



MAPFRE Mutua Patronal de Accidentes
de Trabajo, desde el 13 de marzo de 1969

HOY



FREMAP

Desde el 25 de junio de 1991

Informe Resumen Económico-Social 2012





FREMAP

FREMAP

Oficina de Getafe



FREMAP

*Mutua de Accidentes de Trabajo
y Enfermedades Profesionales
de la Seguridad Social Número 61*

Informe Resumen Económico 2012



Índice Resumen Económico



1. Carta del Presidente pág. 6



2. Órganos de Gobierno pág. 10



3. Información Corporativa pág. 12



4. Recursos Humanos pág. 18



7. Resultados de Gestión pág. 21



5. Organización Territorial y Hospitalaria pág. 19



8. Resultado a Distribuir pág. 32



6. Sistemas de Información pág. 20



9. Situación Económica pág. 33



1. Carta del Presidente

Distinguidos mutualistas, empleados, colaboradores y amigos:

Aprovecho esta ocasión para hablaros del sector del mutualismo de Accidentes de Trabajo, que en estos últimos años se ha visto envuelto en numerosas situaciones convulsivas, con múltiples disposiciones y resoluciones del Ministerio de Trabajo (hoy de Empleo y Seguridad Social), algunas de ellas, contrarias a la filosofía que debe regir las funciones de las Mutuas, como asociaciones de empresarios que deben tener como fines principales la prevención de los accidentes, la curación de los trabajadores de nuestras empresas mutualistas y la reinserción, a la vida laboral, de aquéllos que se encuentran en situación de invalidez permanente.

En FREMAP, queremos ser optimistas y confiamos que en el futuro podamos seguir desarrollando nuestra tarea, con menos sobresaltos que en la actualidad.

Actualmente el Mutualismo atraviesa un momento muy complicado y difícil para nuestras empresas y trabajadores.

Pese a todo, los resultados del pasado ejercicio 2012, han sido satisfactorios, aunque las cuotas recaudadas, hayan sufrido una considerable reducción. La morosidad ha aumentado también.

A lo largo del pasado ejercicio 2012, y fruto del trabajo de todos los empleados de FREMAP, creo que hemos conseguido alcanzar nuestros objetivos, y contribuir además a la mejora del Sistema, con la aportación de los "excedentes generados": 252 millones de euros, cifra extraordinaria, si tenemos en cuenta la gravísima situación económica que estamos padeciendo. Por ello, pedimos un porcentaje de participación en los mismos para compensar los ajustes que estamos sufriendo. Asimismo, es lógico que las Empresas demandemos un retorno de parte del excedente.

Pese a la nueva implantación de la Moratoria, tenemos depositadas grandes esperanzas en la actual Administración, en relación con los cambios que deben producirse en las Mutuas de Accidentes. Principalmente en la publicación del nuevo marco normativo regulador: LA LEY DE MUTUAS.

Confiamos en que esta nueva ley, además de la seguridad jurídica que nos debe proporcionar, sirva para reforzar nuestra actuación y nuestra razón de ser. Que contemple nuestra autonomía de gestión, la "libre competencia", el "carácter privado" como asociación de empresas y "que nos provea de las herramientas necesarias para gestionar adecuadamente el absentismo", sobre todo en las contingencias comunes.

Actualmente se encuentra suspendida la libertad de asociación de las empresas y los autónomos a las Mutuas. Resulta totalmente incomprensible esta restricción sobre la libertad de empresa, y no solamente sobre la limitación a la libertad de asociación, sino a la de gestionar las Mutuas, en general, y los recursos humanos, en particular.

Asimismo, se ha atribuido a las Mutuas la gestión de las prestaciones de riesgo durante el embarazo y de cuidado de menores afectados por enfermedad grave, que son financiadas con cargo exclusivo a las cotizaciones que pagamos las empresas por contingencias profesionales, y que muy dudosamente están motivadas por el desempeño del trabajo.

El patrimonio histórico de las Mutuas, que es de sus empresas asociadas, está siendo afectado negativamente por la Intervención General de la Seguridad Social en base a la realización de ajustes derivados de la aplicación de normas y criterios con carácter retroactivo y extemporáneo, eludiendo la debida seguridad jurídica.



2012

Informe Resumen Económico 2012

La función real de las Mutuas trasciende de la mera colaboración en la gestión de prestaciones de la Seguridad Social. El auténtico potencial de las Mutuas está en maximizar la competitividad que pueden aportar a las empresas, como ayuda al crecimiento económico y a la creación de empleo, como mejor sistema de protección social.

Es preciso una reforma organizativa de las Mutuas de Accidentes, que debe ir encaminada a conseguir una mayor autonomía en su gestión y una menor burocratización, siempre dentro de un marco legal que incida en la transparencia y adecuación presupuestaria, pero sin perder la flexibilidad en su gestión y con la necesaria seguridad jurídica.

La nueva ley de Mutuas Empresariales, deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

Es importante profundizar en el carácter de asociación privada de las Mutuas y en su autonomía gestora, de ejecución y de gobierno, sin perjuicio de las competencias del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en las tareas de colaboración con la Seguridad Social, con libertad de asociación de las empresas, como no podría ser de otra forma, fijando un marco de libre y leal competencia entre estas entidades. La libertad de empresa y la autonomía organizativa y de gestión mejora los resultados y las prestaciones de los trabajadores.

La administración y gestión del Patrimonio Histórico, en el que se encuentran incluidas las sociedades de prevención de las Mutuas, debe competir exclusivamente a los Órganos de Gobierno de cada entidad, sin injerencia alguna de la Administración.



Póliza de Seguro de Accidentes de Trabajo en la Agricultura. Año 1935



1. Carta del Presidente

Las relaciones laborales del personal de las Mutuas deben estar reguladas por el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de aplicación.

Las Mutuas deben poder dar las altas en incapacidad temporal por contingencias comunes, optimizando de esta manera sus recursos sanitarios y mejorando el absentismo de nuestras empresas.

El presupuesto de las Mutuas Empresariales, debe tener plena autonomía de gestión. Las Mutuas colaboran en la gestión de prestaciones públicas, pero la financiación que utilizan para su funcionamiento y para la prestación de esos servicios públicos tiene carácter privado, realidad ésta que debe ser perfectamente diferenciada, que se corresponde con las aportaciones empresariales.

El régimen económico de las Mutuas debe incentivar la mejora continua en la gestión. Por esta razón es necesario que una parte del resultado obtenido, una vez cubiertas las reservas necesarias, también revierta en las empresas y en las propias Mutuas, especialmente posibilitando la dotación del patrimonio histórico con un porcentaje de dichos resultados.

Debe revisarse el sistema de cálculo de la aportación a los servicios comunes de la Seguridad Social, e intentar que el reaseguro pueda realizarse con una entidad aseguradora privada, no sólo con la Tesorería General de la Seguridad Social.

Los procesos de auditoría deben ser similares a los que se efectúan a cualquier empresa mercantil (limitado a una auditoría de cuentas) y deben ser realizados por una empresa auditora independiente, con criterios claros, homogéneos, permanentes en el tiempo y nunca con efecto retroactivo.

La actuación de la Intervención General de la Seguridad Social debe limitarse a aquellos aspectos relativos a las prestaciones económicas dispensadas por las Mutuas en el ámbito público.

Las Mutuas deben seguir siendo asociaciones voluntarias de Empresarios con responsabilidad mancomunada, por lo que el gobierno de las mismas debe ser llevado a cabo por las Empresas Mutualistas, a través de sus Juntas Directivas y Asambleas.

La estructura actual de Órganos de Gobierno parece la adecuada, si se la dota de libertad para la toma de decisiones de gestión y organización.

Cada Mutua debe disponer de plena capacidad organizativa, económica y presupuestaria, así como la autonomía de gestión y ejecución, respecto de la aplicación de medios y materiales, y todo ello en base a las decisiones de los Órganos de Gobierno de cada Mutua, sin perjuicio de la máxima transparencia y de las funciones asignadas a la Intervención General de la Seguridad Social.

En consonancia con lo anterior, debe revisarse y simplificarse el vigente sistema de autorizaciones y controles previos que son de aplicación a estas Entidades, sustituyéndolos fundamentalmente por mecanismos de control, en lugar de dirección, con criterios claros, homogéneos y permanentes, garantizando la citada transparencia en la gestión que desarrollan. Asegurando asimismo, que los empresarios tengan plena libertad para elegir Mutua y estableciendo un marco de libre y leal competencia entre las Entidades.

Finalmente, aprovecho esta oportunidad para agradecer sinceramente a cada uno de nuestros más de 6.200 empleados, que pertenecen tanto a la Mutua como a nuestra Sociedad de Prevención de Riesgos Laborales, su esfuerzo, ilusión y dedicación, sin los cuales no podremos afrontar el futuro con optimismo. También quisiera expresar, en nombre de nuestra Junta Directiva, nuestro agradecimiento a mutualistas y clientes por su confianza y fidelidad, manifestando nuestro compromiso de servicio y dedicación permanente.

Mariano de Diego Hernández
Presidente



En FREMAP llevamos más de 40 años apostando por la persona, como ser único e irrepitable. Creemos en el hombre y la mujer y en sus capacidades. Estamos convenidos de que todas las personas pueden volver a organizar su vida después de sufrir un accidente laboral grave, pueden volver a encontrar estabilidad y seguridad para ellos y sus familias. A veces necesitan algún punto de apoyo, ahí se encuentran los profesionales de FREMAP, los programas sociales y de Readaptación Profesional, para una inmejorable “rehabilitación integral”.





