

Índice

Económico

Pag.

Carta del Presidente **4**

Organos de Gobierno y Participación **6**

Información General **8**

- Medioambiente y Calidad
- Excelencia
- Comisión de Prestaciones Especiales
- Garantías

Recursos Humanos **11**

Organización Territorial **12**

Sistemas de Información **13**

Resultados de Gestión **14**

- Prevención
- Área Asistencial
- Sistema Hospitalario
- Readaptación Profesional
- Contingencias Profesionales
- Contingencias Comunes
- Resultado Global

Situación Económica **21**

Social

Pag.

Carta del Director Gerente **24**

Responsabilidad Social **26**

- Grupos de Interés
- Cultura de Empresa
- Código de Conducta
- Política de Responsabilidad Social
- Pacto Mundial de la ONU

Dimensión Social **28**

- Empleados
- Clientes
- Proveedores
- Acción Social

Dimensión Ambiental **34**

- Objetivos medioambientales
- Promoción de sensibilización social y medioambiental



FREMAP

Carta del Presidente

Oficina Salamanca



Distinguidos mutualistas, empleados, colaboradores y amigos:

Como observaréis al analizar los datos de la presente Memoria, el ejercicio 2010 ha sido realmente satisfactorio para FREMAP, pese a lo complicado y difícil que ha resultado para nuestras Empresas, y muy duro también para los empleados de nuestra Entidad.

Los acontecimientos producidos durante los últimos ejercicios, como consecuencia de la inseguridad jurídica en la que apoyan su actuación las mutuas, han puesto de manifiesto la necesidad de contar con un marco legal claro y estable, que nos permita seguir colaborando eficazmente en la mejora de la seguridad y de la salud laboral de los trabajadores, y en la defensa de la productividad y competitividad de las empresas mutualistas.

Esta falta de garantía jurídica, unida a un decidido *"intervencionismo administrativo"* y a *"intereses ideológicos"* alejados de la promoción de la iniciativa privada, dentro del Sistema de la Seguridad Social, en un marco de grave crisis económica, que no se ha querido afrontar desde que su desarrollo era perceptible, ha permitido el éxito de iniciativas tan negativas como la grave descapitalización de las reservas de las mutuas, además de una radical disminución de sus provisiones para hacer frente a futuras prestaciones, mediante instrucciones administrativas, en ocasiones contrarias al objeto fundamental de las Mutuas.

En la misma línea, la inversión de los excedentes de las mutuas, destinados al Fondo de Prevención y Rehabilitación, en deuda pública española, y su dedicación sólo testimonial, no a una auténtica reducción de las cotizaciones de las empresas, que se significan por la aplicación de medidas preventivas, sino a una mera subvención de parte de las inversiones en tales medidas (*"bonus"*), pone de manifiesto la utilización desviada de la eficacia de las mutuas, al mismo tiempo que se les ponen trabas para seguir obteniendo unos resultados económicos y de gestión positivos.

La libertad de las empresas para elegir la mutua que mejor satisfaga las necesidades de servicio, que exigen sus circunstancias específicas, se ha visto coartada por la famosa *"moratoria"*, limitación que sólo ha sido admitida por el Tribunal Supremo por su carácter excepcional y único, criticando en todo caso el efecto retroactivo de la norma.

El más reciente de estos acontecimientos, con un resultado de rango legal, ha sido la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2011, en cuya tramitación parlamentaria se debatió el destino de los *"resultados positivos"* de las mutuas (lo que se encuentra pendiente de desarrollo reglamentario) y la aplicación de hecho al personal de las mutuas de las limitaciones retributivas del personal integrado en el sector público, aspecto este último en el que medidas anteriores por todos conocidas (reducción de los salarios en un 5%) ya han supuesto un perjuicio injustificado para el conjunto de los empleados del Sector.

Asimismo, se aprovechó esta ley para hacer responsables a los empresarios –a través de las mutuas– de una nueva prestación, de alcance y coste todavía ignorados a estas fechas, para ayudar a otras enfermedades graves, con ninguna vinculación en relación con la cobertura de los riesgos profesionales y que disminuirá el resultado positivo de las mutuas, encareciendo así, de forma indirecta, las cotizaciones de los mutualistas.

De forma simultánea a la tramitación de esta Ley de Presupuestos, se intensificaron las iniciativas del Ministerio de Trabajo e Inmigración, a través de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, para modificar nuestro *"REGLAMENTO DE COLABORACION"*, de forma que, huyendo de las garantías que suponen la discusión parlamentaria de una Ley, se pretendía obtener por la vía del Real Decreto una mayor burocratización, próxima a la intervención administrativa, de las mutuas.

Abandonado temporalmente este proyecto reglamentario, el riesgo todavía pendiente de que el Real Decreto finalmente sea publicado, sólo puede conjurarse mediante la reivindicación de una *"regulación legal de las mutuas"*, que contemple la generalidad de su actuación como *"Entidades privadas colaboradoras con el Sistema de la Seguridad Social"*, sin que ello implique su integración en el mismo.

Es en este frente de la regulación legal de las mutuas donde los diferentes planteamientos se están poniendo de manifiesto en la actualidad.

Las enmiendas presentadas, A LA MODIFICACIÓN LEGAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, por distintos grupos políticos pretenden garantizar legalmente la naturaleza asociativa, empresarial y privada de las mutuas:

- Limitar la dirección y tutela administrativas al control de legalidad de su actuación.

- Facilitar su colaboración en el control del *"absentismo laboral"*, de la forma en que viene siendo reclamada por las empresas, de manera que sea posible controlar los procesos con independencia de su duración e, incluso, *"emitir altas médica"* en contingencias comunes.
- Asegurar que las cotizaciones que perciben se modulen en función de los costes reales de las prestaciones que deban asumirse.
- Que sus órganos de dirección sigan siendo responsables de las decisiones adoptadas en las mutuas, y no queden constituidos parcialmente por virtuales ni interventores de la Administración.
- Que parte de sus recursos ordinarios, sean considerados de naturaleza jurídica privada.

De forma paralela, la tramitación de la reforma legal de la negociación colectiva, está suscitando estos mismos planteamientos enfrentados, no quedando claro si, finalmente, será en una u otra norma (la de reforma del Sistema de la Seguridad Social o esta última) la que aborde esta materia, siendo en todo caso imprescindible, desde nuestro punto de vista, contar con una regulación legal de nuestra actuación, que garantice los principios básicos de iniciativa privada:

- Libertad de elección de Mutua.
- Autonomía de gestión.
- Responsabilidad mancomunada.
- Y que nos permita satisfacer las legítimas expectativas de las empresas mutualistas de que colaboremos eficazmente en el *"control del absentismo injustificado"*.

De lo contrario, se irán sucediendo nuevas actuaciones que, no obstante su carácter puntual, no dejan de tener una enorme transcendencia en nuestra gestión, como es la pretendida regulación reglamentaria de la ACTIVIDAD SANITARIA DE LAS MUTUAS, pieza clave en la eficacia de nuestra gestión y garantía del servicio recibido por nuestros trabajadores protegidos, que podrían quedar menoscabadas por unos

Carta del Presidente

críterios burocráticos y economicistas a corto plazo, diametralmente contrarios a la más alabada de nuestras dimensiones de colaboración: la cercanía de nuestros servicios médicos a las empresas y al foco del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, requisito sustancial del tratamiento integral del riesgo profesional que nos caracteriza.

En consecuencia, hemos de resaltar el momento histórico en el que nos encontramos, en el que nos jugamos el mantenimiento y reforzamiento de la naturaleza jurídica de las mutuas, y el futuro de todos quienes pertenecemos a estas entidades, en especial nuestros mutualistas y los empleados que han hecho posible su éxito.

FREMAP, continuará luchando y trabajando dentro de CEIM y CEOE para intentar conseguir una nueva y definitiva LEY DE MUTUAS, que nos garantice una normativa rigurosa y estable.

Hechas estas consideraciones sobre las Mutuas, a continuación, y teniendo en cuenta que nuestra Mutua es la propietaria de la SOCIEDAD DE PREVENCIÓN, me referiré a esta última, indicando que el ejercicio 2010 se recordará como el año en el que se consiguió un mercado algo más justo a través de la tan necesaria *“apertura del mercado de los Servicios de Prevención”*, por la que tanto hemos luchado.

El protagonismo de FREMAP, en la consecución de este logro, ha sido primordial, habiendo ejercido, una vez más, como líderes del sector, creando opinión a través de nuestro informe jurídico sobre la apertura del mercado, y peleando, como casi siempre en soledad, por el bien común del mercado de la prevención que, sin duda, beneficiará a todos los operadores del sector.

Ha sido este también un año en el que nuestra empresa ha madurado significativamente en su gestión. La excelente planificación comercial, los magníficos esfuerzos para el control financiero y la gestión de los cobros, y nuestro afán por expandirnos, han hecho que seamos, una vez más, los referentes nacionales del sector.

En épocas como las actuales, el rigor en la gestión es la clave que nos diferencia del resto de operadores del mercado.

En la actualidad, la lacra del “absentismo” está ahogando literalmente a muchas empresas de nuestro país. El necesario incremento de la productividad en el tejido

empresarial español pasa, ineludiblemente, por alcanzar niveles de absentismo laboral similares a las de nuestros socios franceses o alemanes.

