días, 805 entre 4 y 15 días, y 351 procesos han registrado una duración mayor de 15 días. 📄

#### ► CONTINGENCIAS PROFESIONALES

En 2022, se ha registrado un aumento en los accidentes de trabajo en horario laboral con baja dentro de la plantilla de Fraternidad-Muprespa, pasando de 6 procesos en 2021 a 9 en 2022, y de los procesos sin baja, pasando de 48 procesos en 2021 a 55 en 2022. No obstante han disminuido los procesos con baja in itinere, pasando de 19 procesos en 2021 a 17 en 2022. Los días de duración de las bajas, tanto en jornada laboral como in itinere, también han sufrido un decremento en el presente ejercicio, siendo de 214 días en bajas por accidente en jornada laboral, y 928 días en los procesos con baja por accidentes in itinere.

El aparato causante que más se repite en los casos con baja han sido los relacionados con el suelo (5 bajas) y en los casos sin baja han sido los accidentes de trabajo por pinchazo aplicando en todos ellos el protocolo por pinchazo accidental. Se observa la tendencia a la baja en la que la Mutua se encontraba en años anteriores al 2019.

Aun siendo bajos los índices de siniestralidad en la Mutua, todos ellos han aumentado levemente. El índice de





incidencia (cuyo cálculo tiene exclusivamente en cuenta el número de accidentes con baja) ha pasado de un 2,91 en 2021 a un 4,25 en 2022. Y el índice absoluto de frecuencia (el cálculo tiene en cuenta todos los accidentes, con y sin baja en jornada laboral) que ha aumentado de un 15,80 en 2021 a un 17,95 en 2022. En relación al índice de frecuencia, también ha aumentado con respecto al 2021, pasando de un 1,76 en 2021 a un 2,56 en 2022.

Por otra parte, desafortunadamente ha habido que lamentar un fallecido como consecuencia de un accidente de trabajo durante 2022.

## ► REPRESENTACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las secciones sindicales legalmente constituidas en el ámbito de Fraternidad-Muprespa han sido en 2022, Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), reconociéndose a ambas la capacidad de representación e interlocución colectiva de toda la plantilla de la entidad. El número de delegados durante 2022 ha sido de 133, un representante menos que en 2021, de los cuales 74 son mujeres y 59 hombres. 📄

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

En cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales que en su art. 35 párrafo primero define la figura de los delegados de prevención como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

El número de delegados de prevención en Fraternidad-Muprespa en 2022 ha sido de 84, siendo 10 los comités de Seguridad y Salud, y uno el comité estatal de Seguridad y Salud. 📄

Con fecha 30 de mayo, se ha firmado el Acuerdo de desconexión digital, que establece las medidas necesarias para contribuir al ejercicio del derecho a la desconexión digital así como el compromiso compartido con las secciones sindicales legalmente constituidas en la Mutua de establecer dichas medidas para contribuir a garantizar su efectividad.

En dicho documento, las partes firmantes reconocen el derecho de las personas trabajadoras de la entidad a la desconexión digital, a fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones o licencias, así como a su intimidad personal y familiar fuera del tiempo de trabajo legal establecido.

De otra parte, una vez informada favorablemente la masa salarial para el ejercicio 2022 por la Subdirección General de Gestión de Retribuciones y Puestos de Trabajo del Ministerio de Hacienda y Función Pública, todas las partes se reúnen para dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 22/2021 📄 de 28 de diciembre, de PGE para el año 2022 y el 22 de noviembre de 2022. En consecuencia se ha firmado un acuerdo de distribución y aplicación individual de la masa salarial, así como la distribución del incremento retributivo adicional previsto en el Artículo 23 del RD 18/2022, de 18 de octubre.





**RESPONSABILIDAD  
SOCIAL Y ODS**



- ▶ **LÍNEAS DIRECTRICES** (pág. 116)
- ▶ **INTEGRACIÓN DE LA RSC Y EL COMPORTAMIENTO ÉTICO** (pág. 117)
- ▶ **PRÁCTICAS LABORALES RESPONSABLES** (pág. 119)
- ▶ **RESPONSABILIDAD SOCIO SANITARIA** (pág. 124)
- ▶ **VOLUNTARIADO CORPORATIVO Y OTRAS ACTIVIDADES DE INTERÉS SOCIAL** (pág. 129)
- ▶ **SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL** (pág. 130)



La Responsabilidad Social de Fraternidad-Muprespa sienta sus bases en fomentar, integrar y divulgar en todos sus ámbitos de actuación, el desarrollo de prácticas responsables que contribuyan al impulso de sus valores y principios y a la mejor consecución de las líneas y objetivos de los Planes Estratégicos Corporativos, favoreciendo especialmente la transparencia, sostenibilidad y competitividad de la Mutua y la creación de valor compartido entre sus grupos de interés.

La transparencia y buen gobierno; la gestión responsable de los recursos humanos; el respeto al medioambiente y el consumo responsable; actuaciones de cooperación al desarrollo, ayudan a la mejora de la relación con la sociedad y al aumento de nuestra visibilidad como entidad responsable.

Durante 2022 Fraternidad-Muprespa ha perseguido firmemente que sus acciones de Responsabilidad Social estén vinculadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para avanzar en el cumplimiento de la Agenda 2030. De esta manera ha preparado la Agenda Responsable de Fraternidad-Muprespa donde ha trabajado en base a los 11 ODS más relacionados con su actividad como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social: ODS 3-Salud y Bienestar; ODS 4-Formación y educación; ODS 5-Igualdad de género; ODS 7-Eficiencia energética; ODS 8-Trabajo decente; ODS 9-Innovación; ODS 10-Desigualdad; ODS12-Consumo responsable; ODS 13-Acción por el clima; ODS16-Responsabilidad y ODS17-Cooperación. Estos forman parte de lo que se ha denominado el círculo de influencia de los ODS en la Mutua.

### ► LÍNEAS DIRECTRICES

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

- Integración de la RSC y el Comportamiento Ético
- Prácticas Laborales Responsables
- Responsabilidad Sociosanitaria
- Voluntariado Corporativo y otras Actividades de Interés Social
- Sostenibilidad Medioambiental

Las acciones llevadas a cabo por Fraternidad-Muprespa han tenido un impacto potencial sobre

**2.115** Personas trabajadoras

**118.122** Empresas mutualistas

**1.497.610** Trabajadores protegidos

**13.827** Asesorías





## ► INTEGRACIÓN DE LA RSC Y EL COMPORTAMIENTO ÉTICO

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

## ► PACTO MUNDIAL Renovación de la adhesión

El Pacto Mundial es una iniciativa de la ONU de adhesión voluntaria basada en el compromiso de las empresas y organizaciones en implementar 10 Principios universales de sostenibilidad y en tomar acciones para acelerar el camino hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En 2022 la Mutua ha renovado su compromiso de adhesión (vigente desde 2010) a través del cual se responsabiliza a seguir avanzando en la promoción de la salud en el entorno laboral, en línea con los desafíos del Objetivo de Desarrollo Sostenible - ODS 3 Salud y Bienestar íntimamente ligado a la misión, visión y valores de la entidad.

## ► PACTO MUNDIAL Informe compromiso 2021

La Mutua ha presentado el Informe de Compromiso (COE por sus siglas en inglés) con el Pacto Mundial y sus 10 Principios, a través de la declaración firmada por el director gerente reafirmando el apoyo al Pacto Mundial por parte de la entidad y el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad correspondiente al 2021.

✳ Cada acción se acompaña de un sector del color del ODS principal al que da respuesta. Si bien una acción puede dar respuesta a distintos ODS, solo refleja el ODS principal.

## ► INFORME ANUAL Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2021

### Reporte transparente y responsable

El Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad es un trabajo participativo de todas las unidades organizativas de la Mutua, que aportan resultados e información relevante de cada ejercicio, para cada uno de los grupos de interés, en un ejercicio de transparencia sobre la gestión de la entidad. Se elabora de conformidad con los estándares Global Reporting Initiative (GRI), prestando atención a la exhaustividad, comparabilidad y claridad de la información, y 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 debido respeto y promoción de los derechos de las personas con discapacidad.

## ► MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 2021

### Reporte transparente y responsable

La memoria de Responsabilidad Social Corporativa y ODS es el documento descriptivo de las acciones relacionadas con el desempeño social, económico y medioambiental de la Mutua. La memoria conlleva hacer visible y público las actividades y compromisos de la entidad en responsabilidad social y ofrecer el ejercicio transparente de contribución a la sostenibilidad.



		<b>ODS 3</b> Salud y bienestar
		<b>ODS 4</b> Educación de calidad
		<b>ODS 5</b> Igualdad de género
		<b>ODS 8</b> Trabajo decente y crecimiento económico
		<b>ODS 9</b> Industria, innovación e infraestructura
		<b>ODS 10</b> Reducción de las desigualdades
		<b>ODS 12</b> Producción y consumo responsable
		<b>ODS 13</b> Acción por el clima
		<b>ODS 16</b> Paz, justicia e instituciones solidarias
		<b>ODS 17</b> Alianzas para lograr los objetivos



### ► MEMORIA +COMPROMISO 2021

#### Reporte transparente y responsable ▼

+compromiso alianza de mutuas ha realizado su memoria anual 2021, en la que se recogen las acciones llevadas a cabo. La memoria pone de manifiesto que cuatro años después de su fundación, la alianza de Asepuyo, Fraternidad-Muprespa y MC Mutual sigue progresando fiel a su objetivo inicial: una gestión eficiente de los recursos.

### ► 2022 AÑO SIEMPRESRESPABLES

#### Cultura Responsable ▼

Durante el 2022 la Mutua ha celebrado en el ámbito interno el Año SiempResponsables, movimiento que ha pretendido impulsar su estrategia de Responsabilidad Social a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para cumplir la Agenda 2030, con un claro compromiso para hacer frente a los retos sociales, económicos y medioambientales, poniendo en el centro a las personas, el planeta, la prosperidad, la paz y la sostenibilidad.

La entidad se ha enfocado a 11 de los 17 ODS, aquellos que tienen una relación más directa con su labor. Para trabajar en cada uno de estos y darles visibilidad, a través de la Agenda Responsable, cada mes se ha centrado la atención en uno, el cual ha venido encabezado por una efeméride representativa.



### ► AGENDA RESPONSABLE

#### Cultura Responsable ▼

La Agenda Responsable nace de la campaña interna SiempResponsables, como mecanismo para concentrar la atención de la organización en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 más afines a su actividad, contribuyendo a la concienciación y cumplimiento de las metas de cada uno de estos. El objetivo es que año a año, repitiendo esta Agenda Responsable, la Mutua asiente una dinámica que le permita avanzar hacia una Responsabilidad Social cada vez más sólida.

Desde hace años, la Mutua elabora para las personas trabajadoras el calendario corporativo que sirve para tomar conciencia y conocer mejor, aspectos relevantes de la entidad. Este año 2022 ha versado sobre la conmemoración Siempresponsables, donde ha quedado señalada la agenda responsable de Fraternidad-Muprespa, desde este año hasta 2030.

### ► SEMANA DE LA ACCIÓN POR

#### LOS ODS

#### Divulgación ▼

Fraternidad-Muprespa ha celebrado la Semana de Acción por los ODS, incluida en la Agenda Responsable, para despertar una reacción en favor del cambio y poner de manifiesto la importancia de implicarnos en cada acto de nuestro día a día, en nuestro estilo de vida o en las decisiones que tomamos, generadoras de un gran impacto en el planeta y así colaborar en el cumplimiento de las metas de los ODS.

A lo largo de la semana del 25 de septiembre, efeméride del Día Mundial de Acción por los ODS, se ha realizado una campaña de concienciación y culturización, con un juego digital para conocer el conocimiento sobre los ODS de las personas trabajadoras de la Mutua y la difusión de una infografía para consumir de manera responsable, entre otras actividades.

### ► ACUERDOS RESPONSABLES

#### Colaboración ▼



La Mutua ha firmado 26 nuevos acuerdos de colaboración de distinta índole con: Asepal (Asociación de Empresas de Equipos de Protección Individual) para fomentar el análisis, la investigación y la difusión en materia de prevención de riesgos y salud laboral; Asociación de Jóvenes Empresarios en Las Palmas y Asociación de Jóvenes empresarios en Santa Cruz de Tenerife; el Consejo General de Graduados Sociales de España y los provinciales de Alicante, Almería, Ávila, Barcelona, Burgos, Castellón, Ciudad Real, Islas Baleares, Las Palmas, León, Madrid, Pontevedra, Santa Cruz de Tenerife, Segovia, Tarragona y Valencia, para la realización en común de actividades de divulgación, concretamente, de seminarios, cursos, jornadas o conferencias, ajustándose todas ellas a la normativa aplicable a la actividad de la Mutua; el Consejo de Colegios de Farmacéuticos de Almería, Castilla y León y Sevilla, para que las farmacias puedan dispensar medicamentos y productos sanitarios prescritos por los facultativos de la Mutua; Marca3C Instituto de empresas; la Universidad de Almería, para el desarrollo de un programa de prácticas para universitarios; y la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR), para formación, investigación y transferencia tecnológica.



## ▶ PRÁCTICAS LABORALES RESPONSABLES

Fraternidad-Muprespa lleva a cabo 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.

## ▶ COMPROMISO CON LA IGUALDAD Siempre presente ◀

Fraternidad-Muprespa cuenta con un Compromiso con la Igualdad adquirido por la dirección desde 2009 y que fue renovado en 2021, a través del cual declara que se continuarán estableciendo y desarrollando políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, garantizándose también el principio de transparencia retributiva mediante la implantación de un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, que asegure el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, y elaborando el registro y la auditoría retributiva a que se refiere el RD 902/2020 de 13 de octubre.

Este compromiso ha estado presente desde hace más de 14 años en Fraternidad-Muprespa, hecho que pone en valor la implicación de la entidad en materia de igualdad.

## ▶ IV PLAN DE IGUALDAD Firma del nuevo plan ◀

La Comisión Negociadora ha firmado en marzo de 2022 el acta de aprobación del IV Plan de Igualdad de la Mutua cuya duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2025.

Con fecha 16 de marzo se procedió a su registro a través del Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON), que a su vez requirió el informe

favorable de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, pendiente de recibir, por lo que a 31 de diciembre de 2022 se encuentra “en trámite” en la citada aplicación del registro.



## ▶ DISTINTIVO DIE Informe anual ◀

Se ha presentado el V Informe anual de seguimiento con datos correspondientes a 2021, que es un requisito normativo para el mantenimiento del Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE). El distintivo es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad a empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Fraternidad-Muprespa obtuvo el distintivo en 2016 y lo mantiene hasta la fecha.

## ▶ 8 DE MARZO DÍA DE LA MUJER Conmemoración ◀

En la semana del 8 de marzo de 2022, la Mutua ha rendido homenaje a seis mujeres que gracias a su lucha, arrojo y valentía, sobresalieron en defensa de sus derechos y libertades, destacando en diferentes ámbitos y áreas profesionales. El homenaje a las 6 mujeres forma parte de la celebración interna del año

SiempResponsables, en el mes que dedicado a la Igualdad de Género de la Agenda Responsable de la Mutua, con el objetivo de dar visibilidad, concienciar, educar en valores y desarrollar acciones que vayan enfocadas a seguir avanzando en términos de igualdad.

## ▶ 25 NOVIEMBRE, CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Campaña de concienciación ◀

El Instituto de las Mujeres emplaza anualmente a todos los miembros de la Red DIE a conmemorar y dar visibilidad al Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. La Mutua ha participado en esta iniciativa de manera interna y externa dando difusión a la campaña del Ministerio de Igualdad ¿Entonces Quién?, que pone el foco en la importancia de la denuncia de actitudes violentas, a través del teléfono de atención 016, puerta de acceso al “circulo que te protege”.

## ▶ MARCA ASTURIANA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD Promoción de la igualdad ◀

El distintivo Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad a Fraternidad-Muprespa, cuya vigencia es desde el año 2020 a 2023, ha sido otorgado por el Instituto Asturiano de la Mujer (IAM). El distintivo recibido premia la participación activa en la política de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El IAM es el organismo del Gobierno del Principado de Asturias responsable de desarrollar las políticas de igualdad, impulsando y promoviendo la participación de las mujeres en todos los ámbitos y eliminando cualquier forma de discriminación.

▶ ODS 3

▶ ODS 4

▶ ODS 5

▶ ODS 8

▶ ODS 9

▶ ODS 10

▶ ODS 12

▶ ODS 13

▶ ODS 16

▶ ODS 17



### ► CHARTER DE LA DIVERSIDAD

#### Diversidad en la plantilla

La Mutua ha renovado de manera voluntaria para el periodo 2021-2023 el compromiso de adhesión al Charter de la Diversidad (vigente desde 2011), cuyo objetivo es el de sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades, avanzar en la construcción de una plantilla diversa, promover la inclusión de todas las personas que pertenecen a la empresa y fomentar la conciliación entre la vida familiar y laboral.



La Fundación para la Diversidad es una entidad constituida por el Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad y la Fundación Alares.

### ► CHARTER DEL TELETRABAJO Y LA FLEXIBILIDAD

#### Conciliación

Sigue vigente a través del Charter del Teletrabajo y la flexibilidad laboral de la Fundación Másfamilia, el compromiso de la Mutua con la cultura de la flexibilidad laboral y el teletrabajo, el respeto por el medioambiente, la diversidad y la inclusión, y el reconocimiento y pedagogía sobre los beneficios de una cultura flexible para todos.

### ► RENOVACIÓN CONVENIO MARCO DE TELETRABAJO

#### Conciliación

El Convenio Marco de Teletrabajo fue suscrito con la representación legal de las personas trabajadoras el 14 de octubre de 2021, adaptado a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Ese convenio, que en principio cuenta con el informe favorable de la Administración de Seguridad Social pero está aún pendiente de la autorización por el Ministerio de Hacienda y Función Pública, mantiene y actualiza el sistema de teletrabajo que la Mutua ha venido aplicando desde 2013. El convenio de teletrabajo ha sido firmado por 609 personas entre 2021 y 2022.



El convenio sienta las bases para realizar con éxito una transición hacia la implantación de un modelo organizativo híbrido que permita combinar de forma complementaria y voluntaria el trabajo presencial con el que se realice en teletrabajo, estableciendo unos porcentajes de la jornada mensual a realizar en dicha modalidad entre el 20 % y el 40 % en cada unidad. La vigencia del convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2023.

### ► RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

#### Compromiso con las personas trabajadoras

Fraternidad-Muprespa tiene implementado desde 2016 un plan de retribución flexible para sus personas trabajadoras, que permite disponer de un tipo de salario en especie al destinar una parte de su salario bruto, como máximo el 30 % del total anual, a la adquisición de productos (seguro de salud, tarjeta transporte y cheque guardería) que están exentos de impuestos y que puede elegir según sus necesidades, con mejores condiciones económicas, gracias a que la Mutua negocia los precios con los proveedores.

Con este producto las personas trabajadoras disfrutaban de un salario emocional mejorando su calidad de vida y contribuyendo a la conciliación laboral, al tener cubiertos servicios básicos diarios, con un doble ahorro, libertad de elección sobre la retribución a aportar y su carácter

voluntario. En 2022, 627 de las personas trabajadoras de la Mutua, un 30,4 % del total de la plantilla, disfrutaban de alguno o varios de los productos que se pueden contratar.

### ► JORNADAS GRANDES EMPRESAS DP MADRID

#### Compartir compromiso

Con el fin de trasladar la experiencia de Fraternidad-Muprespa en la elaboración de planes de igualdad y más concretamente en las distintas fases de elaboración del IV Plan de Igualdad, atendiendo a la nueva normativa de aplicación (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres), se han realizado sendas jornadas informativas al respecto para grandes empresas mutualistas.

También se les ha informado, entre otras cosas, sobre cómo se ha constituido la comisión negociadora del plan, los contenidos mínimos del diagnóstico, la herramienta utilizada para la elaboración de un sistema de valoración de puestos de trabajo, la herramienta del registro retributivo, el contenido del plan y su registro en REGCON.







## ► IV ENCUESTA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

### Prevenir riesgos en la plantilla

Fraternidad-Muprespa realiza periódicamente una encuesta de riesgos psicosociales de su plantilla para obtener información de situaciones de riesgo elevado en aspectos organizativos y de definición de los puestos de trabajo. En base a los resultados de esta se han podido planificar acciones para corregir o minimizar problemas en las áreas de trabajo correspondientes. Igualmente se han establecido mejoras en el colectivo de personas con dificultades para compatibilizar su vida laboral y personal.

La IV encuesta de Riesgos Psicosociales ha contado en esta edición con la aportación del área psicológica del Servicio de Prevención Propio para su análisis y posterior búsqueda de soluciones a los problemas que se han detectado.

## ► PSICOLOGÍA CLÍNICA

### Atender a las necesidades de la plantilla

En la vigilancia de la salud mental que la Mutua ofrece a la plantilla, se realizan acciones concretas para la identificación, evaluación, diagnóstico y tratamiento a nivel nacional (tanto presencial como online). En 2022, 104 personas han sido valoradas por este servicio, de las que 75 han sido o están siendo tratadas, a 2 se les ha realizado una valoración de aptitud y 2 personas han necesitado una valoración pericial y asistencia a juicio. Otras 28 personas, que tras identificar o evaluar su problemática, no han requerido tratamiento aunque sí un control de varias sesiones.