2. Órganos de Gobierno

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. José de la Cavada Hoyo
- D. Juan Chozas Pedrero
- D. José M^a Cobos Ruíz-Ayúcar
- D. Ramón González Gallardo
- D^a. María Jesús Iriarte Cillaurren
- D. Francisco Martín Monteagudo
- D. Ignacio Miguel-Romero de Olano
- D. Carlos Morán Moya
- D. Pedro Luis Romero Blanco
- D. Enrique Saldaña Herranz
- D. Enrique Sánchez González
- D^a. María José Suero Suñé
- D. Salvador Victoria Bolívar

Director Gerente

D. Jesús M^a Esarte Sola

Secretario

D. Ángel Vallejo Orte

Comisión Directiva

Presidente

D. Mariano de Diego Hernández

Vicepresidente

D. Alberto Manzano Martos

Vocales

- D. Ignacio Miguel-Romero de Olano
- D. Enrique Saldaña Herranz
- D. Enrique Sánchez González

Director Gerente

D. Jesús M^a Esarte Sola

Secretario

D. Ángel 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. Ángel Vallejo Orte

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Presidente

D. Mariano de Diego Hernández

Vicepresidente

D. Alberto Manzano Martos

Vocales

- D. Enrique Saldaña Herranz
- D. Enrique Sánchez González

Director Gerente

D. Jesús M^a Esarte Sola

Secretario

D. Ángel Vallejo Orte

(*) Composición de los Órganos de Gobierno y de Participación en la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria el día 17 de julio de 2013.

Órganos de Participación*

Comisión de Control y Seguimiento

Presidente

D. Mariano de Diego Hernández

Vocales

CEOE

D. Juan José Álvarez Alcalde
D. Juan Antonio Garrido Ramiro
D. Fernando Ramos Rodríguez
D. Alberto Sáez López

UGT

D^a. Ana García de la Torre
D. Jesús González Otero
D. Emilio González Vicente

CC.OO.

D. Jaime González Gómez
D. José Manuel Pérez Martínez

Secretario

D. Jesús M^a Esarte Sola

Asesor

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

CC.OO.

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

Coordinadora del Área Social

D^a. M^a Ángela Ruesta Arroba

Trabajadora Social

D^a. Isabel Goicolea Serrano

Secretario

D. Francisco Miranda Rivas

Comisión de Prestaciones Especiales



3. Información Corporativa

El año 2012 se ha caracterizado por el mantenimiento de la situación de recesión económica, sin que se haya iniciado la anhelada recuperación. La crisis financiera que comenzó en el año 2008, ha conllevado una paralización del crédito y los capitales no han circulado como se esperaba.

En nuestro país, el pasado ejercicio ha provocado un aumento del desempleo y la destrucción de un importante número de empresas, por lo que los retos que se plantean este año son muy importantes, habiéndose llevado a cabo por el Gobierno diversas reformas para intentar conseguir un aumento de la actividad empresarial y la creación de puestos de trabajo.

En este contexto, FREMAP ha continuado un año más liderando el sector de las Mutuas, manteniendo su esfuerzo por prestar el mejor servicio a las empresas asociadas y trabajadores protegidos, contribuyendo a la mejora del Sistema de Seguridad Social.

Objetivo Institucional

La vocación por la excelencia es una constante en la gestión de FREMAP. En 2012 se ha mantenido el Objetivo Institucional de **“Servicio Excelente”**.

Plan Estratégico 2011-2013

Plan Estratégico: camino a recorrer para alcanzar la Visión de FREMAP

FREMAP ha sabido mantener su posición de liderazgo en el sector, siendo fiel a sus principios de Cultura de Empresa. Bajo el auspicio del Objetivo Institucional, se implantó el Plan Estratégico 2011-2013 como instrumento clave para fortalecer el modelo de empresa, desplegándose a través de 3 dimensiones, 9 objetivos, 21 programas y 88 acciones estratégicas. Para la consecución de los objetivos estratégicos, en 2012 se han llevado a cabo un total de 41 acciones estratégicas por parte de las Subdirecciones Generales de Central, así como 364 realizaciones estratégicas en las que han participado activamente tanto las Direcciones Regionales como las UPS de FREMAP.

Dimensiones fundamentales:

- **En la prestación del servicio:** ser una organización excelente.
- **En lo económico:** contribuir a la eficiencia de nuestros mutualistas y a la mejora del Sistema de Seguridad Social.
- **En lo social:** contribuir al progreso de nuestra sociedad, mediante la acción social comprometida.





Entrega de Diplomas. Universidad Pontificia de Salamanca

Relaciones Institucionales

A finales del año 2012, se crea la Subdirección General de Relaciones Institucionales, para impulsar el “desarrollo de FREMAP como Mutua y como Institución.”

Desde la base fundamental que constituye la prestación de un servicio excelente, la Subdirección General de Relaciones Institucionales nace con la finalidad de implementar las políticas y acciones necesarias para alcanzar los objetivos de calidad incluidos en el Plan Estratégico 2011-2013.

Calidad y Excelencia

FREMAP es una empresa comprometida con la calidad en la gestión y orientada al servicio de las empresas asociadas y de sus trabajadores protegidos. La certificación de los procedimientos de trabajo incluidos en el Sistema de Calidad, se ha renovado en 2012, por un periodo de tres años, de conformidad con la Norma UNE-EN ISO 9001:2008, con alcance a todos los centros y actividades de FREMAP.

En octubre de 2012 se realizó la autoevaluación y elaboración de la Memoria EFQM, para la renovación del Sello de 500+ que otorga el Club de Excelencia, con alcance para todas sus actividades y todos los centros: administrativos, asistenciales y hospitalarios.

Asimismo, en noviembre se llevó a cabo la evaluación de seguimiento anual según el modelo de gestión de la Marca de Garantía Madrid Excelente, superando satisfactoriamente los requisitos necesarios para el mantenimiento de la misma.



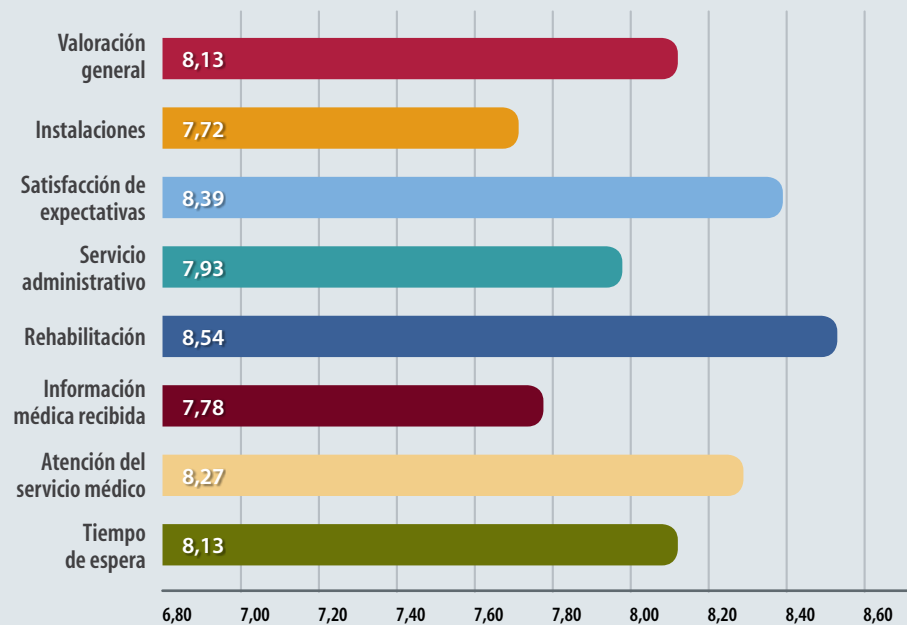
3. Información Corporativa

Encuestas de Clientes

Los servicios de FREMAP cuentan con un alto nivel de valoración y aceptación por parte de sus clientes (empresas, trabajadores y colaboradores)

Encuesta a Trabajadores Atendidos en Centros Asistenciales

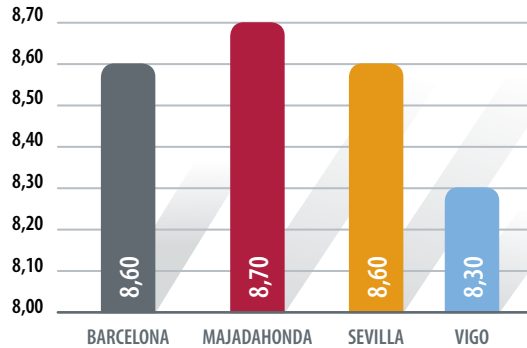
Se han realizado 10.433 encuestas telefónicas. La valoración general de los trabajadores es de **8,13** (escala de 1 a 10).



Empleada. Servicios Centrales

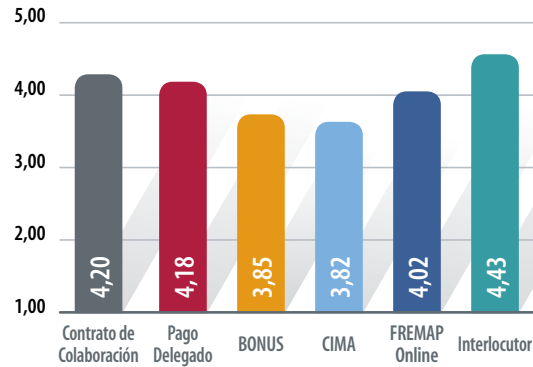
Encuesta a Trabajadores Atendidos en Hospitales

Se han realizado 2.179 encuestas telefónicas. El grado de satisfacción con el servicio hospitalario es de: **8,7** (escala de 1 a 10).