Nuestra misión, como empresa, es evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y por lo tanto incidir de manera significativa en la mejora de los índices de absentismo de las empresas clientes.

Este mensaje toma mayor protagonismo en el entorno económico en el que nos movemos. Los índices comparados, de productividad de las empresas españolas, siguen muy por debajo de los países de la Unión Europea, en los que nos debemos fijar.

Hay que seguir haciendo hincapié en que si se hace Prevención de manera rigurosa y profesional (como lo hace FREMAP) los resultados se pueden ver y medir. La prevención bien hecha no es un gasto, es una inversión.

Nuestra Sociedad de Prevención ha conseguido crecer en este difícil entorno, y no ha perdido puestos de trabajo. Hemos seguido expandiéndonos por el territorio nacional y continuamos poniendo en marcha proyectos de futuro, innovadores e ilusionantes, gracias al esfuerzo de todos.

FREMAP sigue comprometida en conseguir esa normalización en el mercado de la prevención, que debe pasar, necesariamente, por una libertad de acción empresarial, como la que tiene cualquier operador privado.

La ampliación del objeto social, de las Sociedades de Prevención, que permita diversificar actividades y aprovechamiento de los recursos, exigiendo los mismos criterios de calidad a todos los operadores, independientemente de su tamaño o cercanía ideológica, son, entre otros, algunos de los logros que quedan por conseguir, para lograr ese sector maduro y con amplias posibilidades de desarrollo futuro, que necesitamos.

Quisiera comentar otro hecho relevante que recientemente hemos afrontado. El pasado mes de mayo se realizó, por encargo de la Dirección General de la Seguridad Social, una auditoría con el fin de corroborar la efectiva segregación de la Sociedad de Prevención de su Mutua propietaria.

Hemos de consignar que dicha auditoria ha sido superada con total brillantez, constatando lo que tantas veces habíamos defendido; es decir, nuestro absoluto rigor en el proceso de segregación, que nos ha llevado a ser la única Sociedad de Prevención sin ningún ajuste pendiente de liquidar a la Seguridad Social.

Ello nos hace pensar que debemos mirar hacia adelante con optimismo. Estamos afrontando ya nuevos y motivantes retos, que deseamos marquen de forma definitiva nuestro devenir. Esperamos afrontar, al finalizar este año, los tan anunciados procesos de concentración de Entidades de prevención.

Los años 2011 y 2012 deben ser años de apertura fuera de nuestras fronteras, años de la diversificación de nuestras actividades, años en los que afrontaremos cambios importantes en nuestra gestión, orientados a incrementar la productividad, la calidad y la rentabilidad. Los años, en definitiva, del asentamiento definitivo, como una gran empresa que ya somos.

Tenemos la mejor empresa del sector, en constante crecimiento, y con beneficios, creando empleo estable y de calidad, mirando el futuro con planes estratégicos sólidos y sin fisuras y con el mejor equipo humano que se pueda encontrar.

Finalmente, siempre aprovecho esta oportunidad para agradecer sinceramente a cada uno de nuestros más de 6.000 empleados que pertenecen tanto a la Mutua, como a nuestra Sociedad de Prevención de Riesgos Laborales, su esfuerzo, ilusión y talento, sin los cuales no podríamos afrontar ese futuro con el optimismo que os transmito. También quisiera expresar, en nombre de nuestra Junta Directiva, nuestro agradecimiento a nuestros mutualistas y clientes por su fidelidad y confianza, y manifestar nuestro compromiso de mejora y dedicación permanente.

Mariano de Diego Hernández
Presidente



Carta del Presidente



Lamina Venancio Blanco

Órganos de Gobierno

Junta Directiva

Presidente

D. Mariano de Diego Hernández

Vicepresidente

D. Alberto Manzano Martos

Vocales

D. Víctor Alcalde Lapiedra
D. Pedro Mauricio Barato Triguero
D. Antonio Beteta Barreda
D. José de la Cavada Hoyo
D. José M^a Cobos Ruíz-Ayúcar
D. Alberto García Perea
D.^a María Jesús Iriarte Cillaurren
D. Ignacio Miguel-Romero de Olano
D. Juan Rodríguez Fidalgo
D. Pedro Luis Romero Blanco
D. Enrique Saldaña Herranz
D. Ildefonso Sánchez Barcoj
D. Enrique Sánchez González
D.^a María José Suero Suñé
D. José Luis del Valle Pérez

Director Gerente

D. Jesús M^a Esarte Sola

Secretario

D. Angel Vallejo Orte

Comisión Directiva

Presidente

D. Mariano de Diego Hernández

Vicepresidente

D. Alberto Manzano Martos

Vocales

D. Ignacio Miguel-Romero de Olano
D. Juan Rodríguez Fidalgo
D. Enrique Saldaña Herranz
D. Ildefonso Sánchez Barcoj
D. Enrique Sánchez González

Director Gerente

D. Jesús M^a Esarte Sola

Secretario

D. Angel Vallejo Orte

Comisión de Auditoría

Presidente

D. Mariano de Diego Hernández

Vicepresidente

D. Alberto Manzano Martos

Vocales

D. Víctor Alcalde Lapiedra
D. José M^a Cobos Ruíz-Ayúcar
D.^a María Jesús Iriarte Cillaurren
D.^a María José Suero Suñé

Director Gerente

D. Jesús M^a Esarte Sola

Secretario

D. Angel Vallejo Orte

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Presidente

D. Mariano de Diego Hernández

Vicepresidente

D. Alberto Manzano Martos

Vocales

D. Alberto García Perea
D. Juan Rodríguez Fidalgo
D. Enrique Saldaña Herranz
D. Ildefonso Sánchez Barcoj
D. Enrique Sánchez González

Director Gerente

D. Jesús M^a Esarte Sola

Secretario

D. Angel Vallejo Orte

Órganos de Participación

Comisión de Control y Seguimiento

Presidente

D. Mariano de Diego Hernández

Vocales

CEOE

D. Antonio Garrido Ramiro
D. Fernando Ramos Rodríguez
D. José Luis Relea Laso
D. Alberto Sáez López

UGT

D^a. Lucía García-Quismondo García-Arcicollar
D. Jesús González Otero
D. Emilio González Vicente

CC.OO.

D. Santiago Cubero Lastra
D. Jaime González Gómez

Secretario

D. Jesús M^a Esarte Sola

Asesor

D. Angel Vallejo Orte

Comisión de Prestaciones Especiales

Presidenta

D^a. Sagrario Guinea Lalanda

Representación de los empresarios asociados

D. Carlos Cano González
D. Julián Luis Lagunar Álvarez
D^a. Pilar Losada Cirilo
D. Jesús Mercader Uguina

UGT

D. Lorenzo Díaz Lozano
D^a. Rosario García Ramón
D. Pedro Cerezo Sancho

CC.OO.

D^a. Ana Isabel Rojas Martín
D. Julio Ruiz Prudencio

Coordinadora de Área Social

D^a. M^a Ángela Ruesta Arroba

Trabajadora Social

D^a. Isabel Goicolea Serrano

Secretario

D. Francisco Miranda Rivas

Organos de Gobierno



Sede Social Majadahonda

Al reflexionar sobre los acontecimientos del último año, puede concluirse que aunque la recuperación económica sigue en marcha, las perspectivas están sometidas a riesgos considerables. El desempleo persistente y elevado sigue siendo un reto fundamental con implicaciones macroeconómicas y sociales y suscita el temor de que la ausencia pasajera de puestos de trabajo se transforme en desempleo estructural.

En este contexto, FREMAP ha continuado liderando el sector de las Mutuas, redoblando sus esfuerzos en una triple dimensión: en la prestación del servicio, con el objetivo de ser una organización excelente; en lo económico, contribuyendo a la mejora del Sistema de Seguridad Social y a la eficiencia de nuestros mutualistas; y en lo social, con nuestra actuación responsable, participando en el progreso de la sociedad, en base a una responsabilidad social y acción social comprometida.

Medioambiente y Calidad

Sistema de Gestión Medioambiental

El respeto a la naturaleza es uno de los principios asumidos por FREMAP, que se materializa en el cumplimiento de la normativa y la mejora continua de nuestra gestión medioambiental.

En este sentido, FREMAP ha establecido el Programa de Gestión Medioambiental para el período 2009-2011. En él se recogen los Objetivos Medioambientales comunes a toda la organización: residuos químicos, consumo eléctrico, residuos biosanitarios y consumo de agua. Cada centro realiza un seguimiento de los mismos a través de cuestionarios semestrales e inician planes de mejora, aquellos centros que no hubieran alcanzado los objetivos fijados.



Gestión Medioambiental, Norma UNE-EN ISO 14001:2004

Con la finalidad de cumplir y desplegar estos compromisos, se ha desarrollado e implantado un Sistema de Gestión Medioambiental conforme con la Norma UNE-EN ISO 14001:2004, certificado por AENOR. En 2010 FREMAP ha acreditado la certificación, con alcance a todas las actividades y todos los centros (administrativos, ambulatorios y hospitalarios) en todo el territorio nacional.