Los casos llegan al servicio a través de varios canales:

- Solicitado a través de RRHH (5)
- Solicitados a través de las propias direcciones provinciales o delegaciones al SPP (13)
- Tras ser detectada la necesidad en los reconocimientos médicos/seguimiento tras una baja médica (27)

- A través de la hoja de registro de agresiones y situaciones de violencia (36)
- A través del CAU de atención psicológica (6)
- Encuesta de Riesgos Psicosociales (17)

En colaboración con los Técnicos del SPP, se han realizado actuaciones en relación al factor Relación y Apoyo Social (RAS) como llamadas (202) a las personas que puntúan de forma elevada (por encima de “raras veces”) y se diseñan recomendaciones generales y particulares, puestas en conocimiento para su consulta con el Centro de RRHH y RSC. Se ha iniciado proceso de intervención individual (17) en los casos que así se precisa. Se han enviado correos solicitando el consentimiento para poder contactar telefónicamente (283 correos).

## ► INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### 3 de diciembre, día internacional de la discapacidad

Dentro del marco de la adhesión al programa INSERTA, cada 3 de diciembre, Día Internacional de las Personas con Discapacidad, la Mutua participa en la campaña de visibilización de la discapacidad de la Fundación ONCE. En 2022 se ha dado difusión interna al alcance del objetivo de contrataciones de personas con discapacidad que la entidad se ha marcado.

## ► ACCESIBILIDAD (AIS)

### Todos somos iguales

Fraternidad-Muprespa es una entidad plenamente comprometida con el respeto y defensa de los derechos de las personas con discapacidad, por eso uno de los objetivos de la entidad ha sido conseguir la certificación AIS en el 100 % de sus centros de atención.

Para ello, la Mutua ha contado con la colaboración de la Fundación para la Accesibilidad y Responsabilidad Social, que desarrolla un sistema de medición del grado de

accesibilidad: Indicador de Accesibilidad (AIS), con el aval de la Certificadora Internacional IMQ (Istituto Italiano del Marchio di Qualità).

La entidad trabaja para la mejora de la accesibilidad de un modo continuo, con una revisión anual de todos los centros de atención, que garantiza el mantenimiento de las condiciones certificadas y/o las modificaciones realizadas.

## ► DEFENSOR DEL MUTUALISTA

### Atención de reclamaciones

Este órgano fue creado con el objeto atender, canalizar y dar respuesta a las quejas y reclamaciones de empresas y de personas trabajadoras adheridas. 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 de las comunicaciones recibidas y el arbitrio de las mismas, con todas las garantías de equidad, integridad y ecuanimidad.

Además, el Defensor del mutualista ha realizado recomendaciones y elabora propuestas de mejora a las distintas unidades responsables de la gestión.

El Defensor del mutualista ha tramitado durante el 2022 un total de 1.802 quejas y reclamaciones. La media de días hábiles transcurridos para resolver los expedientes de las reclamaciones durante este periodo se ha situado en 10 días desde que se interpone la reclamación.

La gestión del Defensor del mutualista ha permitido que en 283 ocasiones las reclamaciones se hayan resuelto en sentido favorable al reclamante.

Por lo general, la procedencia de las reclamaciones obedece, en su mayoría, a trabajadores por cuenta ajena (94 %, esto es, 1.688 reclamaciones). Las reclamaciones interpuestas por trabajadores autónomos han sido 114 y 11 han sido por empresas asociadas.

► ODS 3

► ODS 4

► ODS 5

► ODS 8

► ODS 9

► ODS 10

► ODS 12

► ODS 13

► ODS 16

► ODS 17



En cuanto a su distribución por tipo de contingencia cabe reseñar que 1.257 reclamaciones han estado vinculadas a la contingencia profesional (siendo un 69 % del total, 1.231 por accidente de trabajo y 21 por enfermedad profesional) y 494 corresponden a contingencia común (que equivale a un 27 % del total). Las 56 restantes corresponden a las prestaciones de Riesgo por embarazo y lactancia (29), Cuidado de menores (20) y Cese de actividad de los trabajadores autónomos (7).

A lo largo del año 2022, el conducto más utilizado para interponer las reclamaciones ha seguido siendo la hoja de reclamación, disponible en todos los centros de atención, si bien ha aumentado la entrada de estas por la ventanilla única de la Web corporativa, y con escasa repercusión a través de la App/Oficina Digital.

### ► CERTIFICACIÓN ISO 10002:2018 Certificado de quejas y reclamaciones ▼

La Mutua ha renovado en noviembre de 2022 la certificación del Defensor del mutualista conforme a los requisitos de la Norma UNE-ISO 10002:2018 (Gestión de la calidad. Satisfacción del cliente. Directrices para el tratamiento de las quejas en las organizaciones).

Este certificado ha permitido establecer desde 2018, un sistema de gestión enfocado a la mejora continua, atajar posibles causas de quejas o reclamaciones, aportar un mecanismo eficaz, simple y resolutivo para la gestión de conflictos con los usuarios y permitir al reclamante el acceso a la información relevante del estado de su queja de forma simplificada, accesible y transparente.

### ► CERTIFICACIÓN ISO 9001:2015 Desarrollo de aplicaciones y mantenimiento de infraestructuras tecnológicas ▼

La subdirección general de Sistemas de información y servicios dispone también, desde junio de 2022, de un sistema de gestión de calidad para el ámbito los Sistemas de Información que dan soporte a las actividades de gestión de Infraestructuras Informáticas y de Telecomunicaciones, diseño y desarrollo y puesta en producción de aplicaciones informáticas en tecnologías de la información y centro de atención a usuarios.

Esta certificación apoya la consecución de objetivos del plan estratégico y el plan de evolución digital, y pone de manifiesto el compromiso por el servicio y la mejora continua, como puede contrastarse en la Política de Calidad.

### ► CERTIFICACIÓN ISO/IEC 27001 Seguridad de la información ▼

En septiembre de 2022, se ha certificado el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), como reconocimiento y evidencia de conformidad con la norma UNE-EN ISO/IEC 27001:2017 y el certificado IQNET ISO 27001.

El alcance del SGSI se enfoca a velar por la gestión de las infraestructuras informáticas y telecomunicaciones; el diseño, desarrollo y puesta en producción de aplicaciones informáticas en tecnologías de la información y centro de atención de usuarios, prestados por la subdirección general de Sistemas de información y servicios.

La certificación obtenida cobra especial importancia, tanto en materia de seguridad, como en lo relativo al cumplimiento de la normativa de protección de datos, dado el volumen de datos personales que manejamos, siendo algunos de estos de las categorías especiales, como los relativos a la salud de los trabajadores atendidos.

### ► PACTO DIGITAL AEPD ▼

Fraternidad-Muprespa está adherida al Pacto Digital para la protección de las Personas, promovido por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) es una iniciativa que tiene como objetivo promover un compromiso firme con la privacidad en las políticas de sostenibilidad y los modelos de negocio de las organizaciones, compatibilizando el derecho fundamental a la protección de datos con la innovación, la ética y la competitividad, porque las personas son nuestra prioridad.



La AEPD es el organismo público encargado de velar por el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales en España.

### ► CONCIENCIACIÓN EN CIBERSEGURIDAD Seguridad de la información ▼

En 2022 se ha continuado con la campaña de culturización y concienciación en ciberseguridad, a través de la publicación de una serie de noticias en la intranet corporativa con periodicidad mensual. La campaña persigue mejorar la seguridad en la Mutua y fomentar el uso seguro de la tecnología en la vida personal de los empleados. La campaña ha ido acompañada de ataques de phishing simulados para concienciar a la plantilla sobre las vulnerabilidades de seguridad.

### ► 4°ESO+EMPRESA Colaboración en formación ▼

Tras la pandemia la Mutua ha recuperado la colaboración con el programa 4°ESO+empresas de la Comunidad de Madrid, para estancias educativas de los alumnos y alumnas en los centros de trabajo de la entidad. De este





modo, se ha acogido a diez estudiantes de los colegios Nuestra Señora de la Merced de Tres Cantos, Colegio San Gabriel y el Centro de Formación Padre Piquer.

La estancia consiste en la presencia de estos alumnos y alumnas en centros de trabajo, en un periodo de tres a cinco días y en una jornada de cuatro horas, con el objetivo de explicarles a qué se dedica la Mutua y que observen cómo se desarrolla nuestra actividad y en ocasiones pueden llegar a desarrollar tareas o funciones, enfatizando siempre en los aspectos educativos de este proceso, todo ello amparado bajo un compromiso firmado entre el centro educativo y la Mutua.

## ▶ ESTANCIAS EDUCATIVAS 4ºESO

### Colaboración en formación

La Mutua ha acogido en junio de 2022 a dos alumnas correspondientes al curso de 4º de la ESO, del colegio privado San Luis de los Franceses, fuera del programa de la Comunidad Autónoma de Madrid, para realizar una estancia educativa en el centro de Asesoría y Servicios Jurídicos donde han podido ver las salidas profesionales del grado en Derecho para desarrollar su futura profesión dentro de la abogacía.

## ▶ PRÁCTICAS EDUCATIVAS EN CENTROS DE LA MUTUA

### Colaboración en formación

Fraternidad-Muprespa ha realizado en sus centros de trabajo, formaciones educativas en diferentes ámbitos del trabajo, en base a la firma de convenios de colaboración que la Mutua tiene firmados con diferentes centros educativos y universidades.



La Mutua ha albergado a 110 alumnos y alumnas, destacando 100 personas para el ámbito sanitario y 10 para el ámbito administrativo.

## ▶ COLABORACIÓN UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

### Colaboración en formación

Fraternidad-Muprespa ha retomado, tras la pandemia, la cooperación con la Facultad de Ciencias del Trabajo de Córdoba para colaborar en la formación de los estudiantes del Grado de Relaciones Laborales, acercándoles el fundamental papel que desempeñan las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social. Se ha ofrecido a los alumnos una ponencia práctica donde han podido comprobar que los conocimientos adquiridos durante su formación tienen aplicación directa en la realidad empresarial y laboral actual.

## ▶ ESTANCIAS EDUCATIVAS EN EL HOSPITAL HABANA

### Educación y conocimiento

El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana tiene entre sus objetivos el de integrar la actividad docente no solo de sus profesionales sino también de alumnos externos que quieran adentrarse en los diferentes trabajos que se realizan en el centro.

En 2022 se ha formado a un total de 17 estudiantes, 9 del grado de enfermería correspondientes, 4 de la Universidad Camilo José Cela y 5 de la Universidad de Nebrija.

Cinco alumnos de TSID, de dos Institutos de FP, IFPS Claudio Galeno e Instituto ILERNA, y de la Universidad Alfonso X el Sabio. Y tres alumnos de TCAE, de dos Institutos, Escuela Javeriana y Colegio San Juan Bautista.

## ▶ ROTACIÓN MIR EN EL HOSPITAL HABANA

### Educación y conocimiento

El Hospital Fraternidad-Muprespa Habana tiene entre sus líneas estratégicas el objetivo de convertirse en referente de

la especialidad de traumatología. Para ello, trabaja en mejorar la calidad de su modelo educativo y formativo, integrando la investigación y la innovación con la actividad docente.

De acuerdo a esta estrategia, durante el año 2022 han realizado en el centro sus rotaciones cuatro médicos procedentes de: Complejo Hospitalario de Toledo, Hospital Universitario de Guadalajara, Hospital Universitario Puerta del Mar de Cádiz y Hospital Universitario Severo Ochoa.

## ▶ RECONOCIMIENTO ENFOCADO AL TALENTO (AYTO. AVILÉS)

### Compromiso con el talento femenino

Fraternidad-Muprespa como empresa comprometida con el proyecto “Enfoca el Talento” del Ayuntamiento de Avilés, ha recibido la distinción: “Empresa comprometida con el Talento Femenino”, por su colaboración con el tejido empresarial del municipio y de la región y por su contribución al éxito del programa.

La entidad participa desde 2015 mentorizando a participantes con perfiles socio-sanitarios y proporcionándoles ayuda para preparar futuras entrevistas de trabajo. Esta iniciativa ha logrado un 40 % de empleabilidad de las personas mentorizadas.

## ▶ MEDIATECA DE LA MUTUA

### Acceso gratuito a libros y vídeos

Fraternidad-Muprespa, en su claro compromiso con la cultura, cuenta con una mediateca a disposición de toda la plantilla, considerada como un salario emocional y con una excelente valoración por parte de sus usuarios. Al cierre de 2022, la

ODS 3

ODS 4

ODS 5

ODS 8

ODS 9

ODS 10

ODS 12

ODS 13

ODS 16

ODS 17



biblioteca ha estado dotada de 5.204 libros, de todos los géneros (novelas, ensayos, guías de viaje, poesía, comics, guías de autoayuda, literatura infantil, etc.) Por su parte, la filmoteca ha ofrecido un catálogo de 1.347 películas. Durante este ejercicio se han solicitado en préstamo 739 libros y 43 películas por parte de 782 personas, de las cuales el 83 % han sido mujeres y el 17 % hombres.

### ► FELICITACIÓN NAVIDEÑA SOLIDARIA

#### Colaboración solidaria

Fraternidad-Muprespa realiza cada año su felicitación de Navidad en formato digital con carácter solidario junto a una fundación sin ánimo de lucro u ONG. La ONG con la que se ha realizado la tarjeta digital en 2022 ha sido Ayuda en Acción, primera organización no gubernamental dedicada al apadrinamiento centrandose en acompañar a las personas desde su infancia hasta que sean capaces de tomar las riendas de sus vidas y transformar sus comunidades. La felicitación se ha realizado a través de una contratación al amparo de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

### ► GARANTÍA MADRID

#### Prácticas laborales responsables en pandemia

Garantía Madrid ha sido un certificado emitido por la Comunidad de Madrid que avalaba el cumplimiento de Fraternidad-Muprespa, de las medidas de prevención dictadas por las autoridades sanitarias frente a la COVID-19 en todos los centros propios de la Mutua, constatando así el compromiso que ha tenido la entidad con la plantilla, mutualistas y sociedad en general.

La Comunidad de Madrid ha dado por finalizado el proyecto, desde el pasado 15 de mayo de 2022, por la gran mejora de la pandemia COVID-19.

### ► RESPONSABILIDAD SOCIO SANITARIA

La Mutua tiene el propósito de llevar a cabo acciones específicas de responsabilidad social que tengan al paciente como principal beneficiario, desde las que favorezcan el ejercicio de sus derechos hasta las que promuevan la readaptación profesional o la asistencia social.

### ► CERTIFICACIÓN ISO 9001:2015 Gestión servicios de calidad

La Mutua ha renovado un año más, en febrero de 2022, el certificado del Sistema de Gestión de la Calidad UNE-EN ISO 9001:2015 para la gestión administrativa de los servicios asociados a la cobertura de las contingencias profesionales y contingencias comunes del paciente asociado. La certificación abarca 100 centros de atención de la Mutua.

Esta certificación se viene renovando desde el año 2016, muestra del compromiso con la calidad, siendo una herramienta que orienta y ayuda en el cumplimiento de los requisitos que llevan a una mejora continua.

### ► RECONOCIMIENTO QH DE CALIDAD ASISTENCIAL Y SOSTENIBILIDAD

#### Atención asistencial de calidad

La Mutua dispone de la acreditación QH\*\* a la Excelencia en Calidad Asistencial, promovida por el Instituto para el Desarrollo de Integración de la Salud (IDIS), con la colaboración de la Sociedad Española de Calidad Asistencial (SECA) y la Asociación Española para la Calidad (AEC). Esta acreditación se obtuvo por primera vez en 2016 y su última emisión fue en noviembre de 2022 con vigencia hasta noviembre de 2024. Esta credencial reconoce la excelencia en calidad asistencial de las organizaciones sanitarias preocupadas por obtener los mejores resultados

de salud para sus pacientes, en las mejores condiciones y con los mejores procedimientos. Evalúa los distintos atributos de los sistemas de calidad existentes y los unifica en un solo indicador, estableciendo un sistema de identificación a través de niveles progresivos.

### ► ENCUESTA DE CALIDAD DE LAS CONSULTAS MÉDICAS

#### Atención asistencial de calidad

En abril de 2022 se ha implementado a través de la App Mi Frater Paciente una encuesta de calidad de las consultas médicas. Una vez finalizada la consulta, el paciente recibe un mensaje push en su dispositivo, para solicitarle su participación en la encuesta. Desde esta aplicación se han contestado a 11.822 encuestas, de las que un 73 % se ha contestado con una valoración de muy satisfecho, un 21 % está satisfecho, un 2 % está insatisfecho y un 3 % muy insatisfecho con la atención recibida.

Las encuestas de calidad aportan información para realizar posteriormente un análisis para medir el grado de satisfacción de los clientes con el servicio y la Mutua. De esta forma se obtiene información valiosa para cumplir con las expectativas de los grupos de interés de la entidad y mejorar con ello su fidelización.

### ► PRESTACIONES ESPECIALES

#### Ayudas sociales concedidas en 2022

Las prestaciones especiales son aquellas ayudas económicas que la Mutua, a través de la Comisión de Prestaciones Especiales, destina a financiar las necesidades sobrevenidas de una contingencia profesional completando las prestaciones reglamentarias que la Seguridad Social dispone.

En 2022 se han concedido 387 ayudas con un importe total de 433.623,51 euros, cifra que representa un decremento del 15,27 % respecto al año anterior, a pesar de que el número de ayudas haya aumentado en 103.



Las trabajadoras sociales son las encargadas de elaborar el informe social requerido en cada uno de los expedientes que se trasladan a la Comisión de Prestaciones Especiales, para en la medida de lo posible, mejorar la situación de los accidentados y sus familiares.

## ► ASISTENCIA SOCIAL

### Acompañamiento a accidentados

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. El desempeño de esta labor la desarrollan las trabajadoras sociales.

## ► 50 AÑOS DE COMPROMISO INTERNACIONAL CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

### Colaboración

La ISSA es la organización internacional líder de la seguridad social que reúne a instituciones, ministerios y entidades gubernamentales, en la promoción de la excelencia en materia de seguridad social, mediante la elaboración de directrices basadas en normas profesionales, conocimientos especializados, servicios y apoyo de expertos, para que se puedan desarrollar sistemas dinámicos y aplicar políticas adecuadas. Como parte de la ISSA, el Comité Internacional de prevención de Electricidad, Gas y Agua que se creó en el año 1970, es en la actualidad una red mundial de profesionales de la seguridad y la salud, que dirige y desarrolla su programa de actividades. Entre los integrantes del grupo directivo de esta sección preventiva, se encuentra como vicepresidente el director del departamento del Servicio de Prevención Propio de la Mutua, Antonio de Cos, del que forma parte desde el año 2012.

## ► CAMPAÑA DE VACUNACIÓN ANTIGRIPIAL 2022

### Empresa saludable

Entre las vacunas que la Mutua puede ofrecer voluntariamente, como campaña preventiva de promoción de la salud está la de la gripe, la cual un año más la entidad ha ofrecido a su plantilla, alcanzando las 880 vacunaciones.

Las campañas de vacunación consiguen reducir el contagio de determinadas enfermedades, protegiendo así a las personas trabajadoras, a sus familias, a los clientes y a los visitantes frecuentes o esporádicos de la Mutua. Además, la entidad obtiene un rendimiento adicional: la percepción positiva de las personas trabajadoras, en relación a la preocupación de la empresa por su salud, y la reducción de la tasa de absentismo por enfermedad.

## ► VII SEMANA DE LA PREVENCIÓN

### Cultura preventiva

En torno a la conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que se celebra cada 28 de abril, se ha realizado un programa de actuaciones preventivas de marcado carácter digital, para sensibilizar y promover una nueva cultura de la prevención para las empresas mutualistas, con el fin de reducir la siniestralidad laboral; fomentar alianzas con organismos e instituciones para promover la adhesión a la campaña Vision Zero; hacer visible el alineamiento del cambio cultural preventivo en las empresas y organizaciones públicas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Salud y Bienestar (ODS 3) y Trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8).

La VII Semana de la Prevención bajo el lema: Tiempo de liderar la prevención, en la que se ha promocionado la filosofía Vision Zero (que insiste en que todos los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se pueden evitar, ya que existe una 'causa' para ellos, y por lo tanto esta se puede prevenir). Este año se ha centrado en su primera regla de oro, asumir el liderazgo, alineándose con el lema que este año ha marcado la Organización Internacional del Trabajo (OIT), actuar juntos para construir una cultura positiva de seguridad y salud.

La Mutua ha preparado otra serie de actos como el Fratertalk#21: ¿Cable rojo o cable azul? Cuando liderar es la decisión correcta, con su invitado Julio de la Iglesia; La jornada institucional: Tiempo de liderar la prevención; La exposición de carteles de Seguridad Laboral del Siglo XX del 4 al 29 de abril; 24 horas non-stop de la prevención y la gala de entrega de la IX edición de los Premios Escolástico Zaldívar.

► ODS 3

► ODS 4

► ODS 5

► ODS 8

► ODS 9

► ODS 10

► ODS 12

► ODS 13

► ODS 16

► ODS 17



### IX Premios EZ2804

Fraternidad-Muprespa ha retransmitido la gala de entrega de los premios EZ 2804 (Escolástico Zaldívar), que ha reconocido a cinco entidades por sus proyectos de promoción de la seguridad y salud laboral. Las empresas ganadoras de los IX premios han sido: Grupo Agbar; Banco de Crédito Social Corporativo; Nidec Arisa; Endesa y Sociedad Mixta del agua - Jaén.