Encuesta a Colaboradores

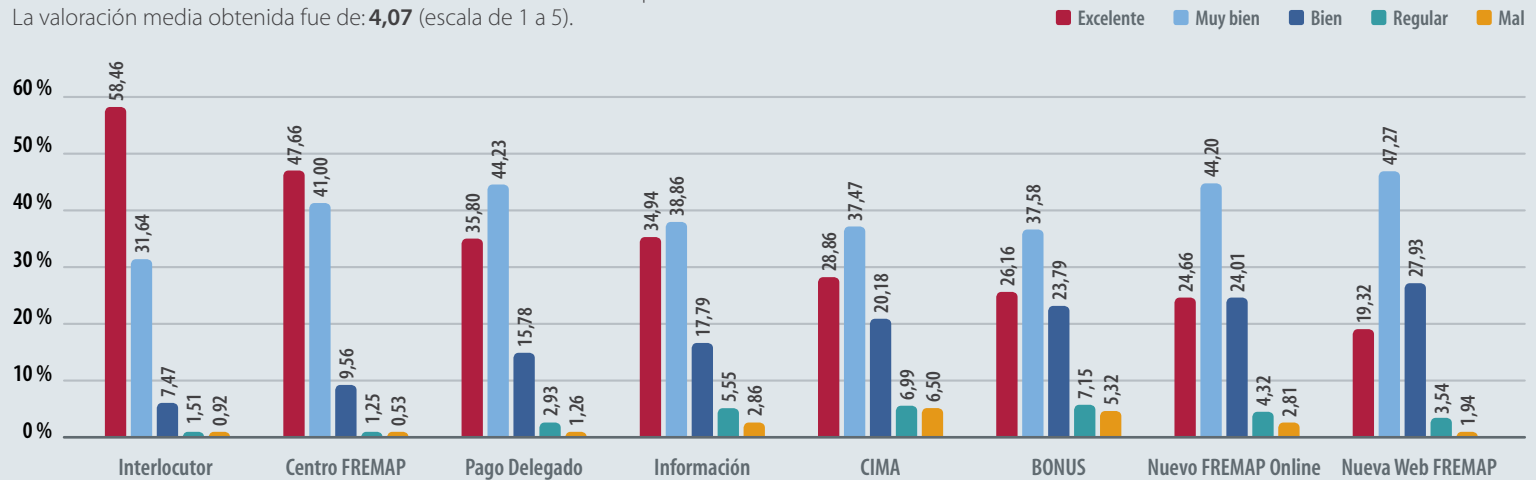
En 2012 se han realizado 4.304 encuestas telefónicas a colaboradores. La valoración media obtenida es de: **3,77** (escala de 1 a 5).



Empleada. Hospital de Vigo

Encuesta a Empresas Asociadas

En 2012 FREMAP ha realizado 3.811 encuestas telefónicas a las empresas asociadas. La valoración media obtenida fue de: **4,07** (escala de 1 a 5).



3. Información Corporativa

Oficina del Defensor del Cliente

Significativa reducción de las reclamaciones año tras año

En 2012 se recibieron 1.638 reclamaciones, lo que supone una reducción del 18,5% respecto del ejercicio anterior.

El Servicio de Defensa del Cliente de FREMAP se ha actualizado en marzo de 2012, unificando su denominación bajo el epígrafe "Defensor del Cliente."

Tiene como funciones:

- Atender y resolver las reclamaciones de los clientes de FREMAP.
- Realizar recomendaciones derivadas de las reclamaciones recibidas, sobre aquellas actuaciones que pudieran mejorarse.
- Elaborar un informe anual sobre las reclamaciones recibidas y su resolución.
- Atender y resolver las reclamaciones de contenido medioambiental que afecten a los centros e instalaciones de FREMAP.



Empleada, Hospital de Vigo

Comisión de Prestaciones Especiales

A lo largo de 2012, se han celebrado 16 reuniones en las que se han concedido 5.022 prestaciones especiales, por valor de 7.722.022,10 euros, incrementándose por tanto el número de ayudas concedidas en un 8,19% respecto al 2011.

Cabe destacar la concesión de 572 prestaciones para la formación y la reinserción laboral de personas con discapacidad que ascienden a 1.814.341,62 euros, 2 de las cuales se han destinado a la puesta en marcha

de nuevas empresas. De igual manera, ha aumentado el número de ayudas concedidas para cubrir gastos extraordinarios por hospitalización o tratamiento, 2.542 prestaciones por importe de 469.052,12 euros.

Asimismo, se han reconocido 263 prestaciones a familiares de trabajadores fallecidos como consecuencia de accidente de trabajo y enfermedad profesional, por importe de 2.288.081,55 euros.

Ayudas	Prestaciones	Importe (euros)
Adquisición y/o readaptación de vivienda	47	427.502,69
Vehículos y renovación de carnet	53	335.995,68
Estado de necesidad por disminución de ingresos	872	1.712.108,10
Prótesis, audífonos y gafas	321	224.379,03
Ayudas técnicas para autonomía y movilización	102	169.182,08
Fallecimiento, gastos de sepelio, atención psicológica especializada y ayuda de estudios para familiares de fallecidos	263	2.288.081,55
Dietas y gastos extras por hospitalización o tratamiento	2.542	469.052,12
Tratamientos extraordinarios y complementarios	28	6.716,66
Formación profesional y ayudas económicas	541	1.688.539,84
Estudios varios	28	70.793,57
Autoempleo	3	55.008,21
Ayudas para las Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD) y varios	222	274.662,57
TOTAL	5.022	7.722.022,10



4. Recursos Humanos

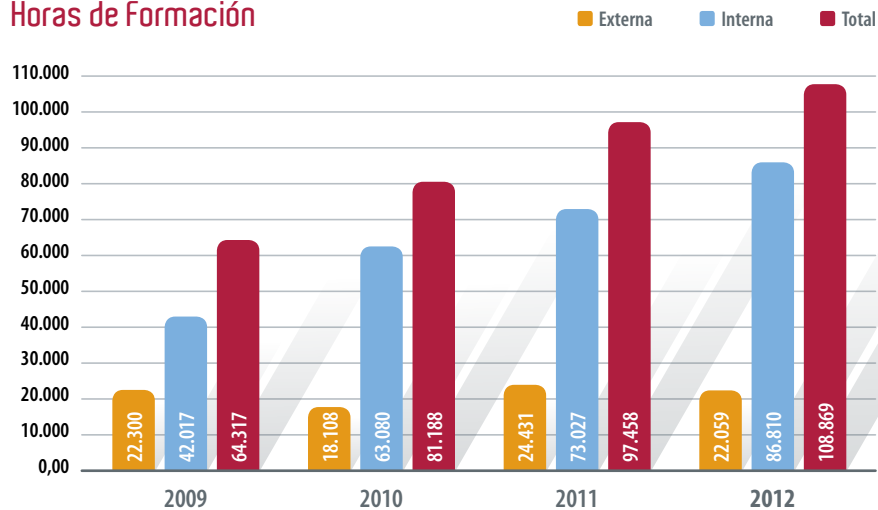
Empleados	Distribución		Localización	Jornada	Tipo de contrato	Titulación	Discapitados
4.075	2.181 mujeres 54%	Antigüedad media 13 años	Organización Territorial 77,96%	Completa 91,75%	Indefinido 94,40%	Superiores 42%	2,92
	1.894 hombres 46%	Edad media 41 años	Hospitales 17,35%			Parcial 8,25%	
			S. Centrales 4,69%	Otras 23%			

Datos de plantilla media

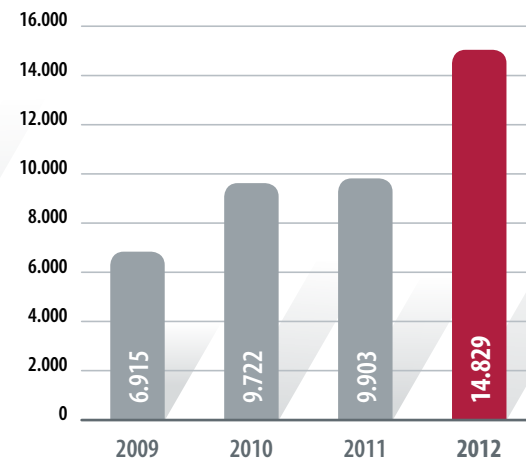
Formación

En el Plan de Formación 2012, elaborado en consonancia con el Plan Estratégico, se han desarrollado diversas acciones encaminadas a conseguir una plantilla eficazmente capacitada y segura en el desempeño de las funciones encomendadas, incentivando su compromiso con los objetivos de FREMAP, para lo que se ha dedicado una media de 27 horas de formación por empleado de plantilla.