Sistema de Gestión de Calidad

El documento Cultura de Empresa establece el compromiso de FREMAP con la calidad en la gestión, reconociendo como objetivo básico de FREMAP, la prestación de un servicio de calidad. El Sistema de Gestión de Calidad, está conforme con la Norma UNE-EN ISO 9001:2008 y certificado por AENOR. FREMAP ha acreditado en 2010, la adaptación a la nueva versión de la Norma que alcanza a todas las actividades y a todos los centros de FREMAP.



Calidad Percibida-Encuestas

Durante 2010, FREMAP ha realizado más de 15.000 encuestas telefónicas, lo que supone haber preguntado a 10 de cada 100 trabajadores que han seguido un tratamiento con baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional en cualquiera de sus centros asistenciales.

La Valoración General de los servicios prestados por FREMAP, obtiene un valor de 8,20 (valoración de 1 a 10).

ENCUESTAS									
Encuestas realizadas	Nº de altas afectadas	Edad media de los pacientes	Sexo		Duración de la baja (días)			1ª asistencia en centro de FREMAP	
			H	M	1 a 7	8 a 29	>= 30	Si	No
15.045	148.112	38,64	66,53%	33,47%	23,97%	43,13%	32,90%	51,62%	48,38%

FREMAP LE OFRECE SU SERVICIO DE DEFENSA DEL CLIENTE COMPUESTO POR:

OFICINA DE ATENCIÓN AL CLIENTE

- Atender y resolver las RECLAMACIONES de los clientes de FREMAP
- Recibir las SUGERENCIAS de los clientes

DEFENSOR DEL PACIENTE

- Proteger los DERECHOS de los pacientes atendidos por FREMAP
- Ayudar a resolver las preocupaciones de los pacientes

podrá recibir una llamada nuestra, solicitando su opinión

900 37 36 27

FREMAP

atencionclientes@fremap.es / www.fremap.es

Excelencia

Excelencia Europea

En 2010, FREMAP ha renovado por segunda vez el Sello de Excelencia Europea en su máximo nivel 500+ certificado por AENOR, por concesión del Club Excelencia en Gestión, siendo la única Mutua de Accidentes que consigue este nivel de excelencia.



Madrid Excelente

En 2010, FREMAP, tras las verificaciones realizadas durante la visita de evaluación, ha renovado el mantenimiento de la Marca.



Información General

Comisión de Prestaciones Especiales

Destacar el incremento del 86,94% experimentado por el importe total de las prestaciones concedidas con respecto a 2009 y la concesión de 101 prestaciones para ayudas a vivienda y vehículos, que ascienden a 864.441 euros y de 426 a los familiares de trabajadores fallecidos como consecuencia de accidente de trabajo y enfermedad profesional, por importe de 4.350.180 euros y el incremento del 86,94% respecto al concedido en el año 2009.

Así mismo, la Comisión de Prestaciones Especiales, ha reconocido a 344 trabajadores, ayudas para cursos internos y externos de formación profesional, por un importe de 1.621.526 euros, mientras que, por situaciones de necesidad, ha otorgado 483 prestaciones que suman 1.127.132 euros.

Prestaciones Especiales Concedidas		
Ayudas	Prestaciones	Importe (€)
Viviendas	57	627.099,03
Vehículos y renovación de carnet	44	237.342,72
Estado de necesidad por disminución de ingresos	483	1.127.132,48
Varios prótesis, audífonos y gafas	296	191.424,32
Para la movilización y autonomía personal	82	181.704,48
Fallecimiento y gastos de sepelio	426	4.350.180,57
Dietas y gastos extras por hospitalización o tratamiento	937	313.028,71
Otros tratamientos	11	23.687,56
Formación profesional y económicas	322	1.563.527,87
Estudios varios	22	57.999,21
Autoempleo	5	96.389,06
Apoyo para Actividades Básicas de la vida diaria (ABVD) y varios	69	99.832,16
TOTAL	2.754	8.869.348,17

Garantías

El Servicio de Defensa del Cliente de FREMAP, está formado por la Oficina de Atención al Cliente y por el Defensor del Paciente. Sus objetivos principales son:

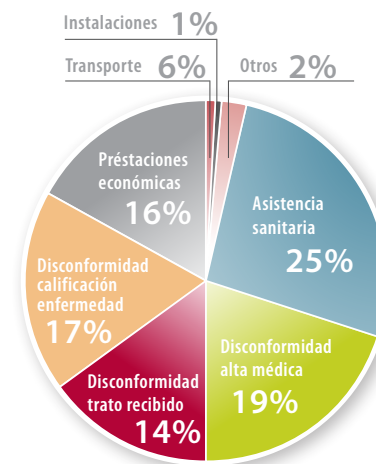
- Proteger los derechos de los clientes de FREMAP.
- Intermediar en los conflictos que planteen los clientes de FREMAP, sobre aspectos relativos a su servicio.

En 2010 se recibieron 2.230 reclamaciones, lo que supone una reducción del 3,8% respecto a las del ejercicio anterior. Este número representa un 0,11% respecto de las asistencias atendidas por

FREMAP en 2010 y 0,07% en relación con el número de trabajadores protegidos.

El tiempo medio de respuesta de las reclamaciones, considerado como el tiempo transcurrido entre el día en el que se ha recibido la reclamación en el Servicio de Defensa del Cliente y el día en el que ésta ha sido respondida, se ha situado en 4 días.

De las reclamaciones recibidas, en 765 casos, (34,3%) se ha aceptado, total o parcialmente la solicitud, mientras que en 1.465 reclamaciones (65,7%) se ha denegado.



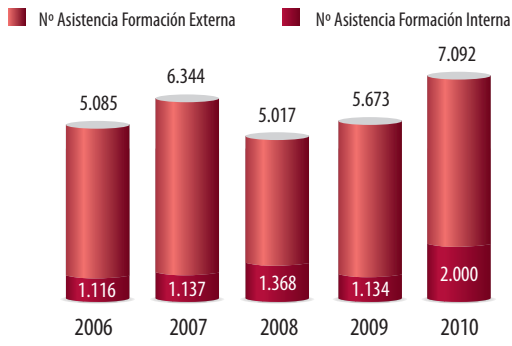
FREMAP y sus Empleados

Empleados	Distribución		Localización	Jornada	Tipo de contrato	Titulación	Productividad por empleado administrativo
4.060	3.900 Fijos	Antigüedad media 12 años	Organización Territorial 77,68%	Completa 92,83%	Indefinido 94,33%	Superiores 42%	Procesos tramitados 609
	160 Eventuales						
	47,17% Hombres	Edad media 40 años	Hospitales 17,54%	Parcial 7,17%	Temporal 5,67%	Grado medio 35%	Primas gestionadas 660.000 €
	52,83% Mujeres		Central 4,78%				

Carrera Profesional de Diplomados Universitarios del Área Sanitaria

Durante el ejercicio 2010, se ha implantado un sistema de desarrollo profesional para el personal sanitario de grado medio, por el que se valora tanto la fidelidad a la Entidad como el desempeño profesional, al que accedieron más de 1.000 diplomados universitarios del área sanitaria (enfermeros, fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales) para el reconocimiento de su capacitación y de su desempeño profesional en FREMAP.

Formación Externa e Interna (75.961 horas)

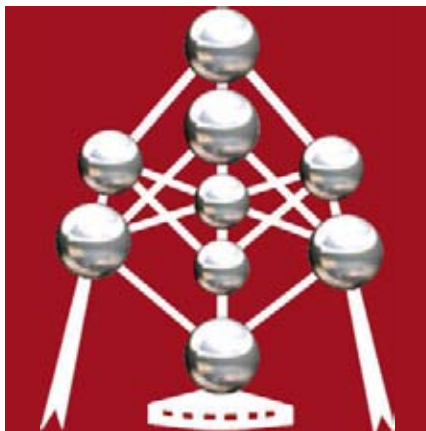


Recursos Humanos

Sistemas de Información

Por el servicio que prestamos a nuestras empresas y trabajadores protegidos, destacar:

FREMAP Online: Permite una integración fluida que redundará en que las empresas asociadas cumplan la normativa vigente con mayor agilidad, evitando incidencias en las deducciones que se practican de pago delegado, así como mayor rapidez y sencillez en la solicitud de los servicios que les ofrecemos.



Servicio Telefónico a Empresas y Trabajadores (Línea 900): Servicio de asistencia a nuestros asegurados; 24 horas y desde cualquier lugar ofreciendo medios y orientación. Durante 2010 se han atendido 192.318 llamadas y 903 traslados sanitarios.



CIMA "Compromiso para la Integración y Mejora del Absentismo": Creada para colaborar con nuestros mutualistas y colaboradores en la gestión y la reducción del absentismo.



Sistemas de Información



La Seguridad

es tarea de todos



Cartel de Prevención

Resultados de Gestión

Prevención

En 2010, los 151 Técnicos que conforman la plantilla de Prevención de FREMAP desarrollaron 80.606 actividades en 17.518 empresas. El índice de incidencia experimentó una reducción del 7,22% respecto al ejercicio anterior, pasando del 4,57 al 4,24 (número de accidentes con baja en jornada de trabajo por cada 100 trabajadores protegidos).