El premio extraordinario a la trayectoria profesional ha sido para Montserrat García, jefa del Área de Salud Laboral del Ministerio de Sanidad y el premio extraordinario a la entidad u organismo comprometido con la prevención de riesgos laborales ha recaído en la Asociación Internacional de la Seguridad Social.

En el mes de junio se publicó la revista de los premios en una edición digital que recogía todos los detalles de los premiados y entrevistas a los representantes de las empresas ganadoras.

### Fratertalk y selección premio

Fratertalks es un producto creado como punto de encuentro virtual de la Mutua en materia de Prevención de Riesgos Laborales y salud laboral, siendo una fuente de conocimiento y novedades. Este producto divulgativo nació en 2020, en un momento crucial donde la comunicación con los grupos de interés era delicada por la situación ocasionada por la COVID-19. A través de su puesta en marcha, la Mutua se ha propuesto sensibilizar y promover la cultura de la prevención en las empresas mutualistas; hacer visible el alineamiento del cambio cultural preventivo en las empresas y organizaciones públicas con los Objetivos de Desarrollo



Sostenible: Salud y Bienestar (ODS 3) y Trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8) entre otros, y fomentar alianzas con organismos e instituciones.

A lo largo de 2022 se han realizado 9 ediciones con un total de 227 asistentes de empresas mutualistas y más de 1.400 visualizaciones en el canal de YouTube de la Mutua, en las que han participado profesionales destacados del ámbito público y privado: Dolores Rico, Ignacio Cabo, Javier Albares, Montserrat García, Julio de la Iglesia, Nieves González, Óscar Barrios, Antonio José Millán, Anabel Fernández y Bartolomé Vargas. Y con este bagaje, la entidad ha presentado su candidatura a los Premios Prevencionar 2022, siendo seleccionados como finalistas dentro de la categoría Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

### V SEMANA DE LA SEGURIDAD VIAL Acciones de Seguridad Vial

Por quinto año consecutivo y coincidiendo con la celebración del día mundial de las víctimas por accidentes de tráfico en Fraternidad-Muprespa, se ha celebrado la Semana de la Seguridad Vial Laboral (SLV) del 14 a 20 de noviembre con el objetivo fundamental de sensibilizar a nuestras empresas asociadas para conseguir reducir la siniestralidad vial laboral poniendo el foco en las personas que se trasladan con motivo del trabajo.

Alineados con los ODS 3, 4 y 17, se ha mantenido el acuerdo de colaboración con AESLEME, STOP Accidentes y Fundación CNAE, alianzas conjuntas con la DGT y entidades referentes en SVL. El lema elegido para esta edición ha sido: "Cede el paso a una conducción segura" y durante la semana se han realizado cuatro jornadas presenciales en A Coruña, Murcia, Zaragoza y Asturias, dos webinar nacionales, una exposición de carteles en A Coruña, dos colaboraciones con otras jornadas sobre seguridad vial en Jaén y Madrid, así como numerosas acciones de comunicación y difusión en nuestras redes sociales y portales web.

### CAMPAÑA "TRABAJOS SALUDABLES: RELAJEMOS LAS CARGAS"

#### Seguridad y salud para todos

En 2022 ha terminado la campaña de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo dedicada a la prevención de los trastornos musculoesqueléticos (TME) relacionados con el trabajo, que ha estado vigente desde 2020 con el lema de "Trabajos saludables: relajemos las cargas". La campaña a lo largo de estos tres años ha desarrollado numerosas acciones en las que se ha dado una visión global de las causas de este persistente problema, ya que los riesgos relacionados con las posturas incómodas, las posiciones de trabajo forzadas, o los movimientos repetitivos siguen estando muy presentes en el día de día de las empresas.

Como evento de clausura se ha celebrado en Bilbao, en noviembre de 2022, una cumbre que ha reunido a destacados expertos europeos y responsables de la toma de decisiones para debatir los resultados de la campaña, así como compartir conocimientos y explorar futuras estrategias para la prevención eficaz de los trastornos musculoesqueléticos (TME) en el trabajo.

### XII FORO DE PREVENCIÓN DE GIJÓN

#### Participación en prevención

Fraternidad-Muprespa ha participado en marzo de 2022 en el XIII Foro de Prevención "Por la seguridad y salud en el trabajo", organizado por el sindicato USO junto con el CIP LABORAL de Gijón y el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de aportar conocimiento en el ámbito de los riesgos psicosociales.



## ► PARTICIPACIÓN EN FOROS DE PREVENCIÓN

### Congresos, jornadas y cursos

Encuentro Laboralia de Valencia. Jornada “Descubre todo sobre el emprendimiento senior” 50 Pro & GBO. IX Congreso Internacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos“ SESST. XIII Foro de Prevención “Tú previenes”, USO de Asturias y La Laboral. Jornada ORP: Barreras que impiden el uso eficiente de la SST en las empresas. Semana Seguridad y la Salud en el Trabajo de Almería 2022, Ayuntamiento de Almería. 4ª Jornadas de Seguridad y Salud Ocupacional, “Construyendo una cultura de prevención”, Facultad de Ciencias del Trabajo y del Comportamiento Humano de la UI SEK Ecuador (Quito). Congreso en la Universidad CEPES de México. III Encuentro Internacional de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Sector Agrícola, Agroseguridad, Expoliva. Encuentro organizado por la Dirección de Emprendimiento de la UGR, Univergem. II Congreso Mundial de Empresas Saludables, Prevencionar. Webinar IRSST Madrid. Webinar del ISSGA. Congreso AEC en Córdoba sobre salud integral y bienestar laboral. 12º Congreso Internacional y 16º Nacional de Ergonomía y Psicosociología, en La Laboral Gijón. Participación en Talentia 360. EOI e Instituto de las Mujeres. Máster en PRL de la FASOC, Universidad de Jaén. Jornada “Motivación, liderazgo y comunicación”, CEOE-CEPYME Cantabria. VI Congreso de PRL de la CAM, IRSST de Madrid.

## ► EXPOSICIÓN ACCIDENTES Y PREVENCIÓN

### Sensibilización y concienciación

Fraternidad-Muprespa ha fomentado siempre actividades preventivas dirigidas a la reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales a través de la sensibilización y la concienciación. Como parte de estas actividades, la Mutua ha creado la exposición “Accidentes y Prevención”, con 50 reproducciones de carteles españoles del siglo XX de la colección de Carlos Velasco Murviedro, que muestran la evolución del mensaje preventivo y

conciencian sobre los peligros presentes en los entornos de trabajo. Durante 2022 la exposición ha visitado nueve nuevos emplazamientos: Orihuela, Ciudad Real, Valencia, León, Éibar, Oviedo, Málaga, Pamplona y Almería.

## ► COMITÉ DE EXPERTOS

### Innovación científica sanitaria

El Comité de Expertos, compuesto por un grupo de especialistas sanitarios multidisciplinares de la Mutua, sirve de puerta de entrada de la innovación sanitaria a la organización, basando su actividad en cuatro líneas estratégicas para estudiar la utilidad de técnicas sanitarias susceptibles de adaptación en la entidad con el objetivo de obtener una mejora del manejo y tratamiento de los pacientes.



Durante 2022 el Comité se ha reunido en tres ocasiones, donde se ha estudiado varias y diferentes ideas del ámbito médico y de fisioterapia que han sido presentadas por personal sanitario de la Mutua así como por los propios miembros de este Comité. Las propuestas que han sido aprobadas en este año pero con limitación:

- Matriz de colágeno bicapa Chondro-Guide® para disponer únicamente en la aplicación de injertos articulares.
- INION, material reabsorbible de osteosíntesis. Quedó pendiente para el año 2023, concretar en qué casos/ circunstancias se puede utilizar.

Otras propuestas enviadas en este año 2022, que tras el estudio realizado por los miembros del Comité, no se han aprobado por no ser de utilidad para la Mutua han sido:

- Algometría para medir el dolor en el paciente, y con ello marcar el final de rehabilitación, su estabilización o estancamiento.
- KT-1000 para la valoración de la estabilidad de rodilla.

## ► IV REUNIÓN DE TRAUMATOLOGÍA

### Aprendizaje interno

El pasado noviembre se ha celebrado la IV Reunión de Traumatología de Fraternidad-Muprespa en el Hospital Habana que, como cada año, ha reunido a los traumatólogos de la entidad para compartir, actualizar y proyectar su actividad dentro de la Mutua. La jornada se ha podido seguir tanto presencialmente como en línea, para facilitar de forma eficiente la participación de todos los profesionales repartidos por la red. Esta jornada ha estado basada en la investigación y estudio de casos clínicos complejos o con elevada tasa de incapacidad, esta jornada es un ejemplo de la voluntad de innovar en el ámbito sanitario que tiene la Mutua. La formación, ligada al ODS 4, garantiza una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promueve las oportunidades de aprendizaje.

► ODS 3

► ODS 4

► ODS 5

► ODS 8

► ODS 9

## ► SESIONES FORMATIVAS SANITARIOS

### Capacitación sanitaria continua

A finales de 2022 y hasta finales de marzo de 2023, la formación práctica presencial se ha retomado con un programa de actualización para sanitarios (médicos, enfermeras/os y fisioterapeutas). Esta formación de actualización busca dar respuesta específica a las necesidades de cada colectivo, para lo cual se llevan a cabo actividades diferenciadas. La dinámica de esta formación, basada en el modelo de aula invertida (flipped classroom), adelanta los conocimientos teóricos a través de Universidad Corporativa UNICO fechas antes de la celebración de la formación presencial, para que esta sea lo más práctica posible.

► ODS 10

► ODS 12

► ODS 13

► ODS 16

► ODS 17



### ► CLASES MAGISTRALES

#### Aprender de los mejores ▲

En 2022 se ha iniciado para el colectivo médico especialista en traumatología una serie de clases magistrales con el propósito de transmitir información por parte de un profesional cualificado en una especialidad concreta de la traumatología. La clase magistral está organizada de tal manera que el especialista trata un tema en concreto y después se realiza un turno de preguntas para un posterior debate. En esta nueva modalidad formativa han participado en 2022: Carlos Cobiella, experto en la cirugía de hombro en la práctica deportiva y Jesús Vilá y Rico, especialista en Traumatología y Cirugía Ortopédica de la patología de pie y tobillo.

### ► PARTICIPACIÓN CIENTÍFICA

#### Congresos, jornadas y cursos ▲

42º congreso de la Sociedad Española de Medicina y Cirugía de Pie y Tobillo; XXI Congreso SETLA; 21 Congreso Nacional Neurorráquis; 14º Congreso Nacional INVEESCOT; 59 Congreso SECOT; XIV Congreso de la Sociedad Española de Traumatología del Deporte, SETRADE; 32 Congreso SOMACOT; Curso avanzado artroscopia de pie y tobillo. ARTHROLAB; 36 Congreso Nacional de la Sociedad Española de Columna Vertebral (GEER); 3rd Madrid Shoulder Course; I Valencia Shoulder Event; Esska Congress; XVI Congreso De La Sociedad Española de la Cirugía de Hombro y Codo; 30th Annual Meeting of MUSOC; IX Congreso SETOC; XVI Jornadas de Valoración funcional IBV; 28 Congreso SEMG; XXIII Jornadas de la Sociedad Española de Radiología Músculo-Esquelética (SERME); XVI Congreso Nacional AETR; 32 Jornadas Enfermeras Gestoras 2022; II Semana Virtual Enfermera +compromiso; XXXVIII Congreso de la SECA; 10º Congreso Nacional de la Sociedad Española de Heridas; Participaciones en los siguientes webinarios organizadas por la SETLA: Actualización en enfermedad tromboembólica. Desde el centro asistencial al hospital Tendinopatías y ejercicio terapéutico. Actualizaciones en el tratamiento de las fracturas de la meseta tibial. Tendinopatías de codo y muñeca. No siempre es lo que parece.

### ► PREMIOS SETLA

#### Recompensa a la innovación ▲

En el XXI Congreso SETLA, la Mutua ha recibido el premio a la mejor comunicación oral para médicos asistenciales: “Nirmatrelvir/Ritonavir para el tratamiento de Covid-19 en la vida real de un hospital de mutua laboral. A propósito de un caso”. Un trabajo que ha sido defendido y realizado por Antonio Ortega, jefe de la unidad de Medicina Interna del Hospital Habana.

### ► PREMIOS AETR

#### Recompensa a la innovación ▲

La Unidad de Diagnóstico por Imagen del Hospital Fraternidad-Muprespa Habana ha recibido en el XVI Congreso Nacional AETR organizado por la Asociación Española de Técnicos en Radiología, Radioterapia y Medicina Nuclear, el galardón otorgado al “Mejor póster de Radiodiagnóstico” realizado por Ignacio Parra Jiménez, supervisor de Diagnóstico por imagen y Adrián Parra Jiménez, técnico de rayos de la misma unidad. El póster presentado ha sido: “Utilización de planos anatómicos no convencionales en Resonancia Magnética.”

### ► JORNADA THE FUTURE WORK 2022

#### Participación ▲

Fraternidad-Muprespa ha participado en la jornada “The Future of Work 2022” organizada por IDC & Foundry Eventos Digitales, donde se han debatido sobre cómo aumentar la productividad de los empleados en un entorno móvil y sobre el cambio hacia un modelo ágil de operaciones en las organizaciones.

### ► IV JORNADA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

#### Participación ▲

Fraternidad-Muprespa ha participado en las cuartas jornadas de Seguridad y Salud Ocupacional, con el título “Construyendo una cultura de prevención”, celebradas en la Facultad de Ciencias del Trabajo y del Comportamiento Humano de la Universidad Internacional SEK Ecuador, la ponencia ha versado sobre la relación entre diversidad, género y salud en las empresas del siglo XXI.







## ► JORNADA DE TRABAJO DIRECTOR TIC

### Participación ▲

Fraternidad-Muprespa ha participado en el encuentro digital “¿Cómo han cambiado las necesidades tecnológicas en el mundo sanitario?”, organizado por Director Tic, medio de comunicación online perteneciente al grupo TAI Editorial. En el encuentro, se ha expuesto por parte de la Mutua, el proyecto en relación con los pacientes: como la telemedicina consigue que el paciente siga con su recuperación no solo mientras está ingresado, sino también, en remoto, cuando vuelve a su lugar de residencia, además también se trabaja este ámbito desde dos prismas: los dispositivos de los profesionales, teniendo en cuenta cuestiones como la seguridad y la usabilidad, y los que están a disposición de los pacientes, como la app Mi Frater Paciente, que permite disponer de toda la documentación clínica.

## ► ENCUENTRO HOSPITALES DEL FUTURO

### Participación ▲

Fraternidad-Muprespa, ha participado en el encuentro Expansión sobre “Hospitales del futuro: Sostenibles y People Centric”. Entre otras conclusiones, en el encuentro los expertos coincidieron en que, además de la transformación a la que se tuvo que enfrentar el sector hospitalario a raíz de la pandemia, que impuso de forma generalizada la telemedicina, hay más retos que afrontar en el ámbito de la atención médica de cara a conseguir una mayor eficiencia y ser capaces de dar más respuestas y ser más ágiles.

## ► JORNADA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

### Participación ▼

Fraternidad-Muprespa y el Centro de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Andalucía en Almería han

participado en una jornada sobre manejo y manipulación de cargas y trastornos musculoesqueléticos. Miembros de la Mutua en Almería han realizado una ponencia sobre “Trastornos musculoesqueléticos relacionados con la actividad laboral”, aportando conocimiento para conseguir mediante medidas preventivas de higiene postural, hábitos de sueño, dieta y ejercicio adecuados, mejorar el bienestar de las personas trabajadoras.

## ► VOLUNTARIADO CORPORATIVO Y OTRAS ACTIVIDADES DE INTERÉS SOCIAL

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

## ► DECLARACIÓN DE LA RENTA SOLIDARIA

### Con tu X avanzamos ▼

La campaña X Solidaria ayuda a las personas más vulnerables, al marcar en la casilla 106 “Actividades de Interés Social”, al hacer la declaración de la renta, de esta manera se ayuda a financiar proyectos o programas de interés social de Organizaciones No Gubernamentales (ONG) para atender situaciones de especial vulnerabilidad. Lo recaudado se convierte en una cantidad variable año a año, en 2022 han sido 425.308.000 euros, los que se han dedicado a diversos proyectos solidarios. Esta campaña esta financiada por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, está coordinada por la Plataforma de ONG de Acción Social, con quien se ha firmado un acuerdo de colaboración para compartir esta información con las personas que forman parte de la Mutua y con los grupos de interés externos.

## ► AYUDA A UCRANIA

### Recogida de enseres y donaciones económicas ▼

Se ha organizado una campaña solidaria de las personas trabajadoras de la Mutua para la recogida de material que pudiese ser de ayuda para las personas afectadas por la guerra de Ucrania. La recogida se ha llevado a cabo en los centros de trabajo, donde los empleados han podido llevar los enseres, para posteriormente hacerlo llegar a los puntos de recogida de diferentes asociaciones.

En total se han recogido más de 250 cajas y bolsas con un peso estimado de 1.200 kg, las cuales han sido entregadas a distintas organizaciones para su traslado a las fronteras de Polonia o Rumanía.

También se ha contactado con Cruz Roja, colaborador habitual de la Mutua, quien ha habilitado un canal para que las personas de la entidad que quisiesen hacer un donativo económico lo pudiese hacer de forma segura. Esta opción también se ha puesto a disposición de pacientes, empresas mutualistas y asesorías a través de la Oficina Digital de la entidad.

## ► CAMPAÑA DONACIÓN DE SANGRE

### Salvando vidas ▼

El 14 de junio, coincidiendo con el Día Mundial del Donante de Sangre, se ha realizado una campaña de donación de sangre en el Hospital Habana y en los centros de servicios centrales. En la campaña han realizado su donación 54 personas (un 10 por ciento más que en campañas anteriores), alcanzando una donación total de 24,3 litros de sangre. Gracias al acto altruista realizado, se ha ayudado a seguir viviendo a 162 personas.

▲ ODS 3

▼ ODS 4

▼ ODS 5

▼ ODS 8

▲ ODS 9

▼ ODS 10

▲ ODS 12

▼ ODS 13

▼ ODS 16

▼ ODS 17



El acuerdo de colaboración entre Fraternidad-Muprespa y Cruz Roja ha permitido instalar los puntos de donación de sangre en las centros de la Mutua facilitando la participación de los empleados durante su jornada laboral.

### ► **RECOGIDA DE TEXTIL CON FIN SOCIAL**

#### Reutilización y reciclaje

Fraternidad-Muprespa a través del Hospital Habana ha participado en la recogida selectiva de residuo textil con fin social, para su reutilización y reciclaje con Humana Fundación Pueblo para Pueblo.

En el garaje del Hospital Habana está ubicado un contenedor donde cualquier usuario o empleado puede depositar sus residuos textiles (ropa de vestir, zapatos, textil hogar, etc.)

En 2022 se han recogido 197 kg de residuo textil, un 40 % menos que en el año 2021.

Los recursos que se obtienen con este proceso de valorización permiten la financiación e implementación de programas de cooperación en África, América Latina y Asia, así como de apoyo local, agricultura urbana y sensibilización en España, además de contribuir a la protección del medioambiente, reduciendo los residuos en los depósitos controlados y, por consiguiente, la emisión de gases de efecto invernadero.

### ► **RECOGIDA DE TAPONES PARA UNA NUEVA VIDA**

#### Fundación SEUR

Fraternidad-Muprespa a través del Hospital Habana ha seguido participando en el proyecto "Tapones para una nueva vida" de la Fundación SEUR.

La recogida de tapones de plástico por medio de los contenedores están ubicados en las zonas del personal del centro (office y cafetería), tienen como fin facilitar el acceso

a tratamientos médicos y ortopédicos no cubiertos por la Seguridad Social de niños con enfermedades graves.

A este proyecto de colaboración se le suma el servicio de catering (Aramark) y el de limpieza (Eulen). Fundación SEUR nació en el año 2004 y a día de hoy sigue en activo con una gran cantidad de proyectos. Su iniciativa estrella es Tapones para una nueva vida®, que se puso en marcha en el año 2011.

### ► **SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL**

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

### ► **POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL**

#### Principios corporativos de actuación

Fraternidad-Muprespa, en su compromiso con la protección del medioambiente, incluida la prevención de la contaminación y otros compromisos específicos pertinentes al contexto de la organización, establece y garantiza el cumplimiento de una política medioambiental basada en 9 principios de actuación, entre los que se encuentra: Trabajar de forma respetuosa con el medioambiente, cumpliendo siempre los requisitos legales ambientales de aplicación, así como velar por el cumplimiento de otros requisitos voluntarios suscritos. Eliminar o minimizar los efectos ambientales negativos producidos como consecuencia de la actividad que desarrolla la entidad. Planificar las actividades de tal forma que se asegure la prevención de la



contaminación. Proteger el medioambiente mediante una gestión de riesgos, garantizando la mejora continua del comportamiento ambiental. Y mantener sensibilizados y concienciados a los empleados, fomentando la formación ambiental de los mismos, y su participación en la gestión ambiental, así como la comunicación con los proveedores dirigida a la coordinación ambiental.