Horas de Formación



Asistencias a Formación

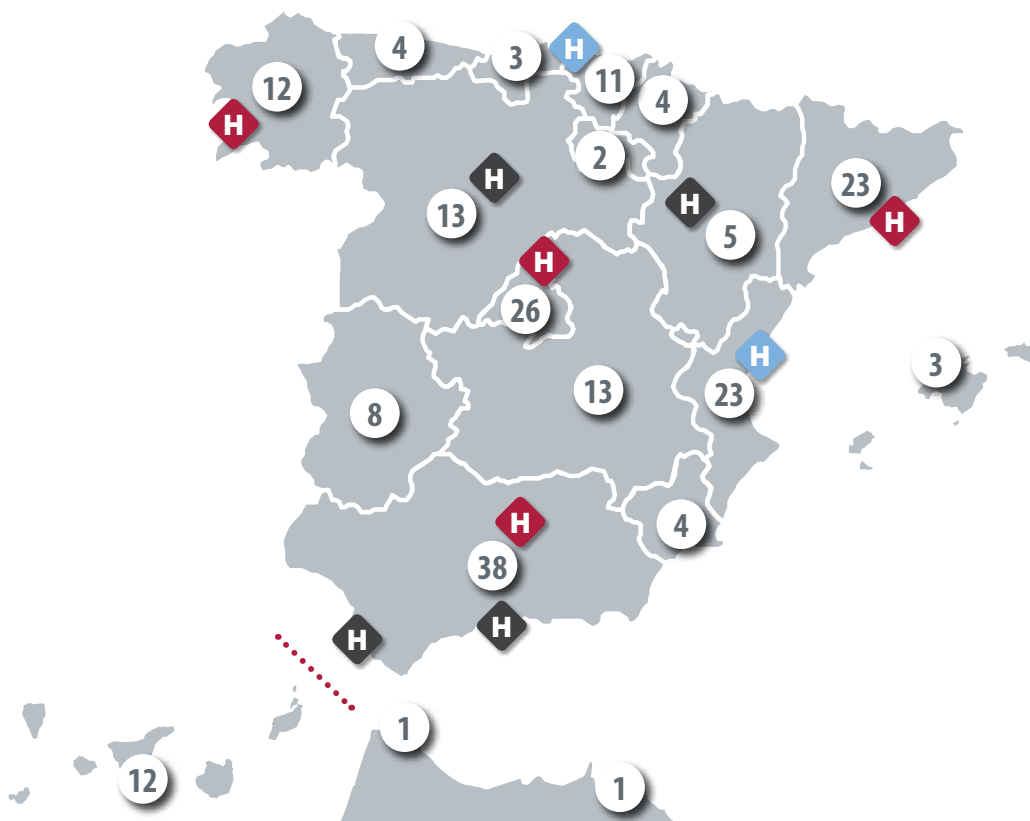




5. Organización Territorial y Hospitalaria

En 2012 se ha contado con 207 Unidades de Prestación de Servicios y 1.474 centros sanitarios y especialistas, con los que existen conciertos autorizados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que hacen posible un mayor acercamiento de los servicios de la Mutua a las empresas asociadas y a sus trabajadores protegidos.

Red Asistencial de FREMAP



Nº Centros asistenciales

H Hospitales

Barcelona
Majadahonda
Sevilla
Vigo

H Hospitales de día

Jerez
Málaga
Valladolid
Zaragoza

H Hospitales intermutuales

Bilbao
Valencia



6. Sistemas de Información

Web de FREMAP: renovada con un diseño más moderno e intuitivo. Entre las novedades más significativas se ha incluido un potente buscador de centros. Adicionalmente, la nueva web, ofrece una mayor autonomía para que personal no técnico pueda realizar la edición de sus contenidos.

FREMAP Online: profunda revisión estética y tecnológica, que permite una mayor sencillez de navegación y su accesibilidad desde cualquier navegador web. Incorporación de nuevos servicios (Bonus, información sobre pago delegado, administrador de permisos, ayudas contextuales y informes configurables).

Cuidado de Menores: durante el año 2012 se ha puesto en marcha una nueva aplicación para la gestión de las prestaciones por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Activos Financieros: nueva aplicación informática para la gestión de los activos financieros que administra FREMAP, que permite su gestión en un solo punto, además de disponer de integración con el sistema contable.

Comunicaciones: durante 2012 se ha empezado a implantar en FREMAP la nueva solución de voz (telefonía fija y móvil) integrada con Microsoft Lync, que permite una mejora de la comunicación externa e interna, al fomentar la comunicación directa con los interlocutores adecuados y garantizar el contacto con nuestras empresas asociadas y trabajadores protegidos.

Servicio Telefónico a Empresas y Trabajadores (Línea 900): FREMAP Asistencia 24 horas, todos los días del año y desde cualquier lugar del mundo. En 2012 se han atendido 92.034 llamadas y se han efectuado 850 traslados sanitarios.

FREMAP Asistencia 24 horas
365 días al año

CON SÓLO MARCAR UN TELÉFONO...
desde España **900 61 00 61**
desde el Extranjero **+34 915 811 809**

FREMAP te gestiona la asistencia médica de urgencia y el traslado de accidentados, **SIN COSTE ALGUNO**, cuando se produce un accidente de trabajo.

SI AÚN NO TIENES NUESTRA TARJETA **SOLICÍTALA** EN TU CENTRO ASISTENCIAL

Te informamos sobre:

- ◆ Nuestra red de hospitales
- ◆ Nuestros centros asistenciales propios
- ◆ Centros sanitarios concertados

FREMAP Asistencia 24 horas
• Información general
• Traslados de accidentados
900 61 00 61
www.fremap.es

FREMAP Internacional 24 horas
• Asistencia médica en el extranjero
• Traslados de accidentados
4 915 811 809
www.fremap.es

Llévala siempre y podrás recibir información telefónica en caso de emergencia
A CUALQUIER HORA Y EN TODO EL MUNDO

www.fremap.es
La Salud de tu Empresa

FREMAP

Cartel FREMAP Asistencia



7. Resultados de Gestión

Prevención

A lo largo de 2012, el área de prevención ha contado con 145 técnicos que han desarrollado 73.387 actividades en 14.165 empresas. El índice de incidencia de 2012 (porcentaje de accidentes con baja en jornada de trabajo en relación con la población media protegida) fue de 3,18 inferior en un 18,04% al de 2011 (3,88).

Las actividades realizadas han sido:

- Acciones de información, asesoramiento y sensibilización en 4.740 empresas de menos de 50 trabajadores.
- Ejecución de un plan de reducción de la siniestralidad en 4.210 centros de trabajo, en los que se realizaron 46.191 actividades, con una dedicación media de 6,06 días a cada centro de trabajo seleccionado. La siniestralidad en estas empresas disminuyó un 27,85%, lo que representa una reducción de 12.084 accidentes con baja.
- Elaboración de estudios sectoriales sobre las causas de siniestralidad laboral para las 31 actividades económicas con mayores niveles de accidentabilidad grave y mortal.
- Investigación de 489 accidentes y 442 enfermedades profesionales; análisis de 1402 puestos de trabajo y elaboración de 312 informes de orientación sobre riesgo laboral durante el embarazo y lactancia.
- Se han impartido 196 jornadas técnicas correspondientes a 74 títulos que contaron con 9.265 inscripciones, además de 65 talleres con carácter eminentemente práctico.
- Difusión del "Catálogo de Publicaciones de Prevención" con 173 títulos que comprenden libros, manuales, DVD, folletos, carteles etc., y 330 modelos en formato electrónico que permiten su adaptación a las particularidades de las empresas. Así mismo se han confeccionado 44 carteles y 6 trípticos informativos.

- Se han efectuado 3 programas de I+D+i sobre :
 - Enfermedades profesionales registradas en el periodo 2008-2012.
 - Condiciones ergonómicas en los accidentes de trabajo por sobreesfuerzos.
 - Percepción del riesgo y de la salud, en la accidentabilidad laboral.
- Se han realizado 20.004 informes de accidentabilidad, de los cuales 6.915 se han obtenido directamente por las empresas usuarias a través de la plataforma "FREMAP Online".
- Se ha colaborado con otras entidades públicas y privadas para la realización de actividades técnicas, científicas y divulgativas de Prevención.



Imagen de archivo



7. Resultados de Gestión

Absentismo

Desde su creación a finales de 2010, el Área de Gestión del Absentismo nace como respuesta a las expectativas de los clientes y se alinea con el Plan Estratégico 2011-2013, con el objetivo fundamental de ofrecer un valor añadido a las empresas asociadas en la gestión del absentismo médico, en un marco empresarial en el que la buena gestión es clave para lograr una mayor productividad de las empresas.

Este Área despliega su actuación a un doble nivel:

- **A nivel interno:** Se proyecta la creación de un Plan de Gestión del Absentismo personalizado a cada empresa, recogido en un documento escrito previamente consensuado entre la empresa y FREMAP, denominado CIMA (Compromiso Integral para la Mejora del Absentismo).
- **A nivel externo:** Con la organización de jornadas sobre "Gestión del absentismo laboral y salud de la empresa". A través estas Jornadas, FREMAP además de acercar su gestión en absentismo a las empresas, también pone a su disposición el conocimiento compartido. Para ello, ha creado el "Observatorio de Prácticas en gestión del Absentismo" consistente en evaluar comparativamente lo que hacen las organizaciones, evidenciando mejores prácticas.

Con objeto de que las empresas sigan en contacto se crea el Portal de Gestión de **Absentismo para Empresas Asociadas** donde se han recopilado las experiencias aportadas por las empresas ofreciendo información de novedades, nueva normativa y noticias de interés. Dentro del Portal del Absentismo, la empresas pueden acceder al Foro de Absentismo para compartir experiencias.



FREMAP ofrece a sus empresas asociadas informes sobre el absentismo y sus costes, lo que les permite compararse con los índices de absentismo de su sector.