Entre las actividades realizadas, destacan las siguientes:

- Ejecución de un plan de reducción de la siniestralidad en 5.514 centros de trabajo, a través de 37.493 actividades con 28.176 días de actuación. La siniestralidad en estas empresas disminuyó un 14,72% en 2010, lo que representa una reducción estimada de 9.370 accidentes con baja.
- Elaboración de estudios sectoriales sobre las causas de la siniestralidad laboral para las 22 actividades económicas con mayores niveles de accidentabilidad grave y mortal.
- Investigación de 873 accidentes y 477 enfermedades profesionales, junto con el análisis de 1.687 puestos de trabajo.
- Organización de 311 jornadas técnicas y 31 talleres, que contaron con 15.721 inscripciones.
- Edición de 175 títulos sobre Prevención de Riesgos Laborales que comprenden libros, manuales, videoclips, carteles, trípticos, etc. y otros 200 en formato electrónico que permiten su adaptación a las necesidades de cada empresa.

Área Asistencial

En 2010 se han atendido en los centros asistenciales de la Mutua 555.228 pacientes, realizándose un total de 1.761.730 consultas médicas y 1.493.496 sesiones de rehabilitación, con un coste de 93,05 millones de euros, siendo el importe medio por trabajador asistido de 167,59 euros, superior al del ejercicio anterior en un 6,58%.

La duración media de los procesos que causaron baja derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, fue de 30,08 días y al finalizar el ejercicio permanecían en situación de baja el 0,31% de la población protegida.



Consulta médica. Centro Asistencial Antequera

Actividad Formativa y Docente						
Hospitales	Ponencias y comunicaciones		Poster y carteles científicos	Publicaciones		Rotación de médicos internos residentes
	Nacionales	Internacionales		Capítulos de libros	Artículos de revistas	
Majadahonda	68	16	10	2	10	38
Sevilla	37	3	28	2	1	29
Barcelona	17	3	6	-	-	3
Vigo	2	-	-	-	-	-

Sistema Hospitalario

El conjunto de los hospitales dispone de 274 camas de hospitalización y 160 de residencia para rehabilitación, prestando servicio a una población protegida de cerca de 2.700.000 trabajadores.

Actividad Hospitalaria	
Quirúrgica	Asistencial
Hospitales con internamiento intervenciones quirúrgicas 11.181 reintervenciones 3,07% demora media quirúrgica 15,91 días	48.873 nuevos pacientes 10.817 ingresos hospitalarios 37.968 estancias 3,51 días de media por paciente ingresado
Hospitales de día procedimientos quirúrgicos 986 espera quirúrgica 6,01 días	51,84% de ocupación hospitalaria 6.708 nuevos pacientes en tratamiento rehabilitador 161.653 consultas medicas
Residencia	
1.007 ingresos	
19.297 estancias	
47,55% ocupación	



Resultados de Gestión



Resultados de Gestión

Readaptación Profesional

La readaptación profesional es la última etapa del proceso rehabilitador, entendiéndose éste de una forma integral, es decir, como un proceso continuo que trata de conseguir la rehabilitación de la persona que, a causa de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, se encuentra en situación de desempleo.

Todo proceso rehabilitador tiene como finalidad normalizar la vida de una persona. Ese proceso no finaliza hasta su incorporación al mundo laboral.

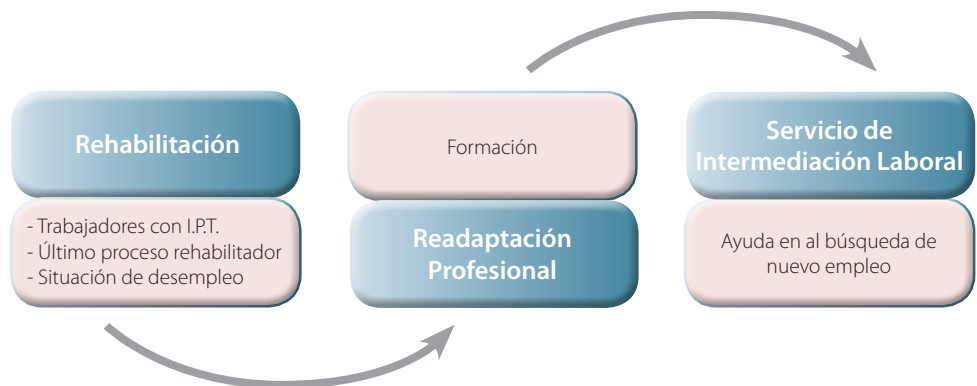
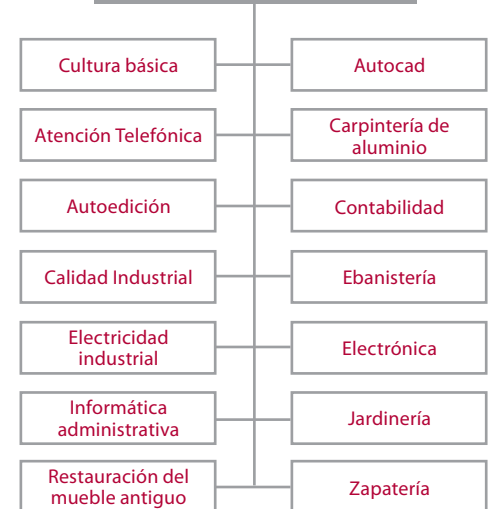
En estos programas formativos participan coordinadamente los Servicios de Rehabilitación, Psicología, Trabajo Social y Readaptación Profesional, donde se estudian los casos de los trabajadores en los que se prevén secuelas de incapacidad permanente.

De nuestros accidentados, 129 realizaron alguno de los programas formativos de 2010, recibiendo un total de 11.105 acciones formativas.

El 75% de los alumnos que han realizado un curso en el período 1972-2010, han encontrado un primer trabajo, según los datos disponibles a marzo de 2011.

FREMAP dispone además de una bolsa de empleo formada por los alumnos que han pasado por el servicio de Readaptación Profesional, con quien hace una intermediación laboral activa.

Readaptación Profesional



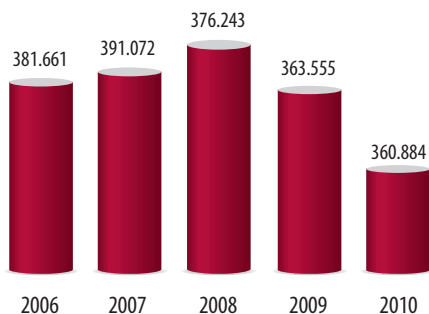
Resultados de Gestión

Contingencias Profesionales

Entre las circunstancias que han influido en el resultado de esta contingencia en el ejercicio, destacan:

- Las empresas protegidas disminuyen el 0,73%.
- El número de trabajadores protegidos en el Régimen General y Asimilados, al finalizar el año, ha descendido el 1,19% y la media anual ponderada desciende el 2,49%.
- El salario asegurado ha tenido un crecimiento medio del 1,96%.
- La tasa media de cotización pasa del 2,42% en 2009 al 2,30% en 2010.
- Las Unidades de Recaudación Ejecutiva han cobrado cuotas por valor de 20,70 millones de euros, que significan el 1,22% de las cuotas recaudadas por FREMAP.
- La tasa de morosidad del ejercicio 2010 fue el 2,40% de las cuotas cobradas (40,69 millones de euros), con un decremento del 0,33% sobre el ejercicio precedente.

Empresas Asociadas

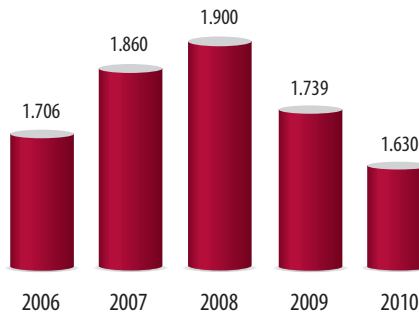


Trabajadores Protegidos



Cuotas Devengadas

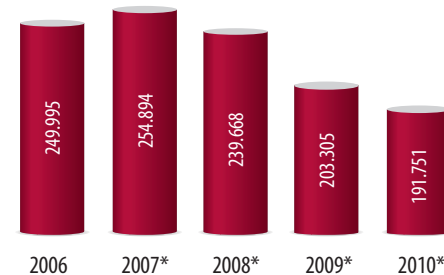
Millones de Euros



FREMAP continúa ocupando el primer puesto en el mutualismo de accidentes de trabajo por volumen de recaudación, con una diferencia de 558 millones de euros, sobre la segunda mutua.

Número de Procesos

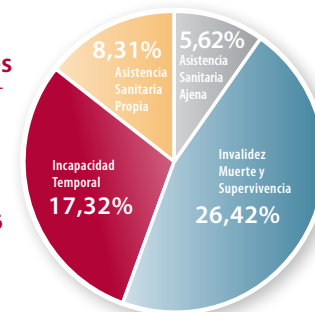
Con derecho a prestación económica de incapacidad temporal



*Incluyen procesos de riesgo durante embarazo y lactancia. 3.498 (2007), 8.894 (2008), 11.748 (2009) y 13.824 (2010).