La dirección de la entidad se compromete a impulsar la mejora ambiental, y a asignar los recursos necesarios que aseguren la exitosa implantación de la Política ambiental.

### ► **CERTIFICACIÓN ISO 14001:2015**

#### Gestión ambiental

La Mutua ha renovado un año más el certificado del Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2015 en 70 de los centros asistenciales. Esta certificación revisa la gestión por parte de la entidad de los riesgos medioambientales que puedan surgir en la entidad.

Es una herramienta imprescindible, porque orienta y ayuda en el cumplimiento de los requisitos que conlleva una mejora continua para los grupos de interés.

La certificación se renueva desde el año 2016, muestra del compromiso de Fraternidad-Muprespa con el medioambiente.

### ► **HUELLA DE CARBONO**

#### Impacto medioambiental

Fraternidad-Muprespa ha verificado por sexto año consecutivo la huella de carbono, en esta ocasión de acuerdo a los requisitos del GHG Protocol. El alcance de la verificación se establece para todos los centros de la Mutua.

Este cálculo se realiza de manera voluntaria y permite a la Mutua ser consciente de su impacto ambiental, ser transparente con sus grupos de interés y ejercer medidas para reducirlo. El alcance se extiende a toda la organización, incluyendo el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana.



La huella de carbono total en 2022 es de 2.929,60 tCO<sub>2</sub> eq, a continuación se detallan por alcances:

- Alcance 1: 678,73 tCO<sub>2</sub> eq.
- Alcance 2: 2.204,16 tCO<sub>2</sub> eq.
- Alcance 3: 43,20 tCO<sub>2</sub> eq.
- Otras emisiones directas (pellets): 3,51 tCO<sub>2</sub> eq.

## ▶ HUELLA DE CARBONO

### Sello Calculo

El Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico ha resuelto positivamente la solicitud de Fraternidad-Muprespa para la inscripción en el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono, así ha recibido el sello que demuestra la participación de la Mutua en el registro y el grado de esfuerzo acometido por la lucha contra el cambio climático, para el año 2021 a la espera de recibir el correspondiente a 2022.

La novedad en esta ocasión es, que por primera vez, se ha incluido el cálculo de la huella de carbono correspondiente al Hospital Habana, en un claro compromiso por reducir emisiones de gases de efecto invernadero.

## ▶ AHORRO ENERGÉTICO

### Actuaciones eficientes

Fraternidad-Muprespa vela por el ahorro energético y de este modo lleva a cabo actuaciones energéticamente eficientes (iluminación led, aislamientos térmicos y acústicos, climatización y ventilación de alta eficiencia, etc.), en todos los nuevos centros y en las obras de remodelación de los antiguos.

Además la Mutua tiene campañas permanentes de hábitos personales para aplicar tanto en los centros de trabajo como en la vida diaria.



## ▶ ENERGÍAS CERTIFICADAS RENOVABLES

### Consumo energético responsable

Fraternidad-Muprespa logró en 2016 que el suministro de energía de sus centros de trabajo dispusiera de Certificado de Generación con garantía de origen (GdO), procedente exclusivamente de fuentes de energías certificadas renovables; 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 2022 el proveedor de suministros de electricidad de la Mutua no ha podido asumir GdO, esto se debe al complicado contexto energético internacional.

En el Hospital Habana, la producción de energía solar fotovoltaica ha supuesto un 7,23 % del consumo total, y la producción de energía solar térmica ha supuesto la práctica totalidad de la necesaria para el calentamiento del agua caliente sanitaria.

## ▶ GESTIÓN DE RESIDUOS

### Reducción, reutilización y reciclaje

Los residuos peligrosos, así como relevantes no peligrosos generados en los centros de la Mutua, se gestionan por gestores de residuos autorizados, de los cuales se realiza un continuo seguimiento que implica la verificación del cumplimiento de sus requisitos y autorizaciones legales durante toda la vigencia del contrato.

Coincidiendo con la Semana Europea de la Prevención de Residuos, se ha sensibilizado al personal de la Mutua sobre residuos: prevención o reducción, segregación, reciclaje y reutilización.

También se ha elaborado e impartido un curso de formación de residuos a todas las personas trabajadoras de la Mutua.

## ▶ GRUPO ESPAÑOL DE CRECIMIENTO VERDE

### Compromiso con el medioambiente

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

La Mutua ha participado en la iniciativa Campaña #Ambición2022 con un vídeo donde presentamos nuestras soluciones para seguir haciendo frente al cambio climático.

## ▶ PLATAFORMA EMPRESAS #PORELCLIMA

### Adhesión

Fraternidad-Muprespa sigue adherida a la Plataforma empresa #PorElClima, iniciativa pionera de personas, empresas, organizaciones y Administraciones Públicas, que se unen con el objetivo común de luchar contra el cambio climático, asumiendo la Mutua un compromiso para impulsar un plan de acción para la reducción de sus emisiones de efecto invernadero.

Empresas #PorElClima es una iniciativa que forma parte de la Comunidad #PorElClima, la plataforma multiactor que persigue ser el motor del cambio y la acción, impulsando los hábitos y las acciones sostenibles y construyendo una economía en la que progreso y planeta sean dos elementos inseparables.

▶ ODS 3

▶ ODS 4

▶ ODS 5

▶ ODS 8

▶ ODS 9

▶ ODS 10

▶ ODS 12

▶ ODS 13

▶ ODS 16

▶ ODS 17



### ► CALIDAD AMBIENTAL AYTO. MÁLAGA

#### Mantenimiento del Certificado ►

El Ayuntamiento de Málaga, a través de su Centro Asesor Ambiental, mantiene el certificado municipal de Calidad Ambiental otorgado a la sede de la Mutua en Málaga. A través de este reconoce las buenas prácticas ambientales desarrolladas por la entidad desde el año 2020, en que obtuvo el certificado de pertenencia a la Red de Establecimientos Sostenibles de la ciudad cuya duración es de dos años.

### ► PACTO VERDE VITORIA Buena práctica ambiental ►

Fraternidad-Muprespa, en su compromiso empresarial con la sostenibilidad y el respeto al medioambiente, está adherida a la iniciativa Pacto Verde que promueve el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz desde el año 2012.

El boletín Pacto Verde – correspondiente al mes de marzo 2022 - recoge las buenas prácticas implantadas en el centro de la Mutua en Vitoria-Gasteiz para reducir el impacto ambiental de su actividad, como es el uso de códigos QR para facilitar a las personas usuarias la realización online de trámites, que hasta ahora suponían consumo de papel y tóner, la creación de puntos de segregación de distintas fracciones de residuos o la instalación de fuentes de agua de red.

### ► PREMIO AL HOSPITAL HABANA EN FACILITY MANAGEMENT & SERVICES

#### Recompensa a la innovación ►


Fraternidad-Muprespa ha recibido el premio al mejor proyecto en Facilities, otorgado por la Revista Facility M&S, al modelo de gestión integral utilizado para la contratación de los servicios y mantenimiento del Hospital Fraternidad-

Muprespa Habana. El premio ha valorado muy positivamente la sinergia entre el período de la construcción y la gestión de contratación de servicios para su puesta en marcha.

Desde el inicio del proyecto del Hospital Habana, en el que la consecución de la certificación LEED ha sido una meta, la gestión para lograr una óptima contratación de bienes, productos y servicios ha sido otro reto alcanzado con éxito, corroborado por los datos que indican que se ha realizado una gestión eficiente de los recursos y una racionalización del gasto. Todos los pliegos realizados para las contrataciones han llevado exigentes requisitos relacionados con aspectos de sostenibilidad, eficiencia y ahorro energético, así como aspectos relacionados con la composición y naturaleza de los materiales o productos empleados.

### ► DESEMPEÑO AMBIENTAL INDICADORES GRI (SERIE 300) Complimiento ambiental ►

El desarrollo sostenible de Fraternidad-Muprespa, en el sentido más amplio (social, económico y ambiental), lo que se llama la “triple botton line” o triple cuenta de resultados, constituye un objetivo fundamental.

Para informar de manera transparente sobre su desempeño ambiental, la Mutua responde a los indicadores que el estándar GRI (Global Reporting Initiative) establece para dicha dimensión, incorporándolos a su Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad. 

Estos indicadores de desempeño (Serie 300) 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.

Los valores de desempeño aportados se han recopilado a lo largo del ejercicio 2022, en 129 centros Fraternidad-Muprespa.





**6.909.664**  
Impactos directos

**33.799**

Noticias Intranet (lecturas)

**21.728**

Noticias Web (lecturas)

**79.876**

RRSS (impactos)

**3.354.772**

Notas de prensa (impactos)

**3.419.489**

Participantes

**86**

Acciones



ODS 3

ODS 4

ODS 5

ODS 8

ODS 9

ODS 10

ODS 12

ODS 13

ODS 16

ODS 17



# ANEXOS



- ▶ CUENTAS ANUALES (pág. 136)
- ▶ OTROS DATOS (pág. 148)
- ▶ DATOS DE LA PLANTILLA (pág. 151)
- ▶ PROCESO DE REALIZACIÓN Y PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME ANUAL Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD (pág. 158)
- ▶ INDICADORES GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE) (pág. 164)
- ▶ INDICADORES GRI DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL (pág. 168)
- ▶ DETALLE DE INDICADORES GRI DE LA DIMENSIÓN (pág. 169)

▶ **CUENTAS ANUALES**▶ **CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO-PATRIMONIAL. EJERCICIO 2022 (EUROS)**

(1/3)

	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>1. Cotizaciones sociales</b>	<b>1.364.995.055,07</b>	<b>1.201.907.070,16</b>
a) Régimen general	487.669.254,58	389.248.722,85
b) Régimen especial de trabajadores autónomos	47.131.009,40	45.995.672,74
c) Régimen especial agrario	0,00	0,00
d) Régimen especial de trabajadores del mar	1.841.526,88	1.435.077,46
e) Régimen especial de la minería del carbón	28.721,33	20.268,49
f) Régimen especial de empleados de hogar	0,00	0,00
g) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	828.324.542,88	765.207.328,62
<b>2. Transferencias y subvenciones recibidas</b>	<b>102.228.250,72</b>	<b>347.205.185,50</b>
a) Del ejercicio	102.227.141,72	347.204.085,69
a.1) Subvenciones recibidas para financiar gastos del ejercicio	0,00	0,00
a.2) Transferencias	102.227.141,72	347.204.085,69
a.3) Subvenciones recibidas para cancelación de pasivos que no supongan financiación específica de un elemento patrimonial	0,00	0,00
b) Imputación de subvenciones para el inmovilizado no financiero	1.109,00	1.099,81
c) Imputación de subvenciones para activos corrientes y otras	0,00	0,00
<b>3. Prestaciones de servicios</b>	<b>3.336.302,33</b>	<b>3.704.936,23</b>
<b>4. Trabajos realizados por la entidad para su inmovilizado</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>5. Otros ingresos de gestión ordinaria</b>	<b>76.862.602,74</b>	<b>69.057.957,54</b>
a) Arrendamientos	105.454,05	65.128,03
b) Otros ingresos	433.623,51	-396.481,52
c) Reversión del deterioro de créditos por operaciones de gestión	21.297.561,53	23.282.250,59
d) Provisión para contingencias en tramitación aplicada	55.025.963,65	46.107.060,44
<b>6. Excesos de provisiones</b>	<b>681.669,09</b>	<b>1.435.406,39</b>
<b>A) TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA (1+2+3+4+5+6)</b>	<b>1.548.103.879,95</b>	<b>1.623.310.555,82</b>




**▶ CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO-PATRIMONIAL. EJERCICIO 2022 (EUROS)**

(2/3)

	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>7. Prestaciones sociales</b>	<b>-919.218.686,14</b>	<b>-1.039.310.628,83</b>
a) Pensiones	0,00	0,00
b) Incapacidad temporal	-827.133.296,99	-757.779.889,27
c) Prestaciones derivadas de la maternidad y de la paternidad	-44.007.401,58	-41.429.392,70
d) Prestaciones familiares	0,00	0,00
e) Prestaciones económicas de recuperación e indemnizaciones y entregas únicas	-8.528.369,62	-7.957.078,88
f) Prestaciones sociales	-433.623,51	-511.767,70
g) Prótesis y vehículos para inválidos	-2.252.983,95	-1.654.146,07
h) Farmacia y efectos y accesorios de dispensación ambulatoria	-2.813.784,72	-2.575.247,87
i) Otras prestaciones	-34.049.225,77	-227.403.106,34
<b>8. Gastos de personal</b>	<b>-100.922.402,54</b>	<b>-92.842.965,08</b>
a) Sueldos, salarios y asimilados	-74.345.810,20	-68.580.088,30
b) Cargas sociales	-26.576.592,34	-24.262.876,78
<b>9. Transferencias y subvenciones concedidas</b>	<b>-323.630.355,08</b>	<b>-317.362.127,15</b>
a) Transferencias	-225.793.793,11	-207.087.547,56
b) Subvenciones	-97.836.561,97	-110.274.579,59
<b>10. Aprovisionamientos</b>	<b>-48.634.743,34</b>	<b>-46.058.427,04</b>
a) Compras y consumos	-48.634.743,34	-46.058.427,04
b) Deterioro de valor de existencias	0,00	0,00
<b>11. Otros gastos de gestión ordinaria</b>	<b>-150.576.731,63</b>	<b>-140.278.582,45</b>
a) Suministros y servicios exteriores	-25.157.802,29	-22.209.491,28
b) Tributos	-792.557,18	-828.527,37
c) Otros	0,00	0,00
d) Deterioro de valor de créditos por operaciones de gestión	-16.512.236,57	-18.535.376,81
e) Pérdidas de créditos incobrables por operaciones de gestión	-45.778.370,66	-43.679.223,34
f) Dotación a la provisión para contingencias en tramitación	-62.335.764,93	-55.025.963,65
<b>12. Amortización del inmovilizado</b>	<b>-4.424.466,26</b>	<b>-4.456.019,93</b>
<b>B) TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA (7+8+9+10+11+12)</b>	<b>-1.547.407.384,99</b>	<b>-1.640.308.750,48</b>



## ▶ CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO-PATRIMONIAL. EJERCICIO 2022 (EUROS)

(3/3)

	2022	2021
<b>I. RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) DE LA GESTIÓN ORDINARIA (A+B)</b>	<b>696.494,96</b>	<b>-16.998.194,66</b>
<b>13. Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta</b>	<b>-77.205,03</b>	<b>-105.361,12</b>
a) Deterioro de valor	0,00	0,00
b) Bajas y enajenaciones	-77.205,03	-105.361,12
c) Imputación de subvenciones para el inmovilizado no financiero	0,00	0,00
<b>14. Otras partidas no ordinarias</b>	<b>2.701.251,35</b>	<b>1.552.743,82</b>
a) Ingresos	2.725.995,29	1.563.119,20
b) Gastos	-24.743,94	-10.375,38
<b>II. RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS (I+13+14)</b>	<b>3.320.541,28</b>	<b>-15.550.811,96</b>
<b>15. Ingresos financieros</b>	<b>79.436,47</b>	<b>149.404,55</b>
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio	0,00	0,00
b) De valores negociables y de créditos del activo inmovilizado	79.436,47	149.404,55
c) Subvenciones para gastos financieros y para la financiación de operaciones financieras	0,00	0,00
<b>16. Gastos financieros</b>	<b>-177.774,82</b>	<b>-166.104,30</b>
<b>17. Gastos financieros imputados al activo</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>18. Variación del valor razonable en activos financieros</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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
<b>19. Diferencias de cambio</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>20. Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
a) De entidades del grupo, multigrupo y asociadas	0,00	0,00
b) Otros	0,00	0,00
<b>III. RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS (15+16+17+18+19+20)</b>	<b>-98.338,35</b>	<b>-16.699,75</b>
<b>IV. RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) NETO DEL EJERCICIO (II+III)</b>	<b>3.222.202,93</b>	<b>-15.567.511,71</b>
<b>± AJUSTES EN LA CUENTA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR</b>		<b>1.091.120,09</b>
<b>VI. RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR AJUSTADO</b>		<b>-14.476.391,62</b>



## ▶ BALANCE EJERCICIO 2022 (EUROS)

(1/3)

ACTIVO	2022	2021 REEXPRESADO
<b>A) Activo no corriente</b>	<b>135.371.601,72</b>	<b>133.706.909,14</b>
<b>I. Inmovilizado intangible</b>	<b>2.920.118,32</b>	<b>3.457.043,15</b>
1. Inversión en investigación y desarrollo	0,00	0,00
2. Propiedad industrial e intelectual	0,00	0,00
3. Aplicaciones informáticas	113.689,72	174.141,55
4. Inversiones sobre activos utilizados en régimen de arrendamiento o cedidos	2.779.469,19	3.254.833,19
5. Otro inmovilizado intangible	26.959,41	28.068,41
<b>II. Inmovilizado material</b>	<b>125.841.631,76</b>	<b>123.661.826,08</b>
1. Terrenos	26.185.446,12	26.185.446,12
2. Construcciones	84.935.577,97	84.247.552,55
5. Otro inmovilizado material	14.720.607,67	13.226.840,74
6. Inmovilizado en curso y anticipos	0,00	1.986,67
<b>III. Inversiones inmobiliarias</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
1. Terrenos	0,00	0,00
2. Construcciones	0,00	0,00
3. Inversiones inmobiliarias en curso y anticipos	0,00	0,00
<b>IV. Inversiones financieras a largo plazo en entidades del grupo, multigrupo y asociadas</b>	<b>3.765.216,41</b>	<b>3.779.654,09</b>
1. Inversiones financieras en patrimonio de entidades de derecho público	3.765.216,41	3.779.654,09
4. Otras inversiones	0,00	0,00
<b>V. Inversiones financieras a largo plazo</b>	<b>2.406.424,38</b>	<b>2.325.940,90</b>
1. Inversiones financieras en patrimonio	759.318,69	759.318,69
2. Créditos y valores representativos de deuda	1.026.726,88	1.069.028,82
4. Otras inversiones financieras	620.378,81	497.593,39
<b>VI. Deudores y otras cuentas a cobrar a largo plazo</b>	<b>438.210,85</b>	<b>482.444,92</b>



## ▶ BALANCE EJERCICIO 2022 (EUROS)

(2/3)

ACTIVO	2022	2021 REEXPRESADO
<b>B) Activo corriente</b>	<b>592.544.876,01</b>	<b>599.855.011,86</b>
<b>I. Activos en estado de venta</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>II. Existencias</b>	<b>1.488.198,50</b>	<b>920.550,85</b>
1. Productos farmacéuticos	289.696,93	212.839,25
2. Material sanitario de consumo	772.328,40	446.211,54
3. Otros aprovisionamientos	426.173,17	261.500,06
<b>III. Deudores y otras cuentas a cobrar</b>	<b>516.782.079,56</b>	<b>474.498.402,14</b>
1. Deudores por operaciones de gestión	6.065.810,24	42.796.994,22
2. Otras cuentas a cobrar	510.469.594,13	431.406.310,31
3. Administraciones públicas	246.675,19	295.097,61
4. Deudores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00
<b>V. Inversiones financieras a corto plazo</b>	<b>3.748.322,24</b>	<b>3.986.577,34</b>
1. Inversiones financieras en patrimonio	0,00	0,00
2. Créditos y valores representativos de deuda	3.748.322,24	3.986.577,34
4. Otras inversiones financieras	0,00	0,00
<b>VI. Ajustes por periodificación</b>	<b>586.993,55</b>	<b>219.685,51</b>
<b>VII. Efectivo y otros activos líquidos equivalentes</b>	<b>69.939.282,16</b>	<b>120.229.796,02</b>
1. Otros activos líquidos equivalentes	0,00	0,00
2. Tesorería	69.939.282,16	120.229.796,02
<b>TOTAL ACTIVO (A+B)</b>	<b>727.916.477,73</b>	<b>733.561.921,00</b>



## ▶ BALANCE EJERCICIO 2022 (EUROS)

(3/3)

PATRIMONIO NETO Y PASIVO	2022	2021 REEXPRESADO
<b>A) Patrimonio neto</b>	<b>432.290.573,06</b>	<b>428.864.218,23</b>
<b>I. Patrimonio aportado</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>II. Patrimonio generado</b>	<b>432.263.613,65</b>	<b>428.836.149,82</b>
1. Reservas	319.880.942,31	298.653.567,63
2. Resultados de ejercicios anteriores	109.160.468,41	144.658.973,81
3. Resultados de ejercicio	3.222.202,93	-14.476.391,62
<b>III. Ajustes por cambios de valor</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
1. Inmovilizado no financiero	0,00	0,00
2. Activos financieros disponibles para la venta	0,00	0,00
<b>IV. Otros incrementos patrimoniales pendientes de imputación a resultados</b>	<b>26.959,41</b>	<b>28.068,41</b>
<b>B) Pasivo no corriente</b>	<b>901.781,10</b>	<b>968.416,10</b>
<b>I. Provisiones a largo plazo</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>II. Deudas a largo plazo</b>	<b>901.781,10</b>	<b>968.416,10</b>
2. Deudas con entidades de crédito	0,00	0,00
4. Otras deudas	59.968,91	59.968,91
5. Acreedores por arrendamiento financiero a largo plazo	841.812,19	908.447,19
<b>V. Ajustes por periodificación a largo plazo</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>C) Pasivo corriente</b>	<b>294.724.123,57</b>	<b>303.729.286,67</b>
<b>I. Provisiones a corto plazo</b>	<b>65.640.438,23</b>	<b>74.912.159,24</b>
<b>II. Deudas a corto plazo</b>	<b>398.763,69</b>	<b>1.093.422,56</b>
2. Deuda con entidades de crédito	0,00	0,00
4. Otras deudas	332.128,36	1.028.571,56
5. Acreedores por arrendamiento financiero a corto plazo	66.635,33	64.851,00
<b>IV. Acreedores y otras cuentas a pagar</b>	<b>228.684.921,65</b>	<b>227.723.704,87</b>
1. Acreedores por operaciones de gestión	4.407.997,43	6.583.138,07
2. Otras cuentas a pagar	219.318.414,37	216.414.544,71
3. Administraciones públicas	4.958.509,85	4.726.022,09
4. Acreedores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00
<b>V. Ajustes por periodificación</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO (A+B+C)</b>	<b>727.916.477,73</b>	<b>733.561.921,00</b>