Datos de absentismo referidos al colectivo protegido por FREMAP en 2012

Absentismo Nacional	
Índice Absentismo AT+EP	0,26%
Índice Absentismo REM	0,11%
Índice Absentismo ITCC	1,74%



Absentismo por Sectores	Construcción	Servicios	Industria	Agrario
Nº expedientes AT con baja	14.495	75.566	23.175	6.433
Nº expedientes AT sin baja	21.773	108.744	43.526	6.272
Nº expedientes Lactancia	5	53	66	1
Nº expedientes Embarazo	104	12.952	1.265	149
Nº expedientes EP con baja	127	660	629	28
Nº expedientes EP sin baja	123	724	673	21
Trabajadores Contingencias Profesionales	165.560	2.361.151	451.662	148.121
Trabajadores Contingencias Comunes	142.443	1.771.630	363.131	18.445
Nº bajas Contingencias Comunes	29.963	475.650	101.645	2.042
Días Cotizados Contingencias Profesionales	96.593.158	1.073.456.750	195.841.488	51.509.894
Días Cotizados Contingencias Comunes	80.200.085	796.463.540	156.250.659	6.235.608
Días baja AT	427.727	2.211.450	739.715	143.373
Días baja EP	6.392	48.064	54.617	1.790
Días baja Lactancia	416	5.696	9.563	139
Días baja Embarazo	7.185	1.406.404	153.071	9.791
Días baja Contingencias Comunes	982.432	13.868.477	3.136.966	78.259
Índice Absentismo AT+EP	0,45%	0,21%	0,41%	0,28%
Índice Absentismo REM	0,01%	0,13%	0,08%	0,02%
Índice Absentismo ITCC	1,22%	1,74%	2,01%	1,26%

AT+EP: Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional / REM: Riesgo de Embarazo y Lactancia / ITCC: Incapacidad Temporal Contingencias Comunes
 Índice de Absentismo: Porcentaje que representa los días de baja en relación a los días trabajados.



7. Resultados de Gestión

Área Asistencial

En los 162 centros asistenciales propios repartidos por todo el territorio nacional se han atendido 420.367 pacientes, realizándose un total de 1.511.316 consultas médicas y 1.398.979 sesiones de rehabilitación, con un coste de 86,41 millones de euros, siendo el importe medio por trabajador asistido de 205,56 euros.

La duración media de los procesos que causaron baja derivada de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales fue de 32,08 días. Al finalizar el año permanecían en situación de baja el 0,26% de la población protegida.

HOSPITALES	Ponencias y Comunicaciones	Moderaciones de Mesa	Poster y Carteles Científicos	Artículos en Revistas	Rotación de Médicos Internos Residentes
Majadahonda	81	9	2	11	43
Sevilla	22	10	15	4	20
Barcelona	16	2	-	1	-
Vigo	3	2	1	-	-

Sistema Hospitalario

FREMAP dispone de 298 camas de hospitalización en sus cuatro hospitales y 150 de residencia para rehabilitación.

ACTIVIDAD HOSPITALARIA					
Quirúrgica			Asistencial		Residencia
	Hospitales con internamiento	Hospitales de día			
			43.841 nuevos pacientes		1.906 ingresos
Intervenciones	11.926	966	10.711 ingresos hospitalarios		18.285 estancias
Reintervenciones	2,52%	-	32.669 estancias		
Espera media quirúrgica	12,96 días	5,77 días	3,05 días de media por paciente ingresado		
Artroscopias	17,80%	32,93%	6.689 nuevos pacientes en tratamiento rehabilitador		
			149.415 consultas médicas		



Readaptación Profesional

La readaptación profesional es la última etapa del proceso rehabilitador, entendiéndose éste de una forma integral, teniendo 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 accidentados graves que son susceptibles de realizar un curso de formación profesional.

En 2012, realizaron alguno de los programas formativos 171 accidentados, recibiendo un total de 12.859 acciones formativas.

Durante la formación, los accidentados cuentan además con el apoyo de un Servicio de Intermediación Laboral (SIL), que les prepara para la búsqueda de un trabajo y les ayuda, una vez finalizado el curso, en la obtención del mismo a través de una bolsa de empleo. A marzo de 2013, el 79% de los alumnos que han realizado un curso en el periodo 1972-2012, han encontrado un primer trabajo.





7. Resultados de Gestión

Contingencias Profesionales

Entre las circunstancias que han tenido influencia en los cobros del ejercicio, destacan:

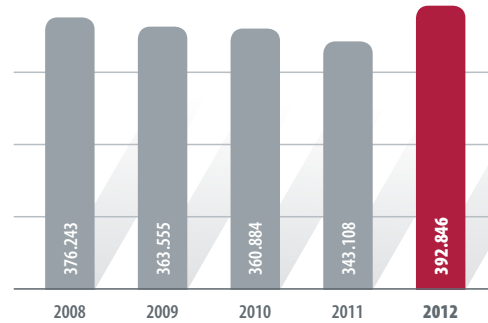
- El número de trabajadores protegidos en el Régimen General, Mar y Minería, que al finalizar el año, ha descendido el 4,50%. La media anual ponderada baja el 4,40%.
- El incremento experimentado a lo largo del año por los Empleados de Hogar, cuyos cobros alcanzan 1,95 millones de euros, 0,13% de los cobros totales.
- El salario asegurado no varía con respecto a 2011.
- La tasa media de cotización pasa del 2,28 en 2011 al 2,25% en 2012.
- Las Unidades de Recaudación Ejecutiva han cobrado cuotas por valor de 18,85 millones de euros (1,22% de las cuotas recaudadas por FREMAP).
- Los traspasos de cuotas imputadas erróneamente a otras mutuas, ordenados por la Tesorería General de la Seguridad Social a favor de FREMAP, alcanzaron 1,99 millones de euros.
- La tasa de morosidad del ejercicio 2012 fue el 2,24% (34,58 millones de euros) de las cuotas cobradas.

FREMAP continúa ocupando el primer puesto en el Mutualismo de Accidentes de Trabajo por volumen de recaudación, con una diferencia de cuotas respecto a la segunda mutua de aproximadamente 525 millones de euros.



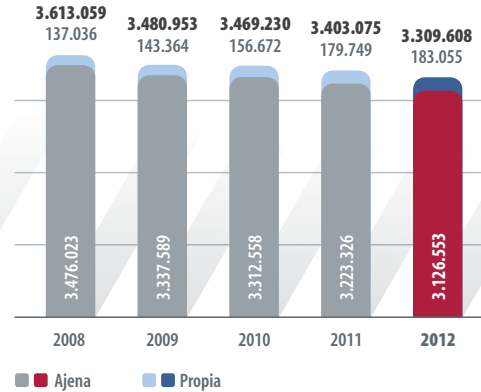
Empleada. Oficina de Parla

Empresas Asociadas



2011: Nuevo criterio de cálculo de Representantes de Comercio.
 2012: Inicio cobertura Sistema Especial Empleados de Hogar.

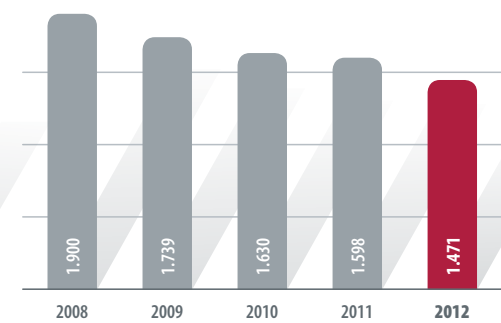
Trabajadores Protegidos



2012: Inicio cobertura Sistema Especial Empleados de Hogar.

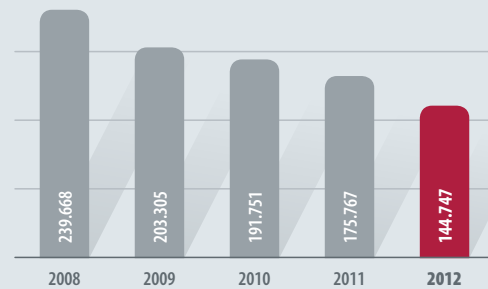
Cuotas Deuengadas

Millones de euros



Número de Procesos

Con derecho a prestación económica de incapacidad temporal



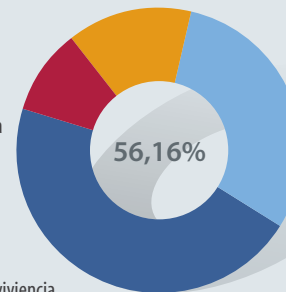
Incluyen procesos de riesgo de embarazo /lactancia y cuidado de menores:

- Emb./Lact.: 8.894 (2008), 11.748 (2009), 13.824 (2010), 15.231 (2011) y 15.956 (2012).
- Cuidado de Menores (inicio cobertura 1-1-2011): 219 (2011) y 321 (2012).

Coste de los Accidentes

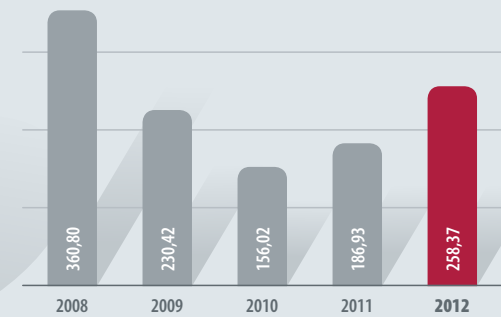
Coste total 810,07 millones de euros (56,16% de las cuotas cobradas)

- 5,52% Asistencia Sanitaria Ajena
- 7,91% Asistencia Sanitaria Propia
- 17,12% Incapacidad Temporal
- 25,61% Invalidez, Muerte y Supervivencia



Resultado de Gestión

Millones de euros





7. Resultados de Gestión

Contingencias Comunes

Las empresas que habían optado por nuestra Mutua para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral en el Régimen General, Mar y Minería eran 253.162, con una plantilla estimada en 2.263.872 trabajadores por cuenta ajena, representando el 77,44% de la población protegida en estos Regímenes por FREMAP en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

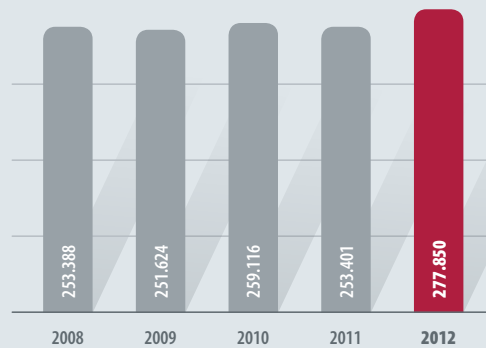
Al comienzo del ejercicio, se integraron en el Régimen General los trabajadores por cuenta ajena del Sistema Especial Agrario cuyo colectivo protegido asciende a 2.296 empresas con 8.627 trabajadores y los Empleados de Hogar de los que la Mutua protege a 22.392 empresas con un total de 23.191 trabajadores.