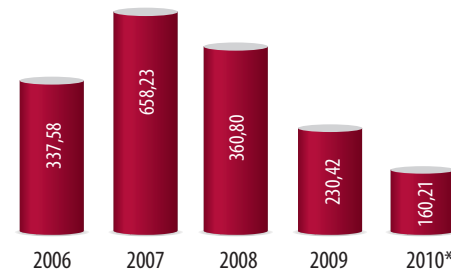
Coste de los Accidentes

Coste total 916,66 millones de euros (57,67% de las cuotas cobradas)



Resultado de Gestión

Millones de Euros



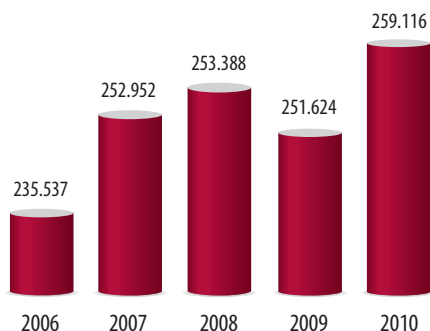
*Incluye 4,19 millones de euros correspondientes al Cese de Actividad de los Trabajadores Autónomos.

Resultados de Gestión

Contingencias Comunes

Al finalizar el ejercicio, las empresas que habían optado por nuestra Mutua para la gestión de esta contingencia, eran 259.116, con un incremento del 2,98% y una plantilla estimada en 2.308.557 trabajadores; además, FREMAP, da cobertura a 634.465 autónomos, de los que 40.901 corresponden al antiguo Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Empresas Asociadas



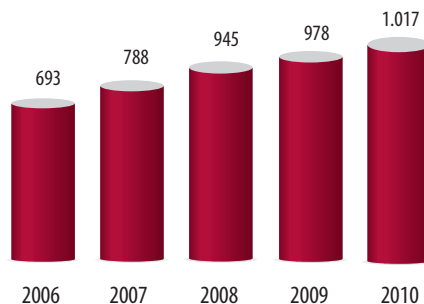
Trabajadores Protegidos



Las cuotas cobradas ascienden a 985,07 millones de euros, mientras que las devengadas han sido 1.016,89 millones, con un incremento del 4,03% sobre el año anterior.

Cuotas Devengadas

Millones de Euros



El crecimiento de los cobros en esta contingencia durante el año 2010, tiene como base:

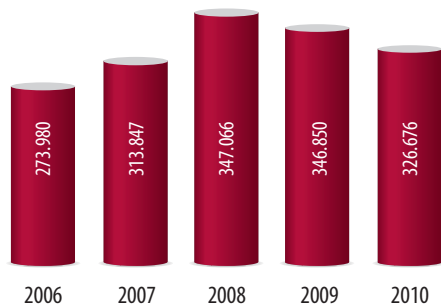
- El incremento del colectivo protegido que alcanza el 73,15% de los trabajadores protegidos en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- El aumento de la fracción de cuota concedida por la Tesorería como consecuencia de alcanzar el 72% del colectivo protegido respecto de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, por lo que el coeficiente de cuota a aplicar para el 2010 será del 6,2% del total de cuotas recaudadas en esta contingencia.

FREMAP se mantiene como primera mutua del sector, con una diferencia de 345 millones de euros, sobre la segunda mutua.



Número de Procesos

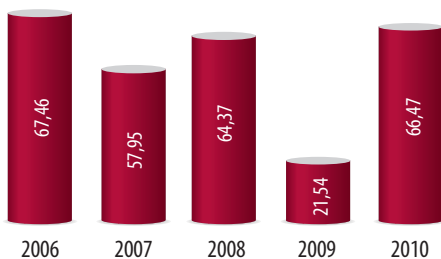
Con derecho a prestación económica de incapacidad temporal



El coste generado por el subsidio abonado a los trabajadores, supuso en 2010 el 88,37% de la fracción de cuota percibida para su financiación, lo que significa 5,69 puntos menos que en 2009 (94,06%).

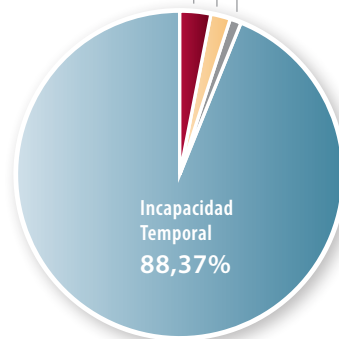
Resultado de Gestión

Millones de Euros



Coste de los Procesos

Asistencia Sanitaria Propia 1,02%
 Asistencia Sanitaria Ajena 0,39%
 Desplazamiento 0,01%



Coste total 884,55 millones de euros
 (89,79% de las cuotas cobradas)



Foto de archivo



Resultados de Gestión



Cese de Actividad de los Trabajadores Autónomos

La Ley 32/2010 de 5 de agosto, establece un sistema específico de protección por cese actividad para los trabajadores autónomos a prestar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo, mediante el cual tienen derecho a esta prestación todos los autónomos acogidos a la mejora de la cobertura de contingencias profesionales.

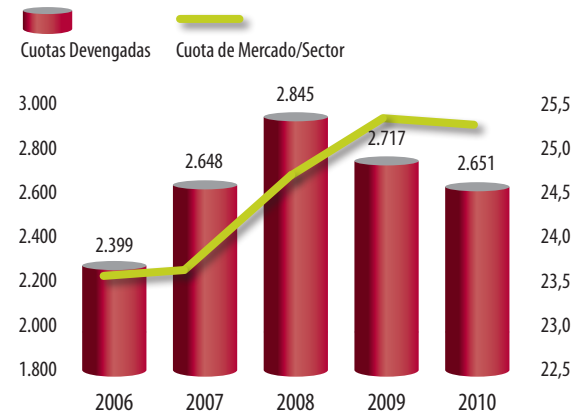
Esta nueva cobertura toma efecto el 6 de noviembre por lo que las cuotas cobradas en los dos últimos meses del ejercicio ascienden a 4,19 millones de euros.

Resultado Global

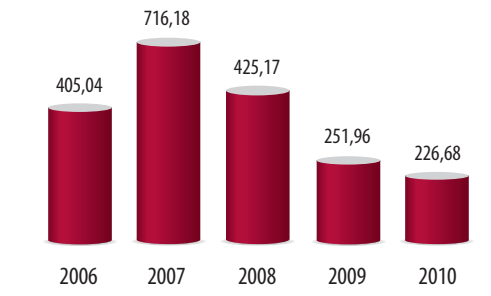
Las cuotas cobradas se elevan a 2.578,75 millones de euros, con un decremento del 2,57% con respecto al ejercicio anterior. Las cuotas devengadas alcanzan 2.651,26 millones de euros que suponen un descenso del 2,41% respecto a 2009.

De acuerdo con los últimos datos, FREMAP representa el 25,09% de las cuotas recaudadas por el Mutualismo de Accidentes de Trabajo.

Cuotas Devengadas - Cuota de Mercado



Resultado de Gestión Millones de Euros



Gestión del Patrimonio de la Seguridad Social

Balance a 31/12/2010

ACTIVO	1.938	PASIVO	1.938
Inmovilizado	1.110	Fondos Propios	1.664
Gastos a Distribuir en Varios Ejercicios	1	Acreeedores a Largo Plazo	-
Activo Circulante	827	Acreeedores a Corto Plazo	93
		Provisiones para Riesgos y Gastos a C.P.	181

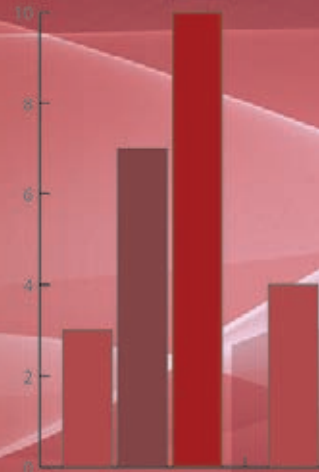
Cuenta del Resultado Económico–Patrimonial a 31/12/2010

GASTOS	2.780	INGRESOS	2.780
Prestaciones Sociales	1.208	Ingresos de Gestión Ordinaria	2.651
Gastos de Funcionamiento de los Servicios	472	Otros Ingresos de Gestión Ordinaria	87
Transferencias y Subvenciones	862	Transferencias y Subvenciones	-
Pérdidas y Gastos Extraordinarios	11	Ganancias e Ingresos Extraordinarios	42
Ahorro	227		

Resultado del Ejercicio

Euros

	230.275.476,46
Gestión del ejercicio procedente de:	226.683.033,62
Contingencias profesionales	160.211.974,02
Contingencias comunes	66.471.059,60
Variación de resultados de ejercicios anteriores de cuotas morosas:	3.592.442,84
Contingencias profesionales	4.176.099,17
Contingencias comunes	-583.656,33







Informe Social 2010





Estimados amigos:

Me es muy grato presentar este octavo Informe de Responsabilidad Social de FREMAP correspondiente a 2010, que elaboramos y difundimos de acuerdo a los principios establecidos por Global Reporting Initiative (GRI), con el objetivo de ofrecer la visión social de FREMAP, dentro de los compromisos de transparencia establecidos. El Informe contiene las dimensiones social, ambiental y económica de la Mutua.

El compromiso de FREMAP con respecto a la sostenibilidad se recoge en nuestro *Documento de Cultura de Empresa* y se proyecta hacia el futuro en el *Plan Estratégico de FREMAP 2011-2013*, contribuyendo con nuestra actuación responsable, al progreso de la sociedad, basándonos en la Responsabilidad y la Acción Social comprometida.