## ▶ CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO-PATRIMONIAL. PATRIMONIO PRIVATIVO (EUROS)

(1/3)

	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>1. Cotizaciones sociales</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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
<b>2. Transferencias y subvenciones recibidas</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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
<b>3. Prestaciones de servicios</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>4. Trabajos realizados por la entidad para su inmovilizado</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>5. Otros ingresos de gestión ordinaria</b>	<b>298.752,32</b>	<b>297.727,16</b>
a) Arrendamientos	298.752,32	297.727,16
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
<b>6. Excesos de provisiones</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>A) TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA (1+2+3+4+5+6)</b>	<b>298.752,32</b>	<b>297.727,16</b>


**▶ CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO-PATRIMONIAL. PATRIMONIO PRIVATIVO (EUROS)**

(2/3)

	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>7. Prestaciones sociales</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
a) Pensiones	0,00	0,00
b) Incapacidad temporal	0,00	0,00
c) Prestaciones derivadas de la maternidad y de la paternidad	0,00	0,00
d) Prestaciones familiares	0,00	0,00
e) Prestaciones económicas de recuperación e indemnizaciones y entregas únicas	0,00	0,00
f) Prestaciones sociales	0,00	0,00
g) Prótesis y vehículos para inválidos	0,00	0,00
h) Farmacia y efectos y accesorios de dispensación ambulatoria	0,00	0,00
i) Otras prestaciones	0,00	0,00
<b>8. Gastos de personal</b>	<b>-57.911,39</b>	<b>-49.689,74</b>
a) Sueldos, salarios y asimilados	0,00	0,00
b) Cargas sociales	-57.911,39	-49.689,74
<b>9. Transferencias y subvenciones concedidas</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
a) Transferencias	0,00	0,00
b) Subvenciones	0,00	0,00
<b>10. Aprovisionamientos</b>	<b>-10.200,00</b>	<b>-4.000,00</b>
a) Compras y consumos	-10.200,00	-4.000,00
b) Deterioro de valor de existencias	0,00	0,00
<b>11. Otros gastos de gestión ordinaria</b>	<b>-110.519,02</b>	<b>-137.851,24</b>
a) Suministros y servicios exteriores	-56.228,45	-83.391,78
b) Tributos	-54.290,57	-54.459,46
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
<b>12. Amortización del inmovilizado</b>	<b>-5.115,16</b>	<b>-5.617,30</b>
<b>B) TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA (7+8+9+10+11+12)</b>	<b>-183.745,57</b>	<b>-197.158,28</b>



## ▶ CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO-PATRIMONIAL. PATRIMONIO PRIVATIVO (EUROS)

(3/3)

	2022	2021
<b>I. RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) DE LA GESTIÓN ORDINARIA (A+B)</b>	115.006,75	100.568,88
<b>13. Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta</b>	<b>265.383,67</b>	<b>30.007,65</b>
a) Deterioro de valor	0,00	0,00
b) Bajas y enajenaciones	265.383,67	30.007,65
c) Imputación de subvenciones para el inmovilizado no financiero	0,00	0,00
<b>14. Otras partidas no ordinarias</b>	<b>-239.898,33</b>	<b>-102.850,27</b>
a) Ingresos	0,00	3.397,35
b) Gastos	-239.898,33	-106.247,62
<b>II. RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS (I+13+14)</b>	<b>140.492,09</b>	<b>27.726,26</b>
<b>15. Ingresos financieros</b>	<b>14.503,12</b>	<b>14.611,23</b>
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio	0,00	0,00
b) De valores negociables y de créditos del activo inmovilizado	14.503,12	14.611,23
c) Subvenciones para gastos financieros y para la financiación de operaciones financieras	0,00	0,00
<b>16. Gastos financieros</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>17. Gastos financieros imputados al activo</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>18. Variación del valor razonable en activos financieros</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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
<b>19. Diferencias de cambio</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>20. Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
a) De entidades del grupo, multigrupo y asociadas	0,00	0,00
b) Otros	0,00	0,00
<b>III. RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS (15+16+17+18+19+20)</b>	<b>14.503,12</b>	<b>14.611,23</b>
<b>IV. RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) NETO DEL EJERCICIO (II+III)</b>	<b>154.995,21</b>	<b>42.337,49</b>
<b>21. Impuesto sobre beneficios</b>	<b>-10.405,72</b>	<b>22.917,36</b>
<b>V. RESULTADO NETO DEL EJERCICIO DESPUÉS DE IMPUESTOS</b>	<b>144.589,49</b>	<b>65.254,85</b>
<b>± AJUSTES EN LA CUENTA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR</b>		<b>0,00</b>
<b>VI. RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR AJUSTADO</b>		<b>65.254,85</b>




**► BALANCE EJERCICIO 2022. PATRIMONIO PRIVATIVO (EUROS)**

(1/3)

ACTIVO	2022	2021 REEXPRESADO
<b>A) Activo no corriente</b>	<b>2.411.123,59</b>	<b>2.378.040,45</b>
<b>I. Inmovilizado intangible</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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
<b>II. Inmovilizado material</b>	<b>879.497,48</b>	<b>959.228,97</b>
1. Terrenos	484.186,99	542.287,41
2. Construcciones	395.310,49	416.941,56
5. Otro inmovilizado material	0,00	0,00
6. Inmovilizado en curso y anticipos	0,00	0,00
<b>III. Inversiones inmobiliarias</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
1. Terrenos	0,00	0,00
2. Construcciones	0,00	0,00
3. Inversiones inmobiliarias en curso y anticipos	0,00	0,00
<b>IV. Inversiones financieras a largo plazo en entidades del grupo, multigrupo y asociadas</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
1. Inversiones financieras en patrimonio de entidades de derecho público	0,00	0,00
4. Otras inversiones	0,00	0,00
<b>V. Inversiones financieras a largo plazo</b>	<b>1.531.626,11</b>	<b>1.418.811,48</b>
1. Inversiones financieras en patrimonio	0,00	0,00
2. Créditos y valores representativos de deuda	1.532.226,11	1.419.411,48
4. Otras inversiones financieras	-600,00	-600,00
<b>VI. Deudores y otras cuentas a cobrar a largo plazo</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>



## ▶ BALANCE EJERCICIO 2022. PATRIMONIO PRIVATIVO (EUROS)

(2/3)

ACTIVO	2022	2021 REEXPRESADO
<b>B) Activo corriente</b>	<b>3.570.414,95</b>	<b>3.218.987,37</b>
<b>I. Activos en estado de venta</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>II. Existencias</b>	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
<b>III. Deudores y otras cuentas a cobrar</b>	<b>159.011,07</b>	<b>149.084,33</b>
1. Deudores por operaciones de gestión	0,00	0,00
2. Otras cuentas a cobrar	38.673,19	30.204,73
3. Administraciones públicas	120.337,88	118.879,60
4. Deudores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00
<b>V. Inversiones financieras a corto plazo</b>	<b>3.091,51</b>	<b>3.091,51</b>
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
<b>VI. Ajustes por periodificación</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>VII. Efectivo y otros activos líquidos equivalentes</b>	<b>3.408.312,37</b>	<b>3.066.811,53</b>
1. Otros activos líquidos equivalentes	0,00	0,00
2. Tesorería	3.408.312,37	3.066.811,53
<b>TOTAL ACTIVO (A+B)</b>	<b>5.981.538,54</b>	<b>5.597.027,82</b>

**► BALANCE EJERCICIO 2022. PATRIMONIO PRIVATIVO (EUROS)**

(3/3)

PATRIMONIO NETO Y PASIVO	2022	2021 REEXPRESADO
<b>A) Patrimonio neto</b>	<b>5.714.270,44</b>	<b>5.569.680,95</b>
<b>I. Patrimonio aportado</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>II. Patrimonio generado</b>	<b>5.714.270,44</b>	<b>5.569.680,95</b>
1. Reservas	5.569.680,95	5.504.426,10
2. Resultados de ejercicios anteriores	0,00	0,00
3. Resultados de ejercicio	144.589,49	65.254,85
<b>III. Ajustes por cambios de valor</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
1. Inmovilizado no financiero	0,00	0,00
2. Activos financieros disponibles para la venta	0,00	0,00
<b>IV. Otros incrementos patrimoniales pendientes de imputación a resultados</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>B) Pasivo no corriente</b>	<b>135.996,90</b>	<b>19.472,79</b>
<b>I. Provisiones a largo plazo</b>	<b>116.524,11</b>	<b>0,00</b>
<b>II. Deudas a largo plazo</b>	<b>19.472,79</b>	<b>19.472,79</b>
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
<b>V. Ajustes por periodificación a largo plazo</b>		
<b>C) Pasivo corriente</b>	<b>131.271,20</b>	<b>7.874,08</b>
<b>I. Provisiones a corto plazo</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>II. Deudas a corto plazo</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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
<b>IV. Acreedores y otras cuentas a pagar</b>	<b>131.271,20</b>	<b>7.874,08</b>
1. Acreedores por operaciones de gestión	0,00	0,00
2. Otras cuentas a pagar	118.226,46	276,19
3. Administraciones públicas	13.044,74	7.597,89
4. Acreedores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00
<b>V. Ajustes por periodificación</b>		<b>0,00</b>
<b>TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO (A+B+C)</b>	<b>5.981.538,54</b>	<b>5.597.027,82</b>



## ▶ OTROS DATOS

## ▶ DESGLOSE DE LAS INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS POR IMPORTE MAYOR A 10.000 EUROS E INFERIOR A 100.000 EUROS

(1/2)

Proyecto, actuación o contratación de suministro	Ámbito	Importe (euros)	Mejora accesibilidad	Mejora ambiental
Monitores para ordenadores de sobremesa	Sistemas de información	98.398,95	Sí	Sí
Suministro de un equipo de Radiología digital para el centro de Madre de Dios	Sanitario	88.971,30	No	No
Suministro de un equipo de Radiología digital para el centro de Guadalajara	Sanitario	86.384,93	No	No
Suministro de un equipo de Radiología digital para el centro de Osuna (Sevilla)	Sanitario	86.384,93	No	No
Tasas ICIO para la obra del nuevo centro de Alcorcón (Madrid)	Obras e instalaciones	70.546,11	Sí	No
Suministro y mantenimiento de dos conmutadores Fibre Channel para el CPD	Sistemas de información	61.716,66	Sí	No
Mobiliario clínico para centros asistenciales	Sanitario	60.401,82	Sí	No
Remodelación del centro de Jerez de la Frontera	Obras e instalaciones	48.203,16	Sí	Sí
Montaje de nuevos rótulos luminosos y mejora iluminación del centro de Valencia	Obras e instalaciones	47.874,53	Sí	Sí
Equipamiento de fisioterapia y rehabilitación en centros asistenciales	Sanitario	47.183,95	No	No
Adquisición y mantenimiento de cuatro servidores informáticos	Sistemas de información	47.059,32	Sí	No
Sustitución parcial del sistema de climatización del centro de Valencia	Obras e instalaciones	44.487,57	Sí	Sí
Remodelación del centro de Avilés (Asturias)	Obras e instalaciones	38.933,41	Sí	Sí
Dirección de obra adecuación del centro de José Abascal (Madrid)	Obras e instalaciones	34.969,01	Sí	No
Reforma parcial del centro asistencial de Madre de Dios (Madrid)	Obras e instalaciones	29.703,85	Sí	Sí
Instalación de aerotermia en el centro asistencial de Barajas (Madrid)	Obras e instalaciones	27.470,10	Sí	Sí
Instalación de rótulo exterior en el centro asistencial de Puente Genil (Córdoba)	Obras e instalaciones	26.296,85	Sí	Sí
Instalación fotovoltaica centro de Almansa (Albacete)	Obras e instalaciones	24.167,29	Sí	Sí
Renovación del sistema de climatización del centro de Tarragona	Obras e instalaciones	23.132,78	Sí	Sí
Instalación fotovoltaica centro de Plasencia (Cáceres)	Obras e instalaciones	22.751,64	Sí	Sí
Instalación fotovoltaica centro de Osuna (Sevilla)	Obras e instalaciones	22.250,75	Sí	Sí
Proyecto adecuación de local e instalaciones del nuevo centro de Alcorcón (Madrid)	Obras e instalaciones	16.637,50	Sí	No
Suministro de tabletas de firma biométrica	Sistemas de información	16.628,50	Sí	No
Sustitución de salva-escaleras en el centro de Valladolid	Obras e instalaciones	16.599,00	Sí	No
Adecuación del centro provisional de Tomelloso (Ciudad Real)	Obras e instalaciones	16.228,95	Sí	Sí
Adquisición de Tablet-PC Microsoft Surface con accesorios	Sistemas de información	15.229,30	Sí	No

**► DESGLOSE DE LAS INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS POR IMPORTE MAYOR A 10.000 EUROS E INFERIOR A 100.000 EUROS**

(2/2)

Proyecto, actuación o contratación de suministro	Ámbito	Importe (euros)	Mejora accesibilidad	Mejora ambiental
Suministro de autoclaves para centros asistenciales y Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	Sanitario	15.197,60	No	No
Sustitución de las cabinas fenólicas para sala de electroterapia Madre de Dios (Madrid)	Sanitario	14.822,28	Sí	No
Proyecto básico de ejecución de obras del nuevo centro de Sevilla	Obras e instalaciones	14.471,60	Sí	No
Adquisición de puntos de acceso WIFI y licencia Cloud para centros	Sistemas de información	13.960,32	Sí	No
Proyecto básico de ejecución de obras de reforma del centro de Barcelona	Obras e instalaciones	13.621,74	Sí	No
Camillas de urgencias para el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana	Sanitario	13.340,25	Sí	No
Suministro de sillas para sala de reuniones de alta dirección de San Agustín (Madrid)	Compras y servicios	13.139,95	Sí	No
Reforma parcial del centro asistencial de Ciudad Real	Obras e instalaciones	11.993,69	Sí	No
Renovación del sistema de climatización del centro de Málaga	Obras e instalaciones	10.675,90	Sí	Sí
Proyecto de demolición y nueva obra del centro de Tomelloso (Ciudad Real)	Obras e instalaciones	10.527,00	Sí	Sí
Suministro de equipos de electromedicina para centros asistenciales	Sanitario	10.215,44	No	Sí

**► DESGLOSE DEL NÚMERO DE RECLAMACIONES DEL DEFENSOR DEL MUTUALISTA POR CANAL DE RECEPCIÓN**

Canal de recepción	2021	Proporción sobre el total (%)	2022	Proporción sobre el total (%)
Hoja de reclamación oficial	776	50,72	990	54,94
Otros documentos (hojas internas, escritos)	158	10,33	275	15,26
Buzón del Defensor del mutualista	270	17,65	263	14,59
Oficina Virtual de Reclamaciones y Litigios (OVRL)	188	12,29	145	8,05
Portal web	124	8,10	118	6,55
App/Oficina Digital	9	0,59	10	0,55
Correo postal	2	0,13	1	0,06
Defensor del Pueblo	1	0,06	0	0,00
Registro institucional	2	0,13	0	0,00
<b>Total</b>	<b>1.530</b>		<b>1.802</b>	



## ▶ DESGLOSE DEL NÚMERO DE RECLAMACIONES DEL DEFENSOR DEL MUTUALISTA POR MATERIA

Materia	2021	Proporción sobre el total (%)	2022	Proporción sobre el total (%)
Asistencia sanitaria inadecuada	169	11,05	488	27,08
Asistencia sanitaria. Demora en la atención prestada	51	3,33	351	19,48
Asistencia sanitaria. Diagnóstico	9	0,59	180	9,99
Asistencia sanitaria. Discrepancia tratamiento	92	6,01	132	7,33
Asistencia sanitaria. Informe médico	43	2,81	111	6,16
Cese de actividad trabajadores autónomos (CATA)	17	1,11	108	5,99
Cuidado de menores (CUME)	5	0,33	104	5,77
Disconformidad con el alta	253	16,54	98	5,44
Disconformidad con el trato	95	6,21	77	4,27
Disconformidad con la calificación de la contingencia	482	31,50	72	4,00
Instalaciones	3	0,20	29	1,61
Otros	93	6,08	20	1,11
Patrimoniales por daños y perjuicios	0	0,00	13	0,72
Prestaciones económicas	138	9,02	11	0,61
Riesgo en el Embarazo/Lactancia	25	1,63	7	0,39
Transporte	55	3,59	1	0,06
<b>Total</b>	<b>1.530</b>		<b>1.802</b>	

## ► DATOS DE LA PLANTILLA

### ► DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ÁMBITO DE LA ACTIVIDAD (INCLUYE INFORMACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD)

Actividad	Núm. hombres		Núm. mujeres		Total plantilla				Evolución 2021/2022	
	Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad	2021		2022		Diferencia	Variación (%)
					Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad		
Sanitaria	321	6	719	12	997	19	1.040	18		
Gestión	341	17	623	17	959	31	964	34		
Prevención	38	0	21	0	56	0	59	0		
Subtotal	700	23	1.363	29	2.012	50	2.063	52		
<b>Total</b>	<b>723</b>		<b>1.392</b>		<b>2.062</b>		<b>2.115</b>		<b>53</b>	<b>2,57</b>

### ► DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE ACTIVIDAD Y NATURALEZA DE LA RELACIÓN LABORAL \*

Actividad	Núm. personas			Duración del contrato						Tipo de contrato					
	H	M	T	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
Alta dirección	4	1	5	4	1	5	0	0	0	4	1	5	0	0	0
Dirección	77	47	124	77	46	123	0	1	1	77	46	123	0	1	1
Sanitaria	313	729	1042	290	662	952	23	67	90	227	520	747	86	209	295
Administrativa	267	590	857	256	551	807	11	39	50	256	539	795	11	51	62
Servicio de prevención propio	7	6	13	6	5	11	1	1	2	6	6	12	1	0	1
Higiene y seguridad en el trabajo	31	15	46	30	14	44	1	1	2	31	15	46	0	0	0
Otro personal	24	4	28	20	3	23	4	1	5	21	3	24	3	1	4
<b>Total</b>	<b>723</b>	<b>1.392</b>	<b>2.115</b>	<b>683</b>	<b>1.282</b>	<b>1.965</b>	<b>40</b>	<b>110</b>	<b>150</b>	<b>622</b>	<b>1.130</b>	<b>1.752</b>	<b>101</b>	<b>262</b>	<b>363</b>

\* H: Número de hombres. M: Número de mujeres. T: Número total. En "Otro personal" (fila) se agrupan los puestos de trabajo de celadores y auxiliares de servicios generales (almacén, conductores, conserjería, limpieza, mantenimiento, recepción y vigilancia). "Núm. personas con contrato temporal" corresponde al total de contratos realizados con una duración determinada. "Núm. personas con contrato a tiempo parcial" corresponde al total de contratos realizados con jornada laboral inferior a la jornada completa.




## ► DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPOLOGÍA DE CONTRATO Y GÉNERO

Tipología de contrato	Proporción hombres (%)	Proporción mujeres (%)	Proporción sobre el total de la plantilla (%)		Diferencia 2021/2022 (puntos porcentuales)
			2021	2022	
Fijo	32,06	60,09	93,65	92,15	-1,5
Fijo - no indefinido	0,24	0,52	0,82	0,76	-0,06
Temporal	1,89	5,20	5,52	7,09	1,57
Composición por sexo	34,19	65,81			
A tiempo completo	29,41	53,43	80,26	82,84	2,58

## ► DISTRIBUCIÓN CON DISCAPACIDAD POR TIPOLOGÍA DE CONTRATO Y GÉNERO

Tipología de contrato	Proporción hombres (%)	Proporción mujeres (%)	Proporción sobre el total (%)		Diferencia 2021/2022 (puntos porcentuales)
			2021	2022	
Fijo	44,23	51,92	94	96,15	2,15
Fijo - no indefinido	0	0	2	0	-2
Temporal	0	3,85	4	3,85	-0,15
Composición por sexo	44,23	55,77			
A tiempo completo	40,38	42,31	72	82,69	10,69

## ► INFORMACIÓN SOBRE ROTACIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE ACTIVIDAD Y NATURALEZA DE LA RELACIÓN LABORAL

Actividad	Toda la plantilla			Empleados/as con contrato indefinido		
	Entradas	Salidas	Ratio de rotación 	Entradas	Salidas	Ratio de rotación
Alta dirección	0	0	0	0	0	0
Dirección	2	4	2,41	2	4	2,43
Sanitaria	510	458	47,52	114	107	11,89
Administrativa	119	117	13,82	29	32	3,8
Servicio de prevención propio	2	1	12	1	1	9,09
Higiene y seguridad en el trabajo	5	2	0	2	0	2,33
Otro personal	17	16	60	2	2	8,51
<b>Total</b>	<b>655</b>	<b>598</b>	<b>30,2</b>	<b>150</b>	<b>146</b>	<b>7,63</b>

 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 personas trabajadoras 2022																								2021	Evolución 2021/2022	
	Alta dirección			Dirección			Sanitaria			Administrativa			Servicio de prevención propio			Higiene y seguridad en el trabajo			Otro personal			Total				Total	Diferencia
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T			
Andalucía	0	0	0	11	8	19	57	131	188	36	111	147	2	0	2	5	3	8	0	0	0	111	253	364	351	13	3,70
Aragón	0	0	0	0	1	1	10	4	14	4	10	14	0	0	0	1	0	1	0	0	0	15	15	30	29	1	3,45
Asturias, Principado de	0	0	0	0	2	2	3	18	21	2	9	11	0	0	0	1	0	1	0	0	0	6	29	35	30	5	16,67
Baleares, Islas	0	0	0	1	1	2	6	4	10	4	8	12	0	0	0	1	0	1	0	0	0	12	13	25	26	-1	-3,85
Canarias	0	0	0	2	1	3	6	18	24	6	18	24	0	0	0	2	0	2	0	0	0	16	37	53	47	6	12,77
Cantabria	0	0	0	1	0	1	3	8	11	2	6	8	0	1	1	1	0	1	0	0	0	7	15	22	21	1	4,76
Castilla-La Mancha	0	0	0	8	2	10	20	44	64	15	26	41	0	0	0	2	1	3	0	0	0	45	73	118	114	4	3,51
Castilla y León	0	0	0	5	4	9	15	40	55	12	38	50	1	0	1	2	2	4	0	0	0	35	84	119	116	3	2,59
Cataluña	0	0	0	6	3	9	29	54	83	16	31	47	1	0	1	2	1	3	0	0	0	54	89	143	141	2	1,42
Extremadura	0	0	0	3	0	3	8	13	21	6	5	11	0	0	0	2	2	4	0	0	0	19	20	39	37	2	5,41
Galicia	0	0	0	8	1	9	20	43	63	12	30	42	0	0	0	1	1	2	0	0	0	41	75	116	119	-3	-2,52
La Rioja	0	0	0	1	0	1	2	5	7	1	7	8	0	0	0	0	1	1	0	0	0	4	13	17	17	0	0
Madrid, Comunidad de	4	1	5	18	21	39	96	256	352	126	209	335	2	4	6	6	1	7	24	4	28	276	496	772	753	19	2,52
Murcia, Región de	0	0	0	3	0	3	8	21	29	6	12	18	0	0	0	1	0	1	0	0	0	18	33	51	51	0	0
Navarra, Com. foral de	0	0	0	2	1	3	4	11	15	2	8	10	0	0	0	1	0	1	0	0	0	9	20	29	28	1	3,57
País Vasco	0	0	0	4	1	5	9	31	40	6	27	33	0	1	1	1	2	3	0	0	0	20	62	82	84	-2	-2,38
Valenciana, Comunidad	0	0	0	4	1	5	17	28	45	11	35	46	1	0	1	2	1	3	0	0	0	35	65	100	98	2	2,04
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>77</b>	<b>47</b>	<b>124</b>	<b>313</b>	<b>729</b>	<b>1.042</b>	<b>267</b>	<b>590</b>	<b>857</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>46</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>723</b>	<b>1.392</b>	<b>2.115</b>	<b>2.062</b>	<b>35</b>	<b>2,57</b>

✳ H: Número de hombres. M: Número de mujeres. T: Número total. En "Otros" (columna) se agrupan los puestos de trabajo de celadores y auxiliares de servicios generales (almacén, conductores, conserjería, limpieza, mantenimiento, recepción y vigilancia).



### ► DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL EXTERNO POR NATURALEZA DE LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA

	Número de trabajadores			Proporción respecto al total (%)
	Hombre	Mujer	Total	
Sistemas de información	91	33	124	30
Sanitario	62	64	126	30,4
Centro de atención	12	7	19	4,6
Varios	61	84	145	35
<b>Total</b>	<b>226</b>	<b>188</b>	<b>414</b>	

### ► DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL EXTERNO POR UBICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA

	Número de trabajadores			Proporción respecto al total (%)
	Hombre	Mujer	Total	
Servicios centrales	161	107	268	64,7
Hospital Habana	25	27	52	12,6
Red de atención	40	54	94	22,7
<b>Total</b>	<b>226</b>	<b>188</b>	<b>414</b>	

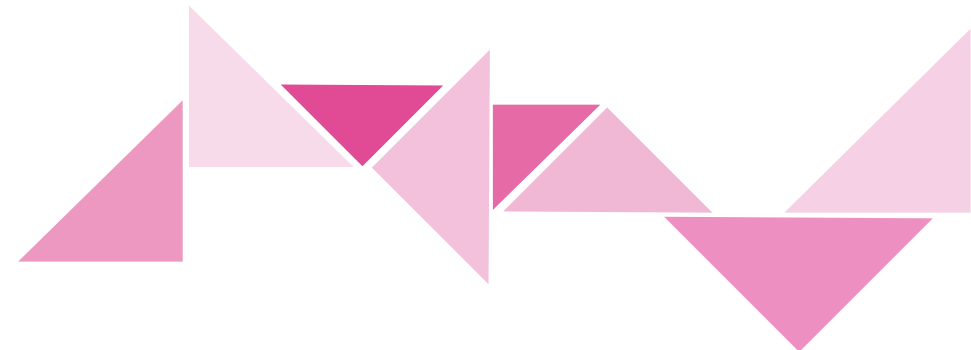
### ► DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL EXTERNO POR NATURALEZA DE LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA (A 31 DE DICIEMBRE DE 2022)

	Número de trabajadores		Diferencia (%)
	2021	2022	
Sistemas de información	86	85	-1,2
Sanitario	46	49	6,5
Centro de atención	10	11	10,0
Varios	81	97	19,8
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>242</b>	<b>8,5</b>

### ► DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL EXTERNO POR UBICACIÓN DE LA DE ACTIVIDAD DESEMPEÑADA (A 31 DE DICIEMBRE DE 2022)

	Número de trabajadores		Diferencia (%)
	2021	2022	
Servicios centrales	124	184	48,4
Hospital Habana	79	30	-62,0
Red de atención	20	28	40,0
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>242</b>	<b>8,5</b>

\* Se incluye información sobre la distribución del personal externo registrado en el directorio de personal de la Mutua que ha desempeñado su labor a lo largo del 2022, además de la recogida en años anteriores que muestra la distribución del personal en el último día del año (a cierre del ejercicio). Estos últimos datos son los que permiten realizar una comparativa en este informe anual, mientras que los primeros podrán ser comparables en los informes sucesivos.





### ► NÚMERO DE HORAS Y ALUMNOS/AS SEGÚN MODALIDAD FORMATIVA Y GÉNERO

Modalidad	Núm. alumnos/as		Núm. horas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Presencial	200	315	2.385	3.943,80
Mixto *	32	53	1.449	2.274,32
En línea	3.178	6.649	5.418,83	11.050,35
Videoconferencia	1.087	1.994	1.539,67	2.999,49
Ayudas Individuales	78	133	5.439	13.341
Curso Experto Valoración Incapacidades Laborales (UNED)	7	18	3.500	9.000
<b>Total</b>	<b>4.582</b>	<b>9.162</b>	<b>19.731,50</b>	<b>42.608,96</b>

\* La modalidad "Mixto" incluye la formación relativa a acogida, inmersión y/o reciclaje.

### ► NÚMERO DE HORAS Y ALUMNOS/AS SEGÚN MODALIDAD FORMATIVA Y GÉNERO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Modalidad	Núm. alumnos/as		Núm. horas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Presencial	4	2	237,5	21,5
Mixto *	0	1	0	37,5
En línea	50	92	39,65	82,99
Videoconferencias y seminarios en línea	26	27	41,82	43,41
Ayudas Individuales	0	1	0	325
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>123</b>	<b>318,97</b>	<b>510,4</b>

### ► INDICADORES SOBRE LA FORMACIÓN

Indicador	Valor		Evolución 2021/2022	
	2021	2022	Diferencia	Variación (%)
Índice de calidad de la formación	8,84	9,52	0,68	7,69
Índice de calidad de los formadores	9,07	9,14	0,07	0,77
Índice de horas medias de formación	27,02	30,07	3,05	11,29

### ► DISTRIBUCIÓN DEL GASTO EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS

Concepto	Proporción (%)		Variación 2021/2022 (puntos porcentuales)
	2021	2022	
Salarios	73,64	73,33	-0,31
Cotizaciones a la Seguridad Social	23,04	22,75	-0,29
Gastos sociales	2,94	3,50	0,56
Aportaciones al plan de pensiones	0,28	0,27	-0,01
Indemnizaciones	0,09	0,15	0,06

### ► NÚMERO DE PERSONAS QUE HAN RECIBIDO EVALUACIÓN PERIÓDICA \*

Actividad	Núm. hombres	Núm. mujeres	Total
Directiva	72	47	119
Sanitaria	266	607	873
Administrativa	258	548	806
Servicio de prevención propio	7	4	11
Higiene y seguridad en el trabajo	30	14	44
Otra actividad	22	4	26
<b>Total</b>	<b>655</b>	<b>1.224</b>	<b>1.879</b>

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



## ▶ PRÉSTAMOS DE LA MEDIATECA POR TIPO Y GÉNERO

Tipo de préstamo	Número de préstamos						Evolución 2021/2022	
	2021			2022			Diferencia	Variación (%)
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		
Películas	10	105	115	4	39	43	-72	-62,61
Libros	120	700	820	121	700	821	1	0,12
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>805</b>	<b>935</b>	<b>125</b>	<b>739</b>	<b>864</b>	<b>-71</b>	<b>-7,59</b>

## ▶ EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN EN LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

	2013	2015	2017	2019	2021	2022
Participación (%)	48	63	69	73	-	-

La encuesta de clima laboral se realiza con periodicidad bianual, sin embargo derivado de la situación provocada por la COVID-19 se ha decidido aplazar su realización del año 2021 al 2024, por lo que estos datos constan a modo de referencia.

## ▶ EVOLUCIÓN DEL INDICADOR DE SATISFACCIÓN GENERAL (TF) EN LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

	2013	2015	2017	2019	2021	2022
TF - Total respuestas favorables (sobre 100)	59	67	68	67	-	-

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

## ▶ ACTIVIDAD DE LA COMUNICACIÓN INTERNA

	2021	2022	Evolución 2021/2022	
			Diferencia	Variación (%)
Núm. noticias, avisos, etc.	1.571	1.387	-184	-11,71
Núm. comunicaciones	68	52	-16	-23,53
Núm. vídeos	31	26	-5	-16,13
Valoración	9,0	8,67	-0,33	

## ▶ DISTRIBUCIÓN DEL ABSENTISMO Y LA SINIESTRALIDAD POR RANGO DE EDAD

Rango de edad (años)	2021 (%)	2022 (%)	Variación 2021/2022 (puntos porcentuales)
Entre 18 y 25	1,74	0,79	-0,95
Entre 26 y 35	15,40	14,83	-0,57
Entre 36 y 45	33,33	31,47	-1,86
Entre 46 y 55	28,55	30,12	1,57
Entre 56 y 65	19,67	21,43	1,76
Más de 65	1,31	1,35	0,04



## ▶ ALUMNOS/AS, DURACIÓN DE LOS CURSOS Y HORAS TOTALES DE LAS PRINCIPALES ACCIONES DE FORMACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Curso	Núm. horas de formación	Núm. alumnos/as inscritos	Núm. alumnos/as que han realizado/superado la formación	Total horas
Nuevos visores realidad virtual (Oculus Quest 2)	5,00	9	9	45
Curso básico de delegados de prevención	50,00	6	2	100
Mejora tu bienestar emocional	2,00	1	1	2
Prevención de riesgos en teletrabajo	3,00	32	26	78
Medidas-actuaciones en caso de emergencia Hospital Habana	0,83	84	33	27
Prevención de riesgos durante los desplazamientos	1,00	5	3	3
PRL Oficinas y despachos	1,00	69	52	52
PRL Personal sanitario	1,00	275	147	147
Riesgos laborales en el uso de escaleras	0,50	8	4	2
PRL Riesgo eléctrico	0,50	3	3	2
PRL Riesgos laborales en el manejo de herramientas	0,50	3	3	2
Rescate de personas atrapadas en ascensores	1,00	12	12	12
<b>Total</b>	<b>66,33</b>	<b>507</b>	<b>295</b>	<b>471</b>

## ▶ REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES POR ORGANIZACIÓN SINDICAL

Organización sindical	Núm. delegados		Proporción sobre el total (%)	
	2021	2022	2021	2022
CC.OO.	66	67	49,25	50,37
UGT	62	60	46,27	45,11
SATSE	3	3	2,24	2,25
USAE	3	3	2,24	2,25
Independiente				
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>133</b>		

## ▶ ESTRUCTURA DE PREVENCIÓN

	Número		Evolución 2021/2022	
	2021	2022	Diferencia	Variación (%)
Delegados de prevención	83	84	1	1,19
Comités de seguridad y salud	10	10	0	0
Comité estatal de seguridad y salud	1	1	0	0



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

El presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad de Fraternidad-Muprespa para el año 2022 se ha elaborado de acuerdo con los Estándares GRI (Global Reporting Initiative) según recoge el “GRI 1: Fundamentos 2021” publicado en octubre de 2021 y cuya entrada en vigor es a partir del 1 de enero de 2023, dando cumplimiento a los 9 requisitos necesarios para ello. GRI es un estándar aceptado a nivel mundial con el que las entidades informan a sus grupos de interés sobre los impactos significativos en la economía, el medioambiente y la sociedad, y su contribución al desarrollo sostenible.

El informe de Fraternidad-Muprespa reporta los indicadores generales “GRI 2: Contenidos Generales 2021”, los aspectos materiales “GRI 3: Temas Materiales 2021” y los específicos sobre temas económicos (GRI 2XX), ambientales (GRI 3XX) y sociales (GRI 4XX).

A su vez, el informe contempla las recomendaciones de la publicación “La discapacidad en los informes de sostenibilidad” de enero de 2019 que elaboran Global Reporting Initiative y Fundación ONCE para ayudar a las organizaciones a divulgar su compromiso con el respeto y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad.

El presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad recoge la gestión de la entidad durante el ejercicio 2022 que va desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022; siendo la fecha de publicación del último informe previo en julio de 2022 y su contenido el correspondiente a la actividad del ejercicio 2021.

## ► ELABORACIÓN Y VALIDACIÓN

El Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2022 de Fraternidad-Muprespa ha sido elaborado por la unidad de Comunicación interna y Responsabilidad social del centro de Recursos humanos y Responsabilidad social corporativa, que depende de la Secretaría general. La información sobre los distintos ámbitos de funcionamiento de la entidad ha sido aportada por cada una de las unidades organizativas responsables de la gestión de dicho ámbito.

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.

La finalización e impresión de la presente memoria ha sido en julio de 2022.

## ► PRINCIPIOS

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

- Grupos de interés. Tomar conciencia del valor informativo 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. Aplicar una redacción imparcial y objetiva, sin juicios de valor.

- Comparabilidad. Aportar datos de ejercicios anteriores que permitan la comparación, ayudando a la comprensión sobre la evolución de la entidad.
- Claridad. Informar sin que la redacción y el uso de terminología impida su comprensión, en la medida de lo posible, por parte de ningún lector.

## ► MATERIALIDAD

Fraternidad-Muprespa ha identificado como aspectos materiales, todos aquellos que considera podrían ser importantes para reflejar el impacto económico, ambiental y social de su actividad así como aquellos que pudiesen influir en las decisiones de sus grupos de interés. El Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad 2022 de Fraternidad-Muprespa recoge la información sobre aquellos asuntos importantes para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, así como la que responde a las posibles expectativas de los grupos de interés, permitiéndoles tomar sus decisiones frente a la entidad.

En la siguiente 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 son relevantes).

### CONTACTO

Las dudas que puedan surgir en relación al contenido del presente Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad deben dirigirse a:

**Comunicación interna y Responsabilidad Social  
Centro de Recursos humanos y RSC.**  
C/ San Agustín, 10. 28014 Madrid.  
[comunicacion.interna@fraternidad.com](mailto:comunicacion.interna@fraternidad.com)

### DISEÑO Y PRODUCCIÓN



































**ACTITUD**  
DE COMUNICACIÓN

Calle del Buen Suceso 32 - 28008 Madrid  
Tel.: +34 91 302 28 60 - [actitud@actitud.es](mailto:actitud@actitud.es)



## ▶ ASPECTOS MATERIALES

(1/4)




































Enlace al contenido	Aspecto material	Ámbito de interés	Observaciones 
	Ámbito de actuación	Externo	
	Asistencia sanitaria. Nuevos acuerdos de colaboración	Externo	
	Contratación de bienes y servicios	Externo	
	Contratación de bienes y servicios. Ejecución Presupuestaria	Externo	
	Cuentas anuales	Externo	
	Diálogo y servicio. Canales de atención a distancia	Externo	
	Diálogo y servicio. Difusión de información	Externo	
	Diálogo y servicio. Oficina digital	Externo	
	Diálogo y servicio. Portal del paciente y App Mi Frater Paciente	Externo	
	Diálogo y servicio. Rincón del asesor	Externo	
	Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Autorización sanitaria y oferta asistencial	Externo	
	Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Dotación	Externo	
	Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Eficiencia energética y respeto medioambiental	Externo	
	Informe de gestión. Actividad en contingencia común	Externo	
	Informe de gestión. Actividad en contingencia profesional	Externo	
	Informe de gestión. Afiliación de trabajadores autónomos	Externo	
	Informe de gestión. Empresas afiliadas	Externo	
	Informe de gestión. Recaudación	Externo	
	Informe de gestión. Trabajadores protegidos	Externo	
	Informe sobre el cumplimiento del código de conducta para la realización de inversiones temporales	Externo	
	Logros 2022	Externo	
	Régimen de propiedad y forma jurídica	Externo	
	Resultado por actividades. Propuesta de distribución del resultado	Externo	
	Resultado por actividades. Situación de las reservas después de la distribución del resultado	Externo	
	Resumen económico financiero. Balance de situación económico patrimonial	Externo	
	Resumen económico financiero. Cuenta resultado económico patrimonial	Externo	
	Resumen económico financiero. Marco general del ejercicio	Externo	
	Resumen económico financiero. Resultado por actividades	Externo	
	Actividad preventiva	Mixto	
	Actividad preventiva. Acciones para la reducción de la siniestralidad	Mixto	
	Actividad preventiva. Educación y divulgación preventiva	Mixto	
	Actividad preventiva. Informes de gestión	Mixto	
	Asistencia sanitaria	Mixto	

 El campo Observaciones identifica como "Nuevo" aquel aspecto material que se haya añadido respecto al informe anual del ejercicio 2021 y como "Ampliado" si recoge mayor información que en su versión anterior.