Además, se da cobertura a 656.332 trabajadores autónomos (R.E.T.A.), de los que 41.646 trabajadores corresponden al Régimen Especial Agrario (S.E.T.A.).

Las cuotas devengadas han sido 862,16 millones de euros, con un decremento del 9,03% sobre el ejercicio precedente. FREMAP es la Mutua con mayor recaudación al superar en, aproximadamente, 321 millones a la segunda entidad.

Este descenso en las cuotas, es consecuencia de la disminución de la fracción de cuota con la que se financia esta contingencia en la parte correspondiente a cuenta ajena, que pasó del 5,58% en 2011 al 5% en 2012, lo que representa un descenso del 10,41%.

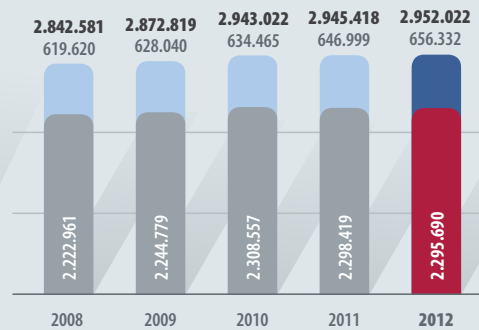
Empresas Asociadas



2011: Nuevo criterio de cálculo de Representantes de Comercio.

2012: Inicio cobertura Sistemas Especiales de Agricultura y Empleados de Hogar.

Trabajadores Protegidos

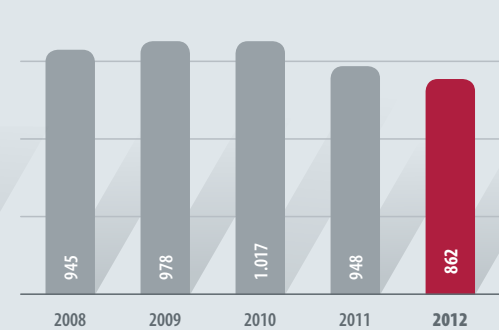


■ Ajena ■ Propia

2012: Inicio cobertura Sistemas Especiales de Agricultura y Empleados de Hogar.

Cuotas Devengadas

Millones de euros

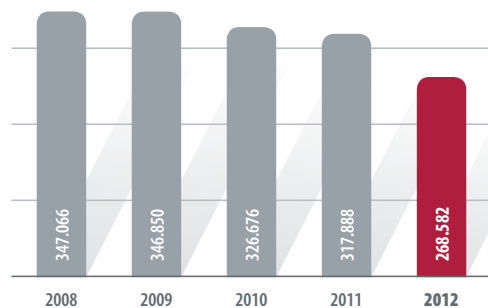




2012

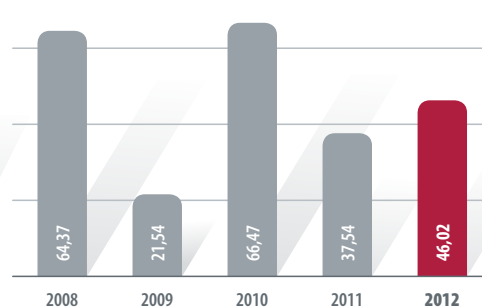
Número de Procesos

Con derecho a prestación económica de incapacidad temporal



Resultados de Gestión

Millones de euros

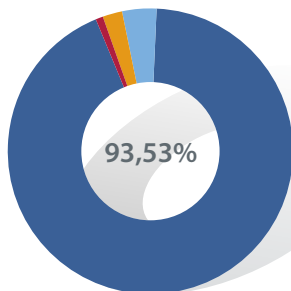


El coste total por subsidio de esta contingencia asciende a 761,49 millones de euros, lo que representa el 90,28% de las cuotas percibidas, 1,92 puntos menos que en 2011 (92,20%).

Coste de los Procesos

Coste total 788,87 millones de euros (93,53% de las cuotas cobradas)

- 0,01% Desplazamientos
- 0,45% Asistencia Sanitaria Ajena
- 2,79% Asistencia Sanitaria Propia
- 90,28% Incapacidad Temporal



Empleada. Hospital de Vigo



7. Resultados de Gestión

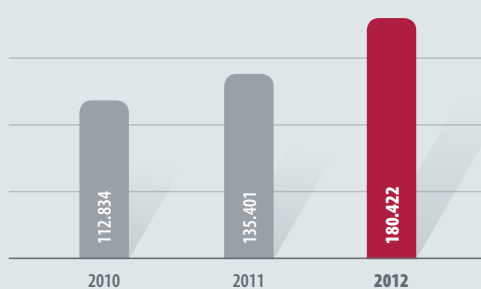
Cese de Actividad de los Trabajadores Autónomos

Durante el presente ejercicio, el número de solicitudes recibidas asciende a 1.864, de las cuales 289 han generado derecho al subsidio, con un coste total de 0,39 millones de euros, alcanzando el 0,95% de las cuotas recibidas.

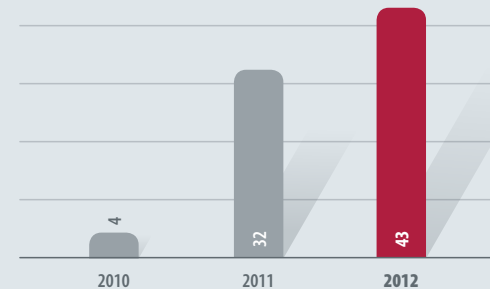


Empleada. Hospital de Majadahonda

Trabajadores Protegidos

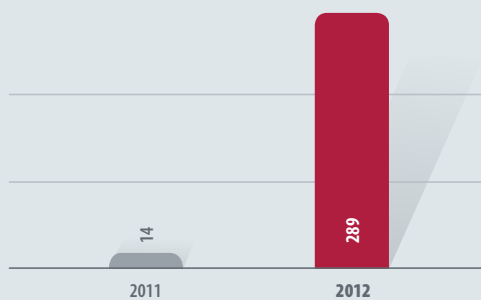


Cuotas Devengadas Millones de euros



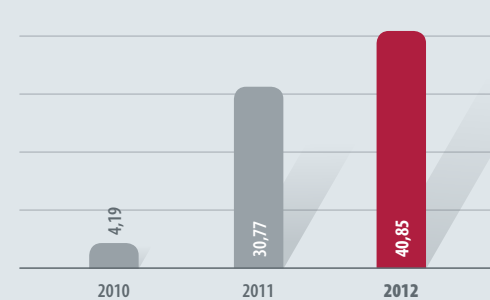
Número de Procesos

Con derecho a prestación económica por desempleo



Resultado de Gestión

Millones de euros



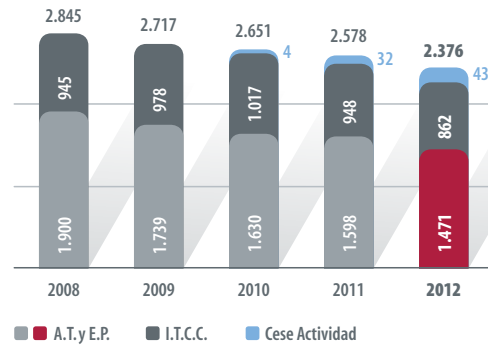
Inicio cobertura 6-11-2010.
Derecho a prestación desde 1-11-2011.

Resultado Global

Las cuotas devengadas alcanzan 2.375,78 millones de euros, que suponen un descenso del 7,85% con respecto a 2011, siendo las cobradas 2.326,69 millones, con un decremento del 6,79% sobre el ejercicio anterior. FREMAP representa el 25,42% de las cuotas recaudadas por el Mutuismo de Accidentes de Trabajo.

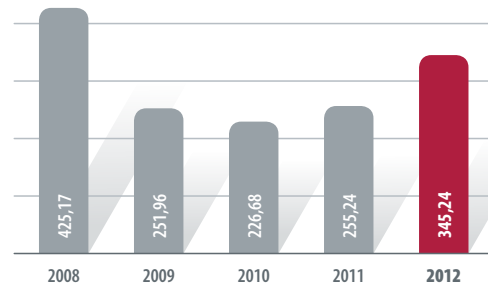
Cuotas Devengadas

Millones de euros



Resultado de Gestión Global

Millones de euros



Empleados-Servicios Centrales



8. Resultado a Distribuir

Resultado a Distribuir (euros)	251.897.406,24
Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (A.T. y E.P.)	187.775.288,40
Dotación a Reserva de Estabilización A.T. y E.P.	93.887.644,20
Fondo de Prevención y Rehabilitación	93.887.644,20
Incapacidad Temporal de Contingencias Comunes (I.T.C.C.)	24.487.460,89
Dotación a Reserva de Estabilización I.T.C.C.	-19.959.095,85
Fondo de Reserva de la Seguridad Social	44.446.556,74
Cese de Actividad Trabajadores Autónomos (C.A.T.A.)	39.634.656,95
Dotación a Reserva de Estabilización Cese Actividad en la Mutua	38.762.694,50
Reserva de Estabilización Cese de Actividad en la Tesorería General de la Seguridad Social	871.962,45