Las actividades realizadas en 2010 en estas materias fueron numerosas y podemos destacar las siguientes:

- Readaptación Profesional: 129 trabajadores accidentados han realizado programas formativos y se han desarrollado un total de 11.105 acciones formativas.
- Prestaciones especiales, con la concesión de 2.754 prestaciones por valor cercano a nueve millones de euros, que suponen un incremento de 86,75% respecto de las concedidas el año anterior.

- Plan de Actividades Preventivas de Seguridad Social, desarrollando acciones de información, asesoramiento y sensibilización en 3.196 empresas de menos de 50 trabajadores.
- Ejecución de un plan de reducción de siniestralidad en 5.514 centros de trabajo, con la realización de 37.493 actividades, lo que supuso una reducción de la siniestralidad en un 14,72% en estas empresas.
- El compromiso con la excelencia, la calidad y el medioambiente, que se ha visto cumplido con la renovación de las certificaciones correspondientes.
- La constitución de una Comisión de Trabajo para la elaboración del Plan de Igualdad y las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de nuestros empleados.
- Las actividades de sensibilización y formación llevadas a cabo en las Direcciones Regionales y Centros de la Mutua, que culminaron con la celebración del VIII Encuentro de Responsabilidad Social y Voluntariado, en Santiago de Compostela.

- Las campañas solidarias, nacionales y locales, con participación activa de empleados, pacientes, colaboradores, proveedores y mutualistas.
- La continuación de la colaboración con los proyectos más votados en el IV Concurso de Proyectos Solidarios.

Durante 2011 desarrollaremos las acciones previstas para alcanzar los objetivos estratégicos de FREMAP en su dimensión social: fomento de la presencia institucional en la vida social, establecimiento de prestaciones y servicios recuperadores que minimicen las consecuencias sociales, laborales y económicas de las contingencias profesionales, así como la promoción de la solidaridad y la responsabilidad social entre nuestros empleados.

Jesús M^a. Esarte Sola
Director Gerente



FREMAP

Responsabilidad Social



Empleados Málaga

Grupos de Interés

La interacción de FREMAP con sus grupos de interés forma parte de la Cultura de Empresa, por lo que el diálogo permanente con los mismos, es parte del enfoque abierto y participado con el que FREMAP entiende su gestión.

La identificación, evaluación de las necesidades y expectativas de los grupos de interés, se realiza mediante:

- El compromiso del proyecto CIMA, con empresas y colaboradores.
- Las encuestas a clientes.

- El gestor integral, que actúa como interlocutor único con el cliente y es un factor clave en la identificación de oportunidades de mejora.
- La gestión de sugerencias, quejas y reclamaciones de grupos de interés. Servicio de Defensor del Cliente.
- Las acciones de benchmarking sectorial, observación tecnológica, etc.
- Los resultados del seguimiento, medición y revisión de los servicios de prevención, asistencia, prestación y readaptación profesional, a partir de los Sistemas de Información.



Cultura de Empresa y Código de Conducta

FREMAP describe en el documento Cultura de Empresa, el conjunto de principios compartidos por los miembros de la organización, que identifican a la empresa diferenciándola de las demás y que determinan las relaciones tanto entre trabajador y empresa como entre empresa y sociedad.

El Código de Conducta recoge nuestras normas de actuación con los afectados por la actividad que desarrollamos y en concreto con:

- Empleados.
- Clientes.
- Proveedores.
- Competidores.
- Administraciones Públicas
- Sociedad.



Política de Responsabilidad Social

La Cultura de Empresa y el Código de Conducta, alineados con el Plan Estratégico de FREMAP, han inspirado la definición de una Política de Responsabilidad Social: conjunto de directrices y objetivos generales que guían las actuaciones de FREMAP en relación con su responsabilidad con los grupos de interés.

Pacto Mundial de la ONU

FREMAP está adherido al Pacto Mundial de la ONU desde el año 2002.



Dimensión Social

Empleados

La Política de Responsabilidad Social de FREMAP recoge el compromiso de respeto a los empleados (igualdad de oportunidades, de trato, privacidad y libertad de opinión), la garantía de un entorno de trabajo seguro y saludable, la formación necesaria, la estabilidad en el empleo, una retribución justa y la promoción de la solidaridad, responsabilidad y participación social.

Desde la entrada en FREMAP de un nuevo empleado y durante toda su vida laboral, la formación es uno de los aspectos clave según reza la Cultura de Empresa y el Código de Conducta.



Formación directores

ÁREA		Indefinido	Temporal	Total	Completo	Parcial	Total
M U J E R	GESTIÓN	526	3	529	515	14	529
	PREVENCIÓN	51	2	53	51	2	53
	SANITARIA	1.240	150	1.390	1.266	124	1.390
	SOPORTE TÉCNICO	136	1	137	128	9	137
	SERVICIOS GENERALES	34	2	36	34	2	36
	TOTAL	1.987	158	2.145	1.994	151	2.145
H O M B R E	GESTIÓN	777	2	779	763	16	779
	PREVENCIÓN	97	4	101	90	11	101
	SANITARIA	765	60	825	718	107	825
	SOPORTE TÉCNICO	165	2	167	164	3	167
	SERVICIOS GENERALES	39	4	43	40	3	43
	TOTAL	1.843	72	1.915	1.775	140	1.915
TOTAL	3.830	230	4.060	3.769	291	4.060	

Formación					
ÁREA	Nº horas formación externa	Nº horas formación interna	Total horas de formación	Plantilla media 2010	Horas de formación por empleado
GESTIÓN	422	37.069	37.491	1.320	28,40
PREVENCIÓN	2.578	3.635	6.213	155	40,08
SANITARIA	11.933	17.370	29.302	2.057	14,25
SOPORTE TÉCNICO	1.746	1.204	2.950	295	10,00
SERVICIOS GENERALES	5	-	5	77	0,06
TOTAL	16.683	59.278	75.961	3.904	19,46

Discapitados

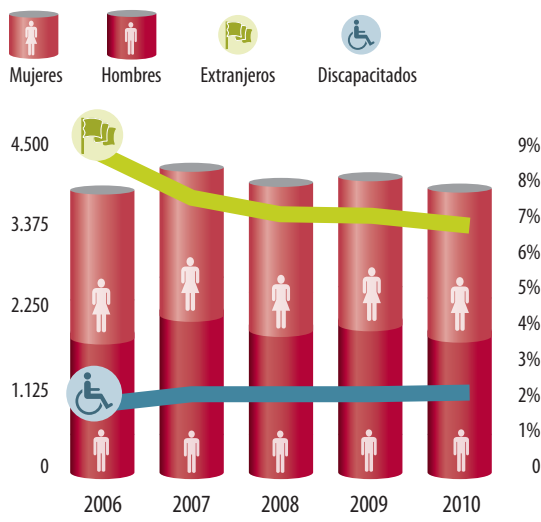
FREMAP potencia el apoyo a las personas discapacitadas procurando su readaptación física y su reinserción laboral, comprometiéndose, además, a otorgarles preferencia en el empleo de la Entidad y a facilitar la accesibilidad a sus instalaciones. En 2010 se ha mejorado el porcentaje de personas con discapacidad dentro de la plantilla de FREMAP, potenciando el apoyo a los Centros Especiales de Empleo e introduciendo criterios de valoración a proveedores que demuestren contratación de discapacitados.

Discapitados			
	Contratación directa	Medidas alternativas	% Total discapacitados
2008	1,64	0,44	2,08
2009	1,92	0,52	2,44
2010	1,94	0,55	2,49

Igualdad

El Código de Conducta establece el compromiso de FREMAP de fomentar la igualdad de oportunidades y la diversidad, rechazando cualquier discriminación por motivos de nacionalidad, sexo, raza, religión o factores de tipo social, económico, ideológico, político o sindical.

Plantilla total - Segmentación por diversidad



Dimensión Social





Conciliación de la vida familiar y laboral

De especial relevancia para la mejora de la calidad de vida de las personas de FREMAP en los últimos años son las Políticas de Conciliación, diseñadas para conciliar la vida familiar y profesional de los empleados. Entre dichas medidas destacan las relativas a reducción de la jornada anual, reducción del número de tardes de trabajo para el personal no sanitario, permiso retribuido por boda de hijo, acompañamiento a consulta médica a familiares, fondo de ayuda al empleado, mejores condiciones en materia de vacaciones, mejora de la jornada laboral en situación de guarda legal hasta los 10 años, etc.



Oficina Morón

Reducciones / modificaciones de jornada	Concedidas en 2010		Disfrutadas en 2010	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Modificaciones de condiciones laborales en virtud del ART. 11.7 Convenio Colectivo de FREMAP	8	29	22	72
Guardas legales	3	49	14	202
TOTAL	11	78	36	274

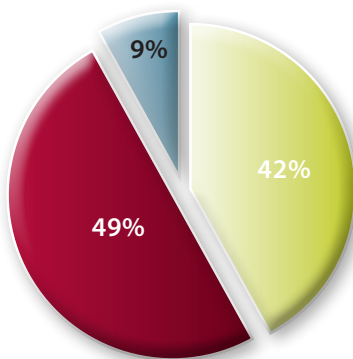
Suspensiones	Concedidas en 2010	Reincorporados en 2010
Excedencias por maternidad primer año	44	12
Excedencias por maternidad segundo año	18	4
Permiso sin retribución <15 días	2	2
Permiso sin retribución >15 días	34	23

Seguridad y salud laboral de los empleados

La prevención de riesgos laborales es parte de la gestión integral de empresa seguida por FREMAP, como así se plasma en su documento de Cultura de Empresa y en su Código de Conducta.