## ▶ ASPECTOS MATERIALES

(2/4)

Enlace al contenido	Aspecto material	Ámbito de interés	Observaciones 
	Asistencia sanitaria. Actividad sanitaria	Mixto	
	Cadena de suministro. Auditorías y sistemas de control	Mixto	
	Cadena de suministro. Descripción	Mixto	
	Cadena de suministro. Gestión de consultas y trámites	Mixto	
	Cadena de suministro. Regulación de la licitación y la contratación	Mixto	
	Calidad del servicio y satisfacción	Mixto	
	Cambios normativos	Mixto	
	Carta del Director Gerente	Mixto	
	Certificaciones	Mixto	
	Cifras del ejercicio 2022	Mixto	Ampliado
	Compensación de los miembros de los órganos de gobierno	Mixto	
	Cumplimiento ético y penal	Mixto	
	Cumplimiento ético y penal. Órgano de cumplimiento penal	Mixto	
	Cumplimiento ético y penal. Política de cumplimiento penal y Código ético y de conducta	Mixto	
	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. Sistema de gestión de cumplimiento ético y penal	Mixto	
	Detalle de indicadores GRI de la categoría medioambiente	Mixto	Ampliado
	Diversidad en los órganos de gobierno	Mixto	
	Eficiencia energética y Accesibilidad	Mixto	Nuevo
	Grupos de interés	Mixto	
	Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Actividad Hospitalaria	Mixto	
	Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Formación y docencia	Mixto	
	Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Funcionamiento interno	Mixto	
	Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Investigación científica e innovación	Mixto	
	Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Publicaciones	Mixto	
	Indicadores GRI	Mixto	
	Indicadores GRI. Tabla de indicadores GRI de la categoría medioambiente	Mixto	
	Infraestructura e instalaciones	Mixto	
	Introducción	Mixto	
	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Mixto	Ampliado 
	Inversiones y autorizaciones	Mixto	
	La mutua del mañana	Mixto	





## ▶ ASPECTOS MATERIALES

(3/4)

Enlace al contenido	Aspecto material	Ámbito de interés	Observaciones
	Logros 2022. La Mutua	Mixto	
	Misión, visión y valores	Mixto	
	Órganos colegiados. Comité de dirección	Mixto	
	Órganos colegiados. Comité de dirección del HFMH	Mixto	
	Órganos colegiados. Comité del Plan Estratégico Corporativo (COPEC)	Mixto	
	Órganos colegiados. Otros comités	Mixto	
	Órganos de consulta. Junta Asesora Nacional	Mixto	
	Órganos de gestión interna	Mixto	
	Órganos de gobierno. Comisión Permanente	Mixto	
	Órganos de gobierno. Director gerente	Mixto	
	Órganos de gobierno. Junta Directiva	Mixto	
	Órganos de gobierno. Junta General	Mixto	
	Órganos de participación. Comisión de Control y Seguimiento	Mixto	
	Órganos de participación. Comisión de Prestaciones Especiales	Mixto	
	Otros datos. Inversiones en infraestructuras y servicios por importe mayor a 10.000 euros	Mixto	Ampliado
	Participación en otros organismos.	Mixto	
	Participación en otros organismos. +compromiso	Mixto	
	Participación en otros organismos. AESPLA	Mixto	
	Participación en otros organismos. AMAT	Mixto	
	Participación en otros organismos. Empresas por el clima	Mixto	Nuevo
	Participación en otros organismos. Grupo español de crecimiento verde	Mixto	
	Presentación del Presidente	Mixto	
	Prestaciones Extraordinarias	Mixto	
	Proceso de realización y principios que rigen el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad	Mixto	
	Reconocimientos y premios	Mixto	
	Responsabilidad social y ODS	Mixto	
	Sistemas de información	Mixto	
	Sistemas de seguridad. Actividad durante al ejercicio	Mixto	
	Sistemas de seguridad. Derechos PLARSO	Mixto	
	Sistemas de seguridad. Fallos de seguridad	Mixto	
	Sistemas de seguridad. Privacidad del cliente	Mixto	
	Sistemas de seguridad. Seguridad de la información	Mixto	
	Sistemas de seguridad. Servicio integral centralizado de seguridad electrónica	Mixto	



## ▶ ASPECTOS MATERIALES

(4/4)

Enlace al contenido	Aspecto material	Ámbito de interés	Observaciones
	Sistemas de seguridad. Sistema de gestión integrado en el ámbito de los sistemas de información	Mixto	
	Supervisión de la gestión	Mixto	
	Supervisión de la gestión. Auditoría interna	Mixto	
	Supervisión de la gestión. Incumplimientos	Mixto	
	Supervisión de la gestión. Supervisión externa	Mixto	
	Transparencia de la gestión	Mixto	
	Datos de la plantilla	Interno	
	Formación	Interno	
	Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Plan Estratégico del Hospital	Interno	
	Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. II Plan Estratégico del Hospital	Interno	Nuevo
	IV Plan Estratégico Corporativo 2022 - 2023	Interno	
	Órganos de gestión interna	Interno	
	Plan de Evolución Digital	Interno	
	Plantilla	Interno	
	Plantilla. Cambios operacionales	Interno	
	Plantilla. Discapacidad	Interno	
	Plantilla. Medición y seguimiento. Clima laboral	Interno	
	Plantilla. Medición y seguimiento. Evaluación del desempeño	Interno	
	Plantilla. Medición y seguimiento. Medición de la comunicación interna	Interno	
	Plantilla. Personal externo	Interno	Ampliado
	Plantilla. Selección y evaluación del personal	Interno	
	Plantilla. Variación de la plantilla	Interno	
	Promoción y desarrollo. Desarrollo directivo	Interno	
	Promoción y desarrollo. Pruebas de promoción interna	Interno	
	Regulación interna	Interno	Nuevo
	Representación sindical y negociación colectiva	Interno	
	Retribución y beneficios sociales	Interno	
	Salud y prevención. Absentismo y siniestralidad. Contingencias comunes	Interno	
	Salud y prevención. Absentismo y siniestralidad. Contingencias profesionales	Interno	
	Salud y prevención. Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales	Interno	
	Salud y prevención. Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Interno	

## ► AMPLIACIÓN O MODIFICACIÓN DE ALCANCE

### ► SITUACIÓN PROVOCADA POR LA COVID-19

A diferencia de los informes de los ejercicios 2020 y 2021, el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad de 2022 no destaca la información relativa a la gestión de la Mutua provocada por la COVID-19.

Asimismo han dejado de informarse los apartados:

- Ámbito de actuación. Plan de contingencia del Estado para hacer frente a la situación provocada por la COVID-19.
- Actividad Hospitalaria. Afectación por los efectos de la pandemia a la actividad del Hospital Habana.
- Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Situación COVID-19.
- Actividad preventiva. Acciones de asesoramiento COVID-19.
- Actividad provocada por la COVID-19
- Salud y prevención. Planes de actuación frente a la crisis provocada por la COVID-19.

### ► CIFRAS DEL EJERCICIO

Favoreciendo la comparabilidad de la información que fomenta el estándar GRI, se ha ampliado la información incluida en el resumen de indicadores “Cifras del ejercicio”, incorporando la diferencia entre los datos del 2022 y los del ejercicio precedente.

### ► EFICIENCIA ENERGÉTICA Y ENERGÍA FOTOVOLTAICA

Se ha ampliado el contenido del apartado Eficiencia energética y accesibilidad del capítulo Conocer la Mutua, incorporando mayor información sobre la eficiencia energética de las actuaciones

llevadas a cabo por la Mutua, prestando especial atención a aquella que tiene que ver con la producción de energía solar fotovoltaica. Asimismo, se ha añadido información sobre el ahorro económico que aportan las inversiones de este tipo de instalaciones y el retorno de la inversión.

### ► REGULACIÓN INTERNA

Se ha añadido un nuevo apartado sobre la regulación interna de la entidad en la que se describen los principales documentos en los que se apoya su actividad (instrucciones y políticas), su proceso de elaboración y validación, y el número existente de cada una de estas. Con esta información se pretende dar mayor transparencia a los mecanismos internos que regulan el funcionamiento.

### ► II PLAN ESTRATÉGICO DEL HOSPITAL HABANA

La finalización del I Plan Estratégico del Hospital Habana y el diseño del nuevo plan en 2022 para su posterior puesta en marcha, ha dado pie a este nuevo apartado en el que se recoge el enfoque del nuevo plan y su mecánica de elaboración.

### ► PREMIOS NACIONALES DE FACILITY MANAGEMENT & SERVICES

El Hospital Habana ha sido galardonado en 2022 en la VI Edición de los “Premios

Nacionales de Facility Management & Services”, con el premio al mejor proyecto en Facility Management Services por el modelo de gestión del edificio del Hospital. Sin embargo este reconocimiento se incluyó erróneamente en el Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad del ejercicio 2021.

### ► MEJORA AMBIENTAL DE LAS PRINCIPALES INVERSIONES

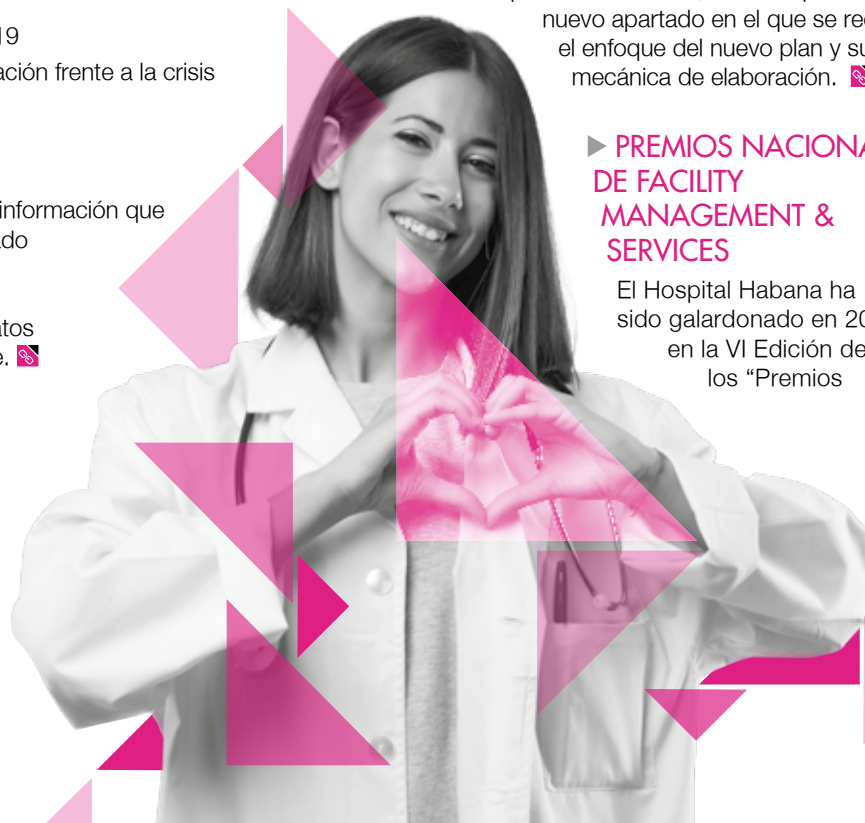
Acompañando la información sobre las principales inversiones llevadas a cabo por la entidad durante el ejercicio, apartado Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados, se ha añadido un indicador informando si estas aportan una mejora ambiental, que complementa el ya existente sobre la mejora a la accesibilidad.

### ► TRABAJADORES EXTERNOS

Se ha modificado la forma de computar los trabajadores externos de la Mutua, pasando de contemplar los existentes a fecha de 31 de diciembre por todos aquellos que han pasado por la entidad de 1 de enero a 31 de diciembre y de los que hay constancia en los sistemas internos de la Mutua. Esta información queda recogida en el apartado Personal externo del capítulo Un buen lugar de trabajo.

### ► GRI 305-3 OTRAS EMISIONES INDIRECTAS DE GEI (ALCANCE3)

Se ha ampliado el alcance en el detalle de respuesta a este indicador por parte de la entidad contemplando otras emisiones (gases anestésicos y medicinales, consumo agua, residuos papel y cartón, residuos biosanitarios y residuos pilas), buscando tener un mayor conocimiento de estas.





## ► INDICADORES GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)

Fraternidad-Muprespa ha reportado de acuerdo al Estándar GRI para el ejercicio 2022 que va del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022.

Se señalan los indicadores (en el campo Mejora discapacidad) cuya información se ha completado de acuerdo a las recomendaciones de la publicación “La discapacidad en los informes de sostenibilidad” que elaboran Global Reporting Initiative y Fundación ONCE para ayudar a las organizaciones a divulgar su compromiso con el respeto y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad



### ► TABLA DE INDICADORES GRI

(1/4)

Ámbito	Categoría	Indicador	Descripción	Mejora discapacidad	Página	Observaciones
General	La organización y sus prácticas de presentación de informes	GRI 2-1	Detalles organizacionales		14	Fraternidad-Muprespa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, núm. 275.
General	La organización y sus prácticas de presentación de informes	GRI 2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad		52	Participación en otros organismos.
General	La organización y sus prácticas de presentación de informes	GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.		158	
General	La organización y sus prácticas de presentación de informes	GRI 2-4	Actualización de la información		163	
General	La organización y sus prácticas de presentación de informes	GRI 2-5	Verificación externa		158	
General	Actividades y trabajadores	GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	X	15	Ámbito de actuación.
General	Actividades y trabajadores	GRI 2-7	Empleados	X	102	
General	Actividades y trabajadores	GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	X	103	Personal externo.
General	Gobernanza	GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición		42-63	Capítulo Gobierno Corporativo.
General	Gobernanza	GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	X	43	
General	Gobernanza	GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno		43	Junta Directiva.
General	Gobernanza	GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos		43	Presidencia de la Junta Directiva.
General	Gobernanza	GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos		45	Director gerente.
General	Gobernanza	GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad		43	
General	Gobernanza	GRI 2-15	Conflictos de interés		56	Prevención y gestión de conflictos de interés.



► TABLA DE INDICADORES GRI

(2/4)

Ámbito	Categoría	Indicador	Descripción	Mejora discapacidad	Página	Observaciones
General	Gobernanza	GRI 2-16	Comunicación de inquietudes críticas		56	Órgano de cumplimiento penal.
General	Gobernanza	GRI 2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	X	43	
General	Gobernanza	GRI 2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		43	Junta General.
General	Gobernanza	GRI 2-19	Políticas de remuneración		53	Compensaciones de los miembros de los órganos de gobierno, participación y alta dirección.
General	Gobernanza	GRI 2-20	Proceso para determinar la remuneración		53	
General	Gobernanza	GRI 2-21	Ratio de compensación total anual		53	
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible		7	
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-23	Compromisos y políticas	X	42-63	Capítulo Gobierno Corporativo.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas		42-63	Capítulo Gobierno Corporativo.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos impacts		42-63	Capítulo Gobierno Corporativo.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		62	Supervisión de la gestión.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas		62	Supervisión de la gestión.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-28	Afiliación a asociaciones		52	Participación en otros organismos.
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés		69-70	
General	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva		113	Representación sindical y negociación colectiva.
Aspectos materiales	Contenidos sobre los temas materiales	GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales		158	Materialidad.
Aspectos materiales	Contenidos sobre los temas materiales	GRI 3-2	Lista de temas materiales		158-162	Aspectos materiales.
Aspectos materiales	Contenidos sobre los temas materiales	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	X		Capítulo 1, 3 y 5.
Económico	Desempeño económico	GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	X	92	Cuenta de resultado económico patrimonial.
Económico	Desempeño económico	GRI 201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático			No aplica.
Económico	Desempeño económico	GRI 201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		106	Retribución y beneficios sociales.
Económico	Desempeño económico	GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno		91	Marco general del ejercicio.
Económico	Presencia en el mercado	GRI 202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local			No disponible.
Económico	Presencia en el mercado	GRI 202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local			El 100 % de los altos ejecutivos.
Económico	Impactos económicos indirectos	GRI 203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	X	98-99	
Económico	Impactos económicos indirectos	GRI 203-2	Impactos económicos indirectos significativos			Información no disponible.
Económico	Prácticas de adquisición	GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	X		100 %



## ▶ TABLA DE INDICADORES GRI

(3/4)

Ámbito	Categoría	Indicador	Descripción	Mejora discapacidad	Página	Observaciones
Económico	Anticorrupción	GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción			100 %
Económico	Anticorrupción	GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		55-57	Cumplimiento ético y penal.
Económico	Anticorrupción	GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas			Ninguno.
Económico	Competencia desleal	GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia			Ninguna.
Económico	Fiscalidad	GRI 207-1	Enfoque fiscal			No aplica. La entidad no aplica tasas en su servicio.
Económico	Fiscalidad	GRI 207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos			No aplica. La entidad no aplica tasas en su servicio.
Económico	Fiscalidad	GRI 207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal			No aplica. La entidad no aplica tasas en su servicio.
Económico	Fiscalidad	GRI 207-4	Presentación de informes país por país			No aplica. La entidad solo ofrece servicio en España.
Social	Empleo	GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	X	102	Variación de la plantilla.
Social	Empleo	GRI 401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales			Ninguna.
Social	Empleo	GRI 401-3	Permiso parental		108	Otras medidas.
Social	Relaciones trabajador-empresa	GRI 402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		103	Cambios operacionales.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		109-113	
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		110	Identificación de peligros y evaluación de riesgos.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo		109-113	
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo		112	Comunicación y diálogo.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		104-106	Formación.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores		109-113	Salud y prevención.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales		109-113	Salud y prevención.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo			100 %
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral		112-113	Absentismo y siniestralidad.
Social	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales		112-113	Absentismo y siniestralidad.
Social	Formación y enseñanza	GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado		104-106	Formación.
Social	Formación y enseñanza	GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	X	104-106	Formación.
Social	Formación y enseñanza	GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		108	Evaluación del desempeño.

► TABLA DE INDICADORES GRI

(4/4)

Ámbito	Categoría	Indicador	Descripción	Mejora discapacidad	Página	Observaciones
Social	Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	X	53	
Social	Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres			Información no disponible.
Social	No discriminación	GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	X		Ningún caso registrado.
Social	Libertad de asociación y negociación colectiva	GRI 407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo		59	Ningún caso identificado.
Social	Trabajo infantil	GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		59	Ningún caso identificado.
Social	Trabajo forzoso u obligatorio	GRI 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		59	Ningún caso identificado.
Social	Prácticas en materia de seguridad	GRI 410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos			No aplica.
Social	Derechos de los pueblos indígenas	GRI 411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas			No aplica. La entidad solo tiene actividad en España.
Social	Evaluación de derechos humanos	GRI 412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos			No aplica.
Social	Evaluación de derechos humanos	GRI 412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	X	105	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	59	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		No aplica.
Social	Comunidades locales	GRI 413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	X		No aplica. La entidad solo tiene actividad en España.
Social	Evaluación social de los proveedores	GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales		58-59	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. La entidad no hace aportaciones a partidos ni representantes políticos.
Social	Salud y seguridad de los clientes	GRI 416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios		121	Defensor del mutualista.
Social	Salud y seguridad de los clientes	GRI 416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios			No se tiene constancia de ningún incumplimiento.
Social	Marketing y etiquetado	GRI 417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	X		No aplica. La entidad no realiza ningún tipo de etiquetado.
Social	Marketing y etiquetado	GRI 417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios			No aplica. La entidad no realiza ningún tipo de etiquetado.
Social	Marketing y etiquetado	GRI 417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	X		No aplica. La entidad no realiza ningún tipo de etiquetado.
Social	Privacidad del cliente	GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		60	Seguridad de la información.
Social	Cumplimiento socioeconómico	GRI 419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	X	63	Incumplimientos.



## ► INDICADORES GRI DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL

Dimensión	Categoría	Indicador	Descripción	2021		2022	
				Núm. de centros que computan	Valor	Núm. de centros que computan	Valor
Ambiental	Materiales	GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen (kg)	97	23.662,5 kg papel comprado no reciclado	102	24.812,5 kg papel comprado no reciclado
Ambiental	Materiales	GRI 301-2	Insumos reciclados	125	No aplica	129	No aplica
Ambiental	Materiales	GRI 301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	125	No aplica	129	No aplica
Ambiental	Energía	GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización (MJ)	125 (E. Eléctrica) 4 centros (Gas) 3 centros (Gasóleo) 1 centro (Pellets) 3 vehículos (Gasóleo)	27.782.263,76 12.741.844 796.666 15.096 1.516.795 Total: 42.852.664 MJ	129 (E. Eléctrica) 4 centros (Gas) 4 centros (Gasóleo) 1 centro (Pellets) 2 vehículos (Gasóleo)	29.069.690 9.411.053 468.338 3.347 1.516.795 Total: 40.469.222
Ambiental	Energía	GRI 302-2	Consumo energético fuera de la organización	125	No disponible	129	No disponible
Ambiental	Energía	GRI 302-3	Intensidad energética	125	5,16 MWh / persona y año	129	4,69 MWh / persona y año
Ambiental	Energía	GRI 302-4	Reducción del consumo energético	125	33.243.226 MJ Disminución del 15,88 % respecto al 2015 (año base)	129	40.469.222 Aumento de un 12,42 % respecto al 2015
Ambiental	Agua y efluentes	GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	125	Ver detalle en el Informe anual y memoria de sostenibilidad 2021	129	Ver detalle en la pág. 170
Ambiental	Agua y efluentes	GRI 303-5	Consumo de agua	125	24 Ml	129	23 Ml
Ambiental	Emisiones	GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	125	876,2 t CO <sub>2</sub> eq	129	682,24 t CO <sub>2</sub> eq
Ambiental	Emisiones	GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	125	0 t CO <sub>2</sub> eq	129	2.204,16 t CO <sub>2</sub> eq
Ambiental	Emisiones	GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	125	21,76 t CO <sub>2</sub> eq	129	43,11 t CO <sub>2</sub> eq
Ambiental	Emisiones	GRI 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	125	0,29 t CO <sub>2</sub> eq / persona y año	129	1,22 t CO <sub>2</sub> eq / persona y año
Ambiental	Emisiones	GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI	125	-74,01 % respecto al ejercicio de referencia (2015)	129	347,71 % respecto al ejercicio de referencia (2015)
Ambiental	Emisiones	GRI 305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	125	No disponible	129	No disponible
Ambiental	Emisiones	GRI 305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	125	No disponible	129	No disponible
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos	125	Ver detalle en el Informe anual y memoria de sostenibilidad 2021	129	Ver detalle en la pág. 172
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-2	Gestión del impacto de residuos significativos	125	Ver detalle en el Informe anual y memoria de sostenibilidad	129	Ver detalle en la pág. 172





Dimensión	Categoría	Indicador	Descripción	2021		2022	
				Núm. de centros que computan	Valor	Núm. de centros que computan	Valor
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-3	Residuos generados	125	(RP y RNP) Biosanitarios: 4,98 (RP y RNP): Medicamentos caducados: 0,22 (RNP y RP) Pilas: 0,52 (RNP y RP) Parafina: 0,73 (RNP y RP) Tóner: 1,29 (RP) Fluorescentes: 0,13 (RNP) Papel y Cartón: 19,92 (RNP) Plásticos: 0,78 (RP y RNP) RAEs: 8,29 Total RP: 11,94 tn Total RNP: 24,90 tn	129	(RP y RNP) Biosanitarios: 13,42 (RNP): Medicamentos caducados: 0,29 (RNP y RP) Pilas: 0,49 (RP) Parafina: 1,05 (RNP) Tóner: 0,86 (RP) Fluorescentes: 0,12 (RNP) Papel y Cartón: 22,99 (RNP) Plásticos: 0,54 (RP y RNP) RAEs: 7,31 Total RP: 20,47 tn Total RNP: 26,61 tn
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-4	Residuos destinados a valorización	125	(RNP y RP) Biosanitarios: 0,91 (RNP): Medicamentos caducados: 0,15 (RNP y RP) Pilas: 0,52 (RNP y RP) Parafina: 0,2 (RNP y RP) Tóner: 1,27 (RP) Fluorescentes: 0,14 (RNP) Papel y Cartón: 19,92 (RNP) Plásticos: 0,78 (RNP y RP) RAEs: 8,29 Total RP: 7,76 tn Total RNP: 24,41 tn	129	(RNP y RP) Biosanitarios: 1,19 (RNP): Medicamentos caducados: 0,23 (RNP y RP) Pilas: 0,49 (RP) Parafina: 0,87 (RNP) Tóner: 0,86 (RP) Fluorescentes: 0,12 (RNP) Papel y Cartón: 22,99 (RNP y RP) Plásticos: 0,54 (RP y RNP) RAEs: 7,31 Total RP: 8,23 tn Total RNP: 26,38 tn
Ambiental	Efluentes y residuos	GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación	125	RNP y RP) Biosanitarios: 4,06 (RP y RNP): Medicamentos caducados: 0,07 (RNP y RP) Pilas: 0,01 (RNP y RP) Parafina: 0,53 (RP) Tóner: 0,02 Total RP: 4,19 tn Total RNP: 0,49 tn	129	RNP y RP) Biosanitarios: 12,23 (RNP): Medicamentos caducados: 0,07 (RNP y RP) Parafina: 0,18  Total RP: 12,24 tn Total RNP: 0,23 tn
Ambiental	Evaluación ambiental de proveedores	GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	125	Sin datos	129	Ver detalle en la pág. 173
Ambiental	Evaluación ambiental de proveedores	GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	125	Sin datos	129	Ver detalle en la pág. 173

## ► DETALLE DE INDICADORES GRI DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL

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

Los valores de desempeño aportados se han recopilado a lo largo del ejercicio 2022, de 129 centros Fraternidad-Muprespa.