Junta Directiva



9. Situación Económica

Gestión del Patrimonio de la Seguridad Social a 31-12-2012

Millones de euros

Balance

ACTIVO	2.391,58	PASIVO	2.391,58
Activo no corriente	1.436,58	Patrimonio generado	2.002,39
		Ajustes por cambio de valor	113,84
Activo corriente	955,00	Deudas a largo plazo	0,05
		Deudores y acreedores a corto plazo	145,64
		Provisión para riesgos y gastos a corto plazo	129,66

Cuenta del Resultado

INGRESOS	2.745,85	GASTOS	2.745,85
Cotizaciones sociales	2.375,78	Prestaciones sociales	1.050,96
Prestaciones de servicios	9,84	Gastos de personal	177,55
Otros ingresos de gestión ordinaria	298,94	Transferencias y subvenciones	734,32
Otras partidas no ordinarias	15,31	Aprovisionamiento y otros gastos de gestión ordinaria	600,57
Ingresos financieros	30,23	Amortización, resultados por bajas y otros gastos no ordinarios	12,29
Variación del valor razonable en activos financieros	15,75	Gastos financieros y otros	0,23
		Resultado del ejercicio	169,93



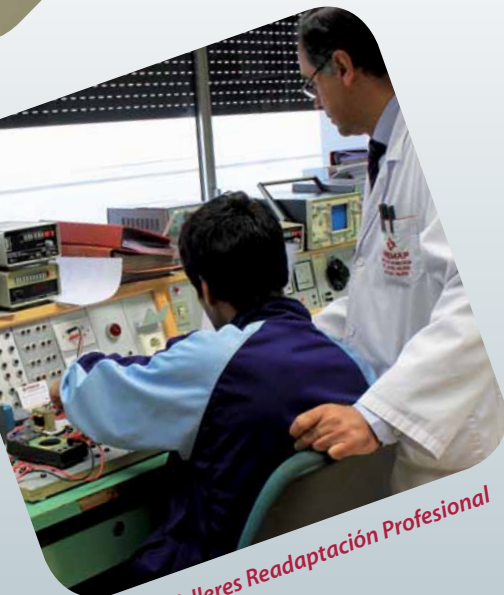


FREMAM

*Mutua de Accidentes de Trabajo
y Enfermedades Profesionales
de la Seguridad Social Número 61*

Informe Resumen de Responsabilidad Social

2012



Talleres Readaptación Profesional



Índice Resumen Responsabilidad Social



1. Carta del Director Gerentepág. 38



2. Responsabilidad Socialpág. 40



3. Empleadospág. 43



4. Clientespág. 46



7. Medio Ambientepág. 50



5. Proveedorespág. 47



6. Acción Socialpág. 48



1. Carta del Director Gerente

Estimados mutualistas:

Con el presente Informe Anual de Responsabilidad Social de FREMAP 2012, se cumplen diez años consecutivos, comunicando información sobre sostenibilidad, a nuestros grupos de interés y a la sociedad en general, siendo elaborado conforme a las directrices de Global Reporting Initiative, donde se recogen los impactos económicos, sociales y ambientales de FREMAP.

La Responsabilidad Social en FREMAP forma parte de su cultura de empresa y se concibe con carácter integral, materializándose en todas y cada una de las actuaciones de las personas que la componen.

Debo destacar, la elaboración y publicación del *II Plan Estratégico de Responsabilidad Social* para el período 2013-2015. Con tal motivo, se ha revisado la *Política de Responsabilidad Social de FREMAP*, actualizando nuestros compromisos voluntarios y responsables, más allá de las obligaciones legales, ya que integrando en nuestra gestión las expectativas de los grupos de interés, se contribuye a la mejora de la salud, al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad.

En la dimensión económica, el objetivo de contribuir a la mejora del Sistema de Seguridad Social y a la eficiencia de nuestros mutualistas, se tradujo, en 2012, en un resultado económico positivo de 262 millones de euros (27,10% del sector), así como en la tramitación de 2.621 solicitudes de incentivos a empresas distinguidas por su contribución eficaz y contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral y por la realización de actuaciones efectivas en la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales ("Bonus"); por un importe total de 14,63 millones de euros.

La eficiencia en la gestión realizada a lo largo del año 2012, tuvo como resultado, destinar a prestaciones económicas por incapacidad temporal: 17,72% de las cuotas, para contingencias profesionales, 90,25% a contingencias comunes y 0,95% a cese de actividad de autónomos.

En 2012 FREMAP atendió en sus Centros Asistenciales a 420.367 pacientes, con un total de 1.511.316 consultas médicas, mientras que en sus hospitales se atendieron 43.841 nuevos pacientes, con 149.415 consultas médicas y 11.926 intervenciones quirúrgicas.

A través de la Comisión de Prestaciones Especiales se concedieron un total de 5.022 de ayudas, por importe de 7,72 millones de euros. En Readaptación Profesional, 171 accidentados tuvieron acceso a algunos de los cursos programados.

Las 73.387 actividades de prevención, llevadas a cabo en 14.165 empresas, han contribuido a la reducción del índice de incidencia, en un 18,04%, alcanzando el 3,18 al finalizar 2012.

FREMAP ha continuado apostando por la estabilidad en el empleo, la formación de sus empleados, el mantenimiento de beneficios sociales, el diálogo con los representantes de los trabajadores y la protección de la seguridad y salud de las personas. Como logros de 2012, cabe destacar: la realización de la *Encuesta de Cultura de Empresa* y el *Plan de Igualdad y Conciliación*.

Nuestros clientes han valorado muy positivamente los servicios prestados por FREMAP, según los resultados de las encuestas realizadas a empresas, trabajadores y colaboradores. El número de reclamaciones disminuyó un 18,5% respecto del ejercicio anterior.

El compromiso de FREMAP, de respeto y mejora al medioambiente, se ha materializado con la instalación de equipos de revelado digital en todos los centros asistenciales y el cumplimiento de los objetivos recogidos en el Programa de Gestión Medioambiental, entre los que cabe destacar, la reducción del 5,56% en el consumo de energía eléctrica en los grandes centros.

La Acción Social de los empleados de FREMAP se lleva a cabo mediante su participación como promotores y voluntarios, o a través de las diferentes Campañas Solidarias. La celebración del *X Encuentro Anual de Responsabilidad Social y Voluntariado*, fue ocasión para la reflexión sobre los temas sociales.

FREMAP es una entidad privada de carácter social y sus servicios se dirigen directamente a las personas, actuando en prevención para que no se produzcan accidentes de trabajo, y curando, readaptando y paliando sus consecuencias.

Por ello, nuestra razón de ser nos mueve a actuar con un comportamiento íntegro, transparente y socialmente responsable y comunicar periódicamente nuestros resultados, a los grupos de interés y a la sociedad en general.

Agradeciendo como siempre su confianza, les saluda cordialmente.

Jesús M^a Esarte Sola
Director Gerente



La Responsabilidad Social en FREMAP forma parte de su cultura de empresa y se concibe con carácter integral, materializándose en todas y cada una de las actuaciones de las personas que la componen.





2. Responsabilidad Social

FREMAP entiende la Responsabilidad Social como su compromiso voluntario y responsable, más allá de sus obligaciones legales, que integrando en su gestión las expectativas de sus grupos de interés, contribuye a la mejora de la salud, al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad.

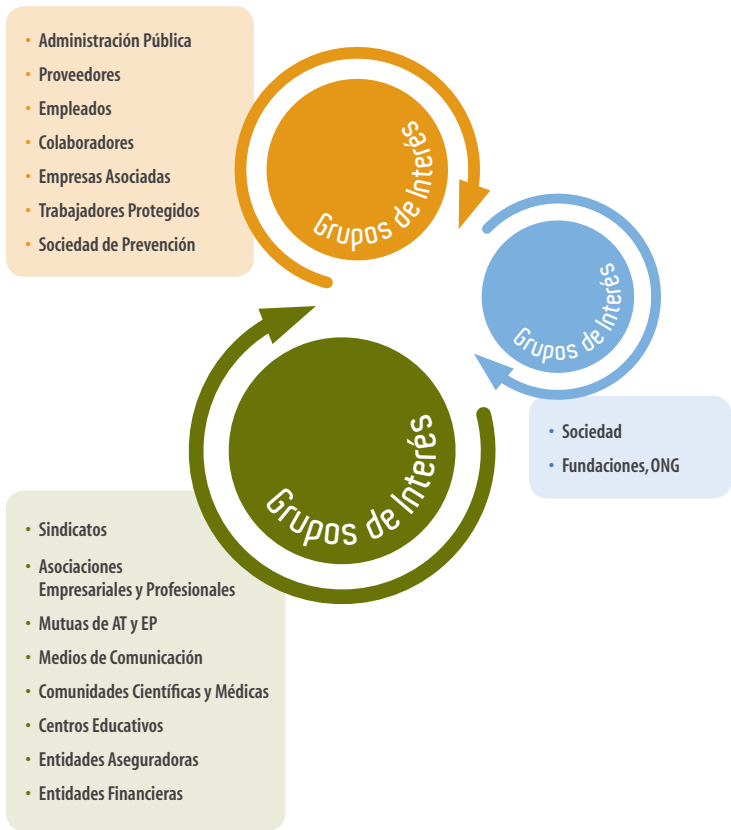
La Responsabilidad Social en FREMAP se concibe, por tanto, con un carácter integral que se materializa en todas y cada una de las actuaciones de las personas que forman parte de esta Entidad y que se focalizan en las siguientes dimensiones:

Dimensión social, los empleados son el activo más valioso que posee FREMAP y por ello muchos de los compromisos que se adquieren en materia de Responsabilidad Social, están encaminados a cumplir sus expectativas.