Durante el año 2010, se ha desarrollado un nuevo sistema de formación online, a través de Campus FREMAP, cuyo objetivo es conseguir que el 100% de la plantilla que desarrolla actividades administrativas o sanitarias, esté formada en los aspectos de prevención de riesgos laborales que afecten a su puesto de trabajo.

Con respecto a la siniestralidad en 2010, se han producido un total de 74 bajas por accidentes de trabajo.



- In-itinere
- Centro de trabajo
- Desplazamientos

Clientes

Es objetivo básico de FREMAP la calidad del servicio a sus clientes, entendida como la satisfacción de las expectativas de empresas, trabajadores y asesores laborales. En aras a su consecución, procura identificar claramente los aspectos más valorados por los clientes, con la finalidad de adaptar los procesos en función de sus opiniones fundadas y necesidades ciertas.

FREMAP pone a disposición de sus clientes un Sistema para la Defensa del Cliente, formado por la Oficina de Atención al Cliente y el Defensor del Paciente.

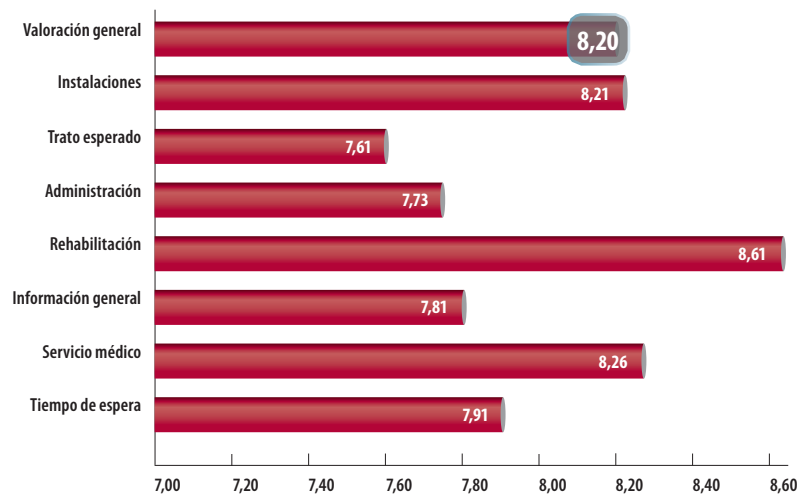
Proveedores

Los procesos de contratación de la Entidad se rigen por el máximo respeto a los principios de concurrencia, libre competencia, transparencia y publicidad que persigue tanto la Ley de Contratos del Sector Público, como las instrucciones y directrices internas de FREMAP.

La Política de Responsabilidad Social de FREMAP, asume el compromiso de asesorar a sus proveedores, para que su gestión sea socialmente responsable, estableciendo relaciones mutuamente beneficiosas, libres, respetuosas y honestas, manteniendo la debida confidencialidad, con el fin de alcanzar objetivos comunes, estableciéndose, así, un nexo entre ambos encaminado a la consecución de un mejor resultado.

En los procesos de licitación, FREMAP podrá tener en cuenta la integración de criterios medioambientales, éticos y sociales; y así, cuando se requiera expresamente, podrá valorarse la integración de criterios éticos y sociales.

FREMAP Encuestas de pacientes. Centros Asistenciales 2010

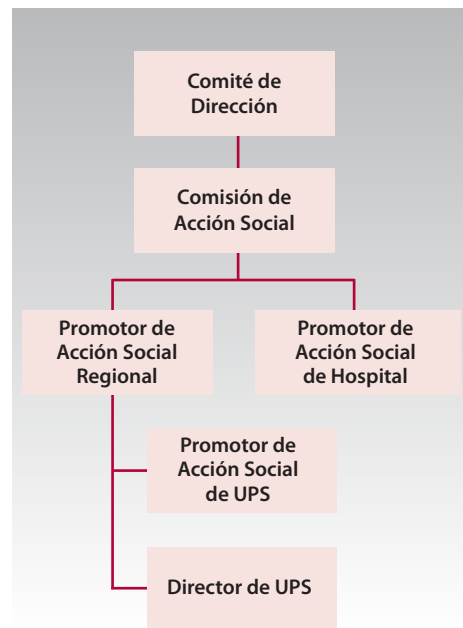


Dimensión Social

Acción Social

FREMAP se compromete a promover en todos los empleados un mayor grado de solidaridad, responsabilidad y participación social; con este objetivo se ha fijado por la Comisión de Acción Social la estrategia a desarrollar sobre esta materia. Esta Comisión redactó en 2009 un nuevo Plan Estratégico de Acción Social (2010-2011), en el que se identifican y enumeran las diferentes actuaciones para su periodo de vigencia, buscando los objetivos de promoción del voluntariado social entre los empleados de FREMAP. Este Plan Estratégico queda enmarcado en el Plan Estratégico General de la Empresa, ya que la dimensión social es una de las tres dimensiones marcadas.

Organización



Actividades

Encuentro Anual de Responsabilidad Social y Voluntariado

En el año 2010 se celebró el VIII Encuentro. Se reunieron 80 promotores en un intenso programa de ponencias acerca del estado de los diferentes medios de participación y financiación de los proyectos de las distintas ONGs y fundaciones en las que los empleados de FREMAP han querido vincularse.

Concurso de Proyectos Solidarios

Una de las actuaciones en la que se plasma la promoción del voluntariado en el colectivo de los empleados de FREMAP, es el concurso de Proyectos Solidarios. El año 2009 se realizó el IV Concurso que tiene carácter bienal.

La Comisión de Acción Social establece unas bases para la presentación en dicho concurso, cuyo cumplimiento se exige a las entidades y proyectos participantes.

En el IV Concurso de Proyectos Solidarios votaron un total de 1.306 empleados (más de un tercio de la plantilla), siendo los tres proyectos ganadores, en orden de votaciones:

Africa Directo	Videssur	Amputats
838 € mercadillo Majadahonda	2.324 € lotería	2.324 € lotería
742€ venta de muñecas	1.503 € calendarios	1.503 € calendarios
400 € cheque BPRI	3.693 € un empleado un euro	809 € mercadillo Barcelona 2009
77 € venta de belenes	415 € mercadillo Valladolid	—
2.057 €	7.935 €	4.636 €
Total: 14.628 €		

“Colaboración para el crecimiento y desarrollo del Hospital Atupele para comunidades rurales, en Malawi”, de la Fundación Africa Directo.

“Ayuda y fomento de la plena integración de las personas con discapacidad fruto de la guerra y de otras discapacidades en el ámbito sanitario, psicológico y social, mediante la creación de un taller de órtesis y prótesis y la creación de un área de rehabilitación, en Kosovo” de la ONG Amputats de Sant Jordi

“Educación primaria para niñas y niños necesitados de Africa, en Gabón” de la ONG Videssur.

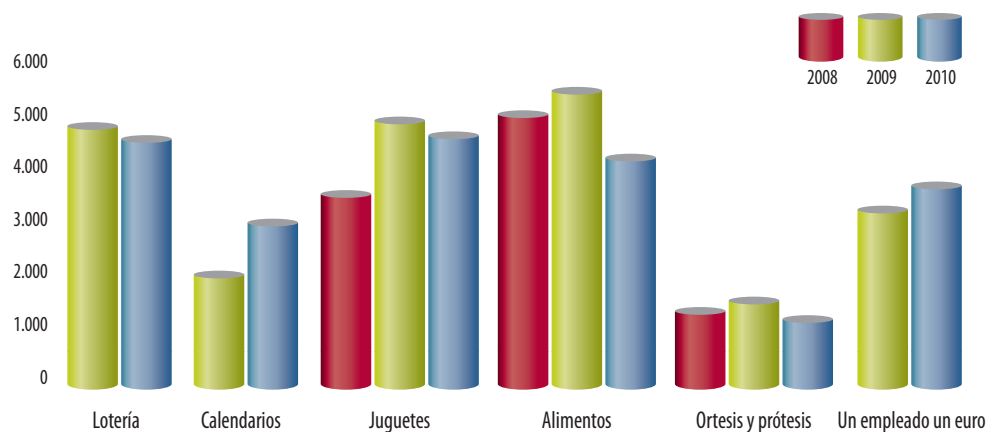
Canales de comunicación

www.fremap.es	Existe una página sobre Responsabilidad Social y dentro de ella sobre la Acción Social.
proyectos_solidarios@fremap.es	Correo electrónico que facilita la comunicación entre los empleados interesados en Acción Social.
Espacio Colaborativo ÍNDICO	Un espacio dentro de la aplicación sharepoint donde publicar todas las noticias, campañas y aspectos de interés respecto a la Acción Social. Algunos aspectos sólo se pueden modificar de manera centralizada pero existen amplios espacios donde todos los empleados pueden compartir noticias y vivencias de carácter social.
Informe de Responsabilidad Social 2010	Donde se incluye un capítulo dedicado a la Acción Social de FREMAP.
Cartelería en UPSs, empresas, proveedores y asesorías.	Se diseñan carteles para llegar más allá de nuestra propia organización a través de cartelería en oficinas y salas de espera de FREMAP. Se dan a conocer las campañas en el exterior a través de carteles informativos y trípticos para asesorías y empresas que decida promotor de UPS, invitándoles a participar en las campañas.