Los datos utilizados para el cálculo de las emisiones (t CO<sub>2</sub> eq) se corresponden con el consumo energético interno del ejercicio 2022. Los factores de emisión o mix eléctrico (kg de dióxido de carbono por kWh – kg CO<sub>2</sub>/kWh-) utilizados, son los publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD) el 8 de mayo de 2023. Para el cálculo de las emisiones (GEI) del gas, gasóleo, pellets y gases

refrigerantes, se han utilizado los factores de conversión del 2022 recogidos en la calculadora del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y con respecto al papel, se utilizado la calculadora del Departamento de Medioambiente, Alimentación y Agricultura del Gobierno del Reino Unido (DEFRA del inglés Department for Environment, Food and Rural Affairs), y en el caso de los residuos biosanitarios se ha utilizado la calculadora de Empresas #PorElClima.



## ► GRI 301. MATERIALES

### ► 301-1. MATERIALES UTILIZADOS POR PESO Y VOLUMEN

Como material utilizado incluye en este indicador, se referencia el papel utilizado. Para ello, se han convertido en kilogramos las 1.985 cajas de papel (de 5 paquetes cada una con 500 folios tipo DIN A4) suministradas por el Departamento de Compras y Servicios a lo largo de 2022.

Durante el ejercicio 2022 han aumentado los pedidos del papel (DIN A4) en 1.150 kg, lo que supone un aumento del 4,86 %.

	Papel suministrado		
	2020	2021	2022
Cantidad (cajas)	1.958	1.893	1.985
Cantidad (kg)	24.475,00	23.662,50	24.812,5

## ► 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).

Durante el ejercicio 2022 ha aumentado el consumo de la energía eléctrica en un 4,63 % (aumento de 357.619 kWh); el consumo del gas para la calefacción de instalaciones ha disminuido un 26,36 % (ahorro de 80.551 m<sup>3</sup>); e igualmente lo ha hecho el gasóleo para la calefacción de instalaciones, en un 41,21 % (ahorro de 8.604 litros); y el consumo del gasóleo para vehículos ha disminuido en un 77,83 % (ahorro de 308 litros). El consumo de pellets no ha sufrido variación en este ejercicio.

Todas las disminuciones han sido resultado de unas medidas menos restrictivas en cuanto a la ventilación de

los centros, haciendo menos necesario el uso de equipos de calefacción y climatización para mantener el confort climático, además de la entrada en vigor e implantación del Real Decreto-Ley 14/2022.

Tipo de energía/ combustible	Consumo energético		Evolución 2021/2022	
	2021	2022	Diferencia	Variación (%)
Energía eléctrica (kWh)	7.717.295,49	8.074.914	357.619	4,63
Gas instalaciones - Calefacción (m <sup>3</sup> )	305.576	225.025	-80.551	-26,36
Gasóleo instalaciones - Calefacción (l)	20.877,00	12.273	-8.604	-41,21
Gasóleo vehículos (l)	395,59	88	-308	-77,83
Pellets instalaciones - Calefacción (kg)	20.520,00	20.520	0	0,00

Seguindo las pautas marcadas en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad (GRI) referidas al consumo energético dentro de la organización, se han expresado los consumos (fuentes no renovables) en Julios; en concreto en megajulios (MJ), 1 MJ equivale a 10<sup>6</sup> Julios.

### Evolución consumo energético (MJ) interno

Tipo de energía/ combustible	Consumo energético (MJ)		Evolución 2021/2022	
	2021	2022	Diferencia	Variación (%)
Energía eléctrica	27.782.263,76	29.069.690	1.287.427	4,63
Gas instalaciones	12.741.844	9.411.053	-3.330.791	-26,14
Gasóleo instalaciones	796.666	468.338	-328.329	-41,21
Gasóleo vehículos	15.096	3.347	-11.749	-77,83
Pellets instalaciones	1.516.795	1.516.795	0	0
<b>Total</b>	<b>42.852.664</b>	<b>40.469.222</b>	<b>-2.383.442</b>	<b>-5,56</b>

### ► 302-3. INTENSIDAD ENERGÉTICA

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

Para el cálculo de este indicador, como denominador de referencia, se ha utilizado el número total de personas trabajadoras durante el ejercicio 2022: 2.396 (de las cuales 2.115 eran empleados y 281 eran personal externo). 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 2022 con sus factores de conversión correspondientes.

	Evolución 2021/2022			
	2021	2022	Diferencia	Variación (%)
Intensidad energética (MWh/persona y año)	5,16	4,69	-0,47	-9,07

### ► 302-4. REDUCCIÓN DEL CONSUMO ENERGÉTICO (MJ)

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

	Evolución 2015/2022				
	2015 (año base de referencia)	2021	2022	Diferencia	Variación (%)
Reducción del consumo energético (MJ)	35.999.807	40.711.113,81	40.469.222	4.469.415	12,42

## ► GRI 303. AGUA Y EFLUENTES

### ► 303-1 INTERACCIÓN CON EL AGUA COMO RECURSO COMPARTIDO

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

Datos corregidos debido a que, en el momento de la publicación del Informe Anual y Memoria de Sostenibilidad de 2021, no estaban la totalidad de las facturas registradas.



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

En este ámbito cabe destacar el sistema de recuperación de aguas grises, pluviales y drenaje de la cimentación para suministro de red de fluxores, con el que cuenta el Hospital Fraternidad-Muprespa Habana. Se estima que hasta un 57 % del consumo de agua de sus inodoros queda cubierto con las aguas grises recuperadas.

### ► 303-2 GESTIÓN DE LOS IMPACTOS RELACIONADOS CON LOS VERTIDOS DE AGUA

Los vertidos de la entidad no generan ningún impacto en el medioambiente dado que son vertidos asimilables a “domésticos-urbanos”.

### ► 303-3. EXTRACCIÓN DE AGUA

No se realiza extracción directa de agua.

### ► 303-4. VERTIDOS DE AGUA

No existen vertidos.

### ► 303-5. CONSUMO DE AGUA

Todos los centros de la entidad captan el agua de la red pública de los distintos servicios municipales o bien de otras empresas de aguas. Durante el ejercicio 2022, el consumo de agua ha sido de 23 megalitros (MI). El dato se ha obtenido agregando los consumos registrados en las facturas procedentes de los distintos ayuntamientos o empresas que gestionan el agua, contabilizadas por ejercicio y registradas en el sistema interno de la entidad.

	Evolución 2021/2022			
	2021	2022	Diferencia	Variación (%)
Agua (MI)	24	23	-1	-4,16

## ► 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.

#### Emisiones directas de GEI

Tipo de combustible	Emisiones (t CO <sub>2</sub> eq)	
	2021	2022
Gas instalaciones		476,95
Gasóleo instalaciones		33,40
Pellets instalaciones		3,51
Gasóleo vehículos		0,21
Fugas gases refrigerantes (climatización)		27,88
Gases anestésicos y medicinales		140,29
<b>Total</b>		<b>682,24</b>

### ► 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 GRI 302-1.

	Emisiones (t CO <sub>2</sub> eq)	
	2021	2022
Energía eléctrica	0	2.204,16

### ► 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 919,4 kg CO<sub>2</sub>/t papel.

Los datos están expresados en toneladas métricas de CO<sub>2</sub> equivalente. No es posible indicar la composición de otros gases.

	2021	2022
Papel (kg)	23.662,50	24.810
Emisiones (t CO <sub>2</sub> eq)	21,76	22,81

Se han considerado las emisiones asociadas al consumo de agua. El dato se ha obtenido agregando los consumos registrados en las facturas procedentes de los distintos ayuntamientos o empresas que gestionan el agua, contabilizadas por ejercicio y registradas en el sistema interno de la entidad.

	2021	2022
Agua (m <sup>3</sup> )	23.662,50	22.920
Emisiones (t CO <sub>2</sub> eq)	21,76	9,65

Se incluyen los datos de los kg generados de residuos de papel y cartón. No se dispone de estos datos para todos los centros debido a que no en todos se realiza la retirada a través del gestor corporativo, por lo que en estos casos se usan los kg de papel consumidos como dato orientativo.

	2022
Papel y cartón (kg)	25.940
Emisiones (t CO <sub>2</sub> eq)	0,55

En el caso de los biosanitarios se tienen en cuenta aquellos que su destino final es la eliminación y el dato está obtenido de los libros de registro de cada uno de los centros o de datos del gestor.

	2022
Residuos biosanitarios (kg)	12.060
Emisiones (t CO <sub>2</sub> eq)	10,18

En el caso de las pilas se tienen en cuenta solo aquellas clasificadas como residuo peligroso.

	2022
Residuo de pilas (kg)	370
Emissiones (t CO <sub>2</sub> eq)	0,01

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

Tipo de energía/consumo	Emisiones (t CO <sub>2</sub> eq)		Evolución 2021/2022	
	2021	2022	Diferencia	Variación (%)
Energía eléctrica	0	2.204,16	2.204,16	100,00
Gas instalaciones	645,76	476,95	-168,81	-26,14
Gasóleo instalaciones	60,5	33,40	-27,10	-44,80
Gases anestésicos y medicinales	85,81	140,29	54,48	63,49
Pellets instalaciones	3,51	3,51	0	0
Gasóleo vehículos	0,97	0,21	-0,76	-78,36
Fugas gases HCF	79,65	27,88	-51,77	-64,99
Consumo papel	21,76	22,81	1,05	4,84
Consumo agua	Sin datos	9,65	N/A	N/A
Residuos papel y cartón	Sin datos	0,55	N/A	N/A
Residuos biosanitarios	Sin datos	10,18	N/A	N/A
Residuos pilas	Sin datos	0,01	N/A	N/A
<b>Total</b>	<b>897,96</b>	<b>2.929,60</b>	<b>2.031,64</b>	<b>226,25</b>

Durante el ejercicio 2022 han aumentado 226 % las emisiones totales de los gases con efecto invernadero. Esto es debido principalmente a que en el año 2022 el proveedor no ha podido proporcionar energía eléctrica con Gd0, por lo tanto el factor de emisión no ha sido 0 TCO<sub>2</sub>, como en años anteriores. Ha influido además la mayor exhaustividad en la información de este indicador, buscando tener un mayor conocimiento de los datos con la finalidad siempre de mejorar la protección del medioambiente.

\* Datos obtenidos a septiembre de 2022, tras la verificación de la huella de carbono.

### ► 305-4 INTENSIDAD DE LAS EMISIONES

Este indicador expresa la cantidad de emisiones por unidad de actividad, producto o cualquier otra medida que la organización determine. Se han contemplado los datos (Alcances 1, 2 y 3) reflejados en los indicadores 305-1, 305-2 y 305-3. Como denominador se ha utilizado el número de personas (2.396) durante el ejercicio de referencia.

	2021	2022
Intensidad de las emisiones de GEI (t CO <sub>2</sub> eq/persona y año)	0,21	1,22

### ► 305-5 REDUCCIÓN EMISIONES

Los gases que se han incluido en el cálculo de este indicador son: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, NO<sub>2</sub>, SF<sub>6</sub>, PFC y HFC; y el año base o punto de referencia ha sido el ejercicio 2015. Para los cálculos se han utilizado los distintos factores de conversión según la tipología de combustible (gas, gasóleo de instalación y vehículos y pellets), las emisiones fugitivas, los gases anestésicos y medicinales, así como el mix eléctrico para la comercializadora según consumo eléctrico, además de consumo de papel, agua y residuos de papel y cartón, biosanitarios y pilas.

### Variación en la reducción de las emisiones con respecto al ejercicio de referencia (2015)

Reducción de las emisiones (t CO <sub>2</sub> eq) de GEI	347,71
--	--------

## ► GRI. 306. EFLUENTES Y RESIDUOS

### ► 306-1 GENERACIÓN DE RESIDUOS E IMPACTOS SIGNIFICATIVOS RELACIONADOS CON LOS RESIDUOS

Los desechos generados pueden tener dos orígenes: la actividad administrativa y la sanitaria. Además, la mala gestión de estos residuos puede dar lugar a la contaminación de suelos, aguas superficiales y/o subterráneas, y la reducción de recursos naturales.

### Clasificación de residuos según actividad e impacto

Impacto	Actividad sanitaria	Actividad administrativa
Contaminación de suelos, aguas superficiales y/o subterráneas	Residuos sanitarios tipo III Residuos sanitarios asimilables a urbanos Medicamentos caducados Parafina Envases contaminados	Tóner Pilas Fluorescentes Plásticos RAEES

### ► 306-2 GESTIÓN DE IMPACTOS SIGNIFICATIVOS RELACIONADOS CON LOS RESIDUOS

En la contratación de los gestores de residuos de la Mutua se valoran criterios ambientales considerados relevantes como, por ejemplo, que se realice tratamiento de valoración de los residuos.

Se realiza un exhaustivo seguimiento del cumplimiento de los contratos con proveedores que gestionan los residuos, recopilando y analizando mensualmente la documentación generada en el traslado de residuos. Además la entidad cuenta con un responsable de residuos, con la correspondiente formación, en cada uno de los centros.

Asimismo ha sido impartido a todo el personal de la entidad un curso básico de residuos, con objeto de reducir la generación de residuos y reforzar la correcta segregación que facilite la gestión adecuada de los mismos.

Residuo	Acciones para disminuir la generación de residuos e impactos asociados
Residuos sanitarios tipo III	Medidas de concienciación al personal sanitario para mejorar la segregación de residuos e implementación, en caso de detectar incidencias, de un check-list de revisión trimestral para una correcta segregación.
Medicamentos caducados	Gestión del stock de fármacos aplicando reglas de gestión FIFO para evitar su caducidad.
Pilas	Contenedor de pilas en varios centros, a disposición tanto del personal como de los pacientes, para asegurar una correcta gestión de este residuo.
Fluorescentes	Sustitución de los fluorescentes por lámparas LED con una mayor vida útil.
Papel y cartón	Se incide en la reducción del consumo para influir directamente sobre la generación del residuo, mediante concienciación, además se incluyen criterios ambientales en las licitaciones de suministros.
RAEES	Se ha incidido en la retirada de impresoras individuales, instalación de multifunción e implantación de tabletas con firma electrónica, además de la inclusión de criterios ambientales en las licitaciones de suministros y en las de adquisición de equipos informáticos para la oficina.



### ► 306-3 RESIDUOS GENERADOS

En este indicador se ha incluido el peso total (kg) de los residuos peligrosos (RP) y no peligrosos (RNP).

Es necesario apuntar que el método de tratamiento así como los procedimientos utilizados para la eliminación o reciclado de los residuos generados en los centros de la entidad viene determinado a tenor del contrato firmado con el contratista y el gestor de residuos así como la planta de tratamiento de destino final en función de las características de cada residuo.

Tipo de residuo	Cantidad (kg)				Evolución 2021/2022	
	2021		2022		Variación (%)	
	RNP	RP	RNP	RP	RNP	RP
Biosanitarios	780	4.200	630	12.790	-19,44	204,50
Medicamentos caducados o restos de medicamentos	170	50	290	0	76,71	-100
Pilas	30	490	50	440	78,77	-10,39
Parafina	230	500	0	1.050	-100	109,46
Tóner	1.140	150	860	0	-24,43	-100
Fluorescentes	0	130	0	120		-1,67
Papel y cartón	19.920	0	22.990	0	15,44	
Plásticos	780	0	490	50	-37,64	100
Residuos de aparatos eléctricos (RAEE)	1.860	6.430	1.300	6.010	-30,35	-6,42
<b>Total</b>	<b>24.900</b>	<b>11.940</b>	<b>26.610</b>	<b>20.470</b>	<b>6,86</b>	<b>71,43</b>

### ► 306-4 RESIDUOS DESVIADOS DE ELIMINACIÓN

El cómputo total de residuos que tienen una finalidad útil ha sido 34.610 kg, lo que representa un 73,51 % de los residuos totales generados de la actividad de la entidad.

Tipo de residuo	Cantidad (kg)				Evolución 2021/2022	
	2021		2022		Variación (%)	
	RNP	RP	RNP	RP	RNP	RP
Biosanitarios	450	460	460	730	1,19	59,78
Medicamentos caducados o restos de medicamentos	150	0	230	0	56,47	
Pilas	30	490	50	440	78,77	-8,97
Parafina	80	120	0	870	-100	622,41
Tóner	1.140	130	860	0	-24,43	-100
Fluorescentes	0	140	0	120		-11,18
Papel y cartón	19.920	0	22.990	0	15,44	
Plásticos	780	0	490	50	-37,64	
Residuos de aparatos eléctricos (RAEE)	1.860	6.430	1.300	6.010	-30,35	-6,42
<b>Total</b>	<b>24.410</b>	<b>7.760</b>	<b>26.380</b>	<b>8.230</b>	<b>8,06</b>	<b>6,07</b>


### ► 306-5 RESIDUOS DIRIGIDOS A ELIMINACIÓN

El total de residuos que se ha eliminado son 12.470 kg, lo que representa un 26,49 % de los residuos generados con nuestras actividades.

Tipo de residuo	Cantidad (kg)				Evolución 2021/2022	
	2021		2022		Variación (%)	
	RNP	RP	RNP	RP	RNP	RP
Biosanitarios	320	3.740	170	12.060	-48,23	222,23
Medicamentos caducados o restos de medicamentos	20	50	70	0	221,57	-100
Pilas	0	10	0	0		-100
Parafina	150	380	0	180	-100	-52,56
Tóner	0	20	0	0		-100
<b>Total</b>	<b>490</b>	<b>4.190</b>	<b>230</b>	<b>12.240</b>	<b>-52,70</b>	<b>191,89</b>

## ► GRI. 308. EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES

### ► 308-1 NUEVOS PROVEEDORES QUE HAN PASADO FILTROS DE EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE ACUERDO CON LOS CRITERIOS AMBIENTALES

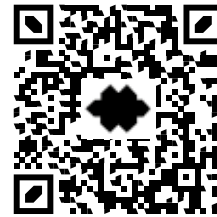
No se puede calcular un indicador sobre los nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación de acuerdo a criterios ambientales, porque a día de hoy no se dispone de datos precisos. No obstante una de las condiciones de ejecución de los contratos para nuevos proveedores es de carácter medioambiental. 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; y en las licitaciones de limpieza se valora el uso de productos ecológicos. 

### ► 308-2 IMPACTOS AMBIENTALES NEGATIVOS EN LA CADENA DE SUMINISTROS Y MEDIDAS TOMADAS

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



Tiene a su disposición la versión  
digital del presente Informe Anual y  
Memoria de Sostenibilidad en:  
[fraternidad.com/memoria2022](https://fraternidad.com/memoria2022)





**Fraternidad**  
Muprespa

**FRATERNIDAD-MUPRESPA,  
MUTUA COLABORADORA CON LA  
SEGURIDAD SOCIAL, Nº 275**

CIF: G-82287228

Plaza de Cánovas del Castillo, 3  
28014 Madrid, España