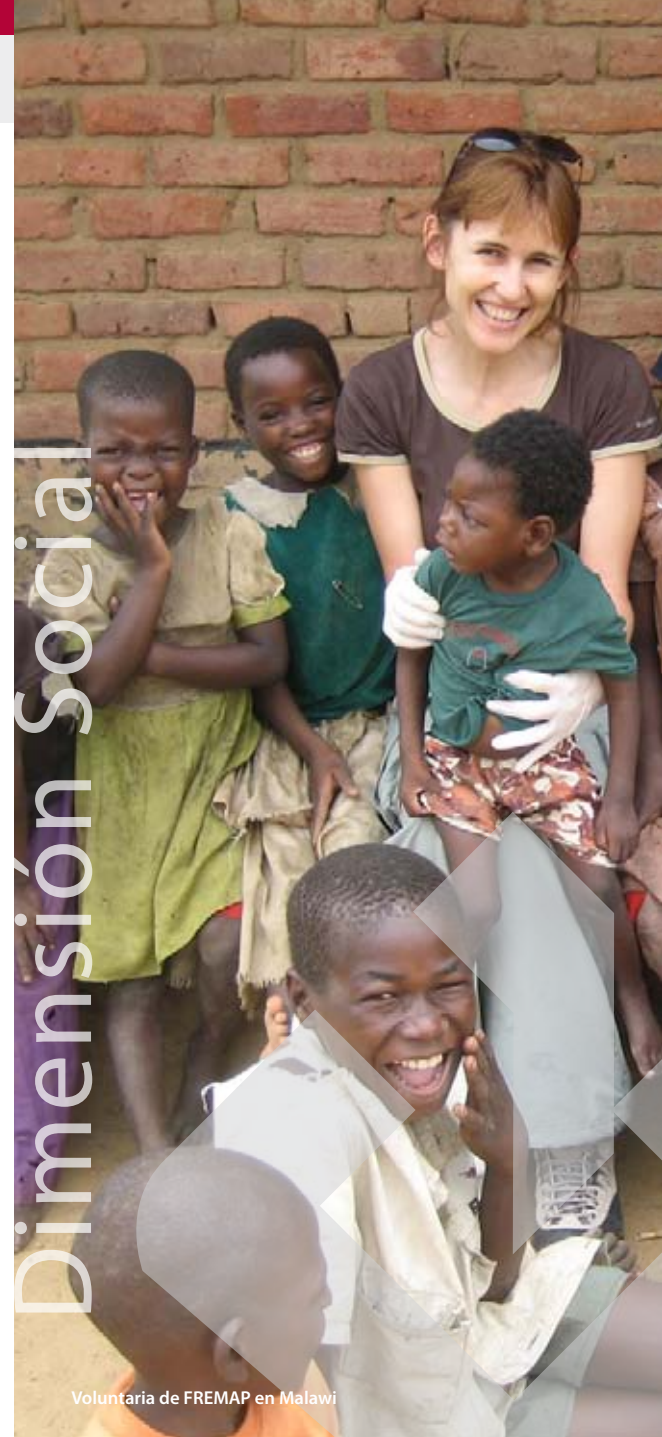
Campañas de Acción Social

Los resultados de las campañas más importantes han sido los siguientes:

Resultados campañas a nivel nacional



Fundación África Directo	Beneficiarios directos	228 mujeres que dieron a luz en el hospital 2.100 personas ingresadas 5.880 personas asistidas
	Beneficiarios indirectos	50.000 personas
ONG Amputats de Sant Jordi	Beneficiarios directos	El colectivo de discapacitados que se beneficiarán de tratamiento, ayudas ortoprotésicas y formación laboral
	Beneficiarios indirectos	La municipalidad o municipio y el entorno en general en el que haya personas discapacitadas por poder ofrecer un servicio a sus habitantes
ONG Videssur	Beneficiarios directos	480 niños
	Beneficiarios indirectos	1.000 personas





El principio número nueve de la Política de RSC de FREMAP recoge el compromiso de impulsar un sistema de mejora continua de su gestión medioambiental.

El Documento Cultura de Empresa declara que el respeto a la Naturaleza es asumido por FREMAP, más allá del cumplimiento de la normativa específica, a través de la mejora continua de su gestión medioambiental, que se somete a la certificación de entidades acreditadas.

FREMAP se ha adherido al Pacto Mundial de la ONU. Mediante esta adhesión, FREMAP se compromete a integrar el respeto al medioambiente de manera que sean compatibles los intereses empresariales con los valores de la sociedad civil.

En el marco de estos compromisos se establece una Política Medioambiental de FREMAP que contiene los principios básicos que orientan el desempeño ambiental sostenible en la organización, compatibilizando la eficacia del servicio con la preservación del medio ambiente, previniendo la contaminación, reduciendo progresivamente la generación de residuos, utilizando racionalmente los recursos naturales y energéticos así como la utilización de productos respetuosos con el medio ambiente. Todo ello con un firme compromiso de cumplir con la normativa vigente y futura prevista.

Con la finalidad de cumplir y desplegar estos compromisos se ha desarrollado e implantado un Sistema de Gestión Medioambiental en base a los requisitos de la Norma UNE-EN-ISO 14001 certificado por AENOR en el año 2000 y renovado en 2010.

Certificados de Sistema Integrado: Calidad y Medio Ambiente



Como mejora continua del sistema se ha definido un Programa de Gestión Medioambiental para el período 2009-2011, que concreta los objetivos ambientales comunes a toda la organización para asegurar el cumplimiento de los compromisos adquiridos en los principios de la Política Medioambiental. Cada centro realiza un seguimiento periódico de los mismos.

Objetivos medioambientales

Descripción	Límite fijado
Minimización de los residuos líquidos del revelado y fijado de radiografías	25 cl/disparo
Minimización del consumo de energía eléctrica en Centros Asistenciales	130 kwh/m ²
Minimización del consumo de energía eléctrica en Sede Social	210 kwh/m ²
Minimización de los residuos biosanitarios especiales	8 grs/asistencia
Minimización del consumo de agua	0,050 m ³ /asistencia
Emisiones atmosféricas de CO ₂ y SO ₂	No superar el 75% límites legales

El seguimiento de los objetivos ambientales se integra en el Sistema de Información Global SIGLO; iniciando planes de mejora en los casos de no cumplimiento. Este control se realiza por cada UPS y es coordinado por la Dirección de Calidad y Medioambiente, dependiente de la Subdirección General de Gestión.

Los resultados del sistema de gestión medioambiental de FREMAP ponen de manifiesto la reducción del impacto de la actividad de FREMAP en el medio ambiente, contribuyendo al uso racional de los recursos y la disminución de los gastos.

La evolución del comportamiento medioambiental durante los últimos cinco años ha seguido la trayectoria siguiente:



Tipos	2010	2009	2008	2007	2006	% Reducción en el periodo
Residuos Químicos c/Rx	24,04	21,77	21,42	22,28	22,73	+5,76 (1)
Consumo de Agua m³/asistencia	0,024	0,0276	0,0279	0,0269	0,0328	-26,83
Consumo de Electricidad kwh/m²	115,06	112,38	110,24	125,42	133,46	-73,78
Residuos Biosanitarios grs/asistencia	1,61	2,27	2,93	2,86	7,25	-77,79

(1) En relación con los resultados de consumo de los residuos químicos, procedentes de los líquidos de revelado y fijado de las placas de Rx, FREMAP planifica para 2011, la sustitución de las reveladoras líquidas, por equipos de revelado digital.

Promoción de sensibilización social y medioambiental

FREMAP dispone de un Sistema de Gestión Ambiental certificado en cuyo marco se realizan acciones de concienciación e implicación de los empleados y otros grupos de interés externos.

Una iniciativa consolidada es por ejemplo el Día del Árbol, que tradicionalmente se celebra cada año, en la Sede Social de Majadahonda, con la participación de empleados y familiares, quienes en un entorno festivo, disfrutan de actividades de fomento de cultura ecológica.

En cada centro se mantienen reuniones explicativas del Programa de Gestión Medioambiental, como complemento a la labor desarrollada por el Experto en Medioambiente de cada UPS, que impulsa el cumplimiento de la Política Ambiental de FREMAP y el seguimiento de los indicadores asociados.

FREMAP incorpora requisitos medioambientales en sus relaciones con proveedores, estableciendo cláusulas de cumplimiento medioambiental en sus documentos contractuales y en los pliegos administrativos, en caso de licitación.

Desde 2010, todos los centros de FREMAP consumen papel con certificación FSC.

Los diferentes grupos de interés pueden comunicar incidencias o reclamaciones de carácter ambiental mediante varios canales:



Jardines. Hospital Majadahonda

Canales para la gestión de incidencias de carácter ambiental

- **Oficinas de FREMAP:** Hojas de reclamaciones a disposición del cliente
- **FREMAP Asistencia:** Línea 900 610 061
- **Dirección electrónica:** atencionclientes@fremap.es
- **Web corporativa:** www.fremap.es
- **Web de la Asociación de Mutuas de Accidente de Trabajo (AMAT):** www.amat.es