Dimensión medioambiental, el compromiso con el entorno se materializa en sensibilizar a los grupos de interés sobre la importancia de un comportamiento sostenible para la conservación de los recursos naturales.

Dimensión económica, donde el comportamiento ético se refleja en unos resultados acordes con la actividad que desarrolla FREMAP. Como entidad privada de carácter social, los servicios prestados se dirigen directamente a las personas, bien sea previniendo para que no se produzcan accidentes, bien curando, readaptando o paliando las consecuencias de los accidentes laborales.

Grupos de Interés



Política de Responsabilidad Social

En 2012 con motivo de la elaboración del II Plan Estratégico de Responsabilidad Social de FREMAP, se actualiza la Política de Responsabilidad Social.

En su Política de Responsabilidad Social, FREMAP se compromete a:

- Cumplir, hacer cumplir y difundir la legislación nacional e internacional, asumiendo el respeto a los derechos reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y a los Principios del Pacto Mundial.
- Gestión empresarial transparente, ética y responsable, con criterios de eficacia y eficiencia, compatibilizando su actividad con el ejercicio de su responsabilidad social.
- Garantizar a sus empleados un entorno de trabajo seguro y saludable. Respetar la igualdad de oportunidades, su privacidad, su libertad de opinión, una retribución justa y evitar toda forma de acoso laboral.
- Promover la estabilidad en el empleo, facilitar la conciliación de la vida personal y laboral, fomentar la formación que favorezca el desarrollo personal y profesional de sus empleados, manteniendo un buen clima laboral.
- Promover la solidaridad y responsabilidad social entre los empleados favoreciendo el desarrollo de sus inquietudes sociales y su participación en acciones de voluntariado.
- Ofrecer a sus clientes un servicio excelente que, entendido de forma integral, supone el asesoramiento contra los riesgos que afectan a la salud y sus consecuencias, la prestación de asistencia sanitaria y la gestión de las prestaciones económicas.
- Poner a disposición de sus clientes todos los medios humanos y técnicos disponibles y garantiza la confidencialidad y el respeto a la privacidad de sus datos, generando cauces para canalizar las sugerencias y reclamaciones.



Centro Asistencial de Pamplona

- Potenciar que la gestión de sus proveedores sea socialmente responsable, establecer relaciones mutuamente beneficiosas, respetuosas, honestas y mantener la debida confidencialidad y respeto a la privacidad de sus datos.
- Mantener un canal de comunicación y diálogo con los distintos grupos de interés, con criterios de transparencia y fomento de la cooperación.
- Mantenimiento de una actitud respetuosa con el medio ambiente limitando, en lo posible, el impacto de los riesgos derivados de su actuación y promoviendo valores de desarrollo sostenible en todos los grupos de interés.
- Apoyar a las personas discapacitadas procurando su readaptación física y su reinserción laboral a través de nuestros servicios de Asistencia Social y Readaptación Profesional así como la concesión de ayudas del Fondo de Prestaciones Especiales.
- Desarrollar un Sistema de Gestión que le permita conseguir una mejora continua en Responsabilidad Social.



2. Responsabilidad Social

Principales Premios y Reconocimientos en 2012

- Mención de Honor como Empresa Socialmente Responsable en la XV Edición de los Premios Emprendedores 2012 otorgados por GISA en el municipio de Getafe.
- Sello "Alcorcón Concilia" por el modelo de gestión en Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, otorgado por el Ayuntamiento de Alcorcón.
- 2º Premio a la mejor comunicación SETLA (Sociedad de Traumatología Laboral) 2012, por la reincorporación de un paciente con fallo de deltoides anterior postquirúrgico, otorgado a los empleados de FREMAP Girona: Dr. Albert Serna Marced, Dr. Enric Ferre Corredor, Dra. M^a Angels Frigola Carreras, Dr. Jorge Morel Corona, Dr. Manuel Mendoza López y a los fisioterapeutas; Raquel Cuadros Muguerza y Elisabeth Fernández Blanco.
- Miembro del Club Empresa Verde de la Confederación Empresarial de la Provincia de Alicante (COEPA).
- Reconocimiento de Cruz Roja Alicante como empresa responsable por su colaboración en la campaña "Ahora más que nunca".
- Agradecimiento de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía a FREMAP Algeciras por su participación en la campaña de donación de sangre.
- Agradecimiento de la ONG Entreculturas por colaborar como patrocinador en la I Edición de la carrera solidaria "Corre por una causa, corre por la educación".

Empleados. Hospital de Vigo



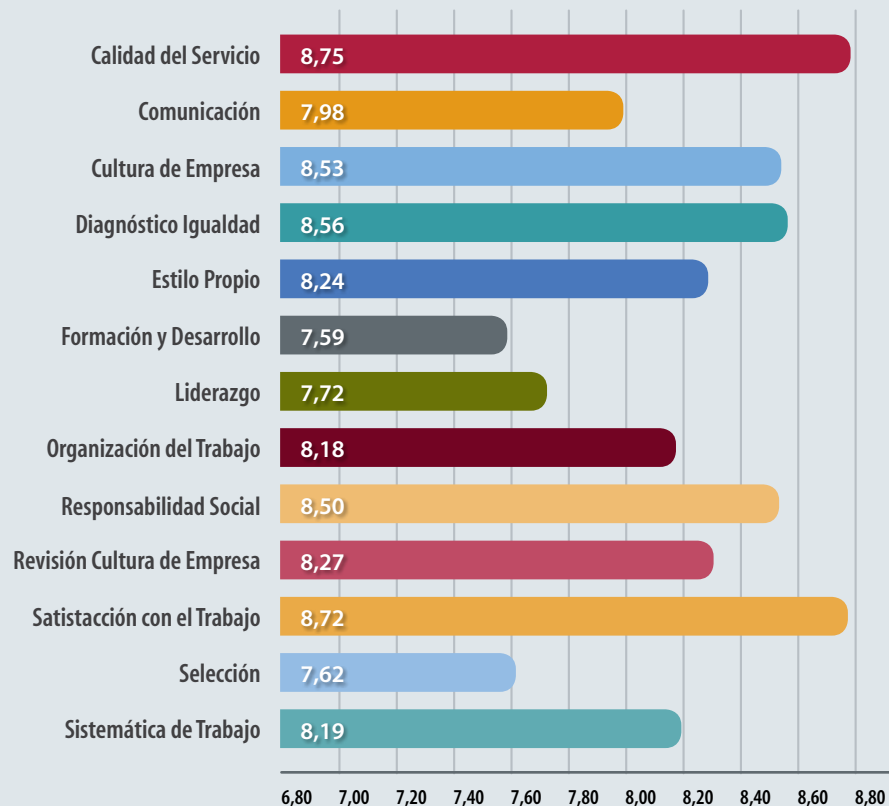
3. Empleados

FREMAP entiende su actividad de prestación de servicios a sus clientes, empresas y beneficiarios, solo desde la realización profesional y personal de sus propios empleados.

Durante 2012 se realizó a todos los empleados la Encuesta de Cultura de Empresa, donde destaca el alto nivel de satisfacción de los empleados por trabajar en FREMAP, reflejando de este modo su orgullo de pertenencia. A continuación se exponen los resultados obtenidos de media, en cada una de las áreas consultadas.



Encuesta de Cultura de Empresa 2012 Resultados



Fuente de datos: Subdirección General de Recursos Humanos.



3. Empleados

Formación

La actividad formativa en 2012 se pone de manifiesto en las 14.829 asistencias a actividades de formación, a las que se han dedicado más de 108.869 horas, además de la formación continua que se produce en el propio centro de trabajo. El 80% de éstas corresponde a formación interna y el 20% a formación externa.

Durante 2012 se recibieron una media de 27 horas de formación por empleado de plantilla, el 98,6% de la plantilla ha participado en alguna actividad formativa.

Grupos Profesionales	Horas de formación		
	Interna	Externa	Total
Gestión	40.438	6.026	46.464
Prevención	5.371	773	6.144
Sanitaria	40.585	15.128	55.713
Servicios Generales	416	132	548
TOTAL	86.810	22.059	108.869

Fuente de datos: Sistema de Información Global SIGLO. Recursos Humanos 2012

Igualdad y Conciliación

Desde 2009, se trabaja en la implantación de un Plan de Igualdad y Conciliación, que ha culminado en abril de 2012 con su firma conjunta con el sindicato mayoritario. Asimismo se ha elaborado y difundido un protocolo de actuación en caso de acoso de cualquier tipo, acordado igualmente con el sindicato mayoritario. El Plan se acompaña de un anexo conteniendo las prácticas en esta materia, recopilatorio de todas las medidas de conciliación existentes para los empleados de FREMAP, con intención de facilitar su conocimiento por toda la plantilla.

En diciembre de 2012 se inició un curso online dirigido a toda la plantilla que tiene como objetivos:

- Divulgar el compromiso de FREMAP con la igualdad de oportunidades.
- Sensibilizar a todos los empleados en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Buscar el compromiso de los empleados con alguna de las acciones contenidas en el Plan de Igualdad.
- Divulgar el protocolo de actuación en caso de acoso y conocer aspectos importantes relacionados con la violencia de género.

Reducción/Modificación de Jornada	Concedidas en 2012		Disfrutadas en 2012	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Modificaciones de condiciones laborales en virtud del art. 11.7 Convenio Colectivo	7	28	35	92
Reducción por Guarda Legal	6	50	17	243
Excedencia por Guarda Legal	2	42	1	64

Concedidas en 2012	Hombres	Mujeres
Maternidades	3	185
Permisos por lactancia	4	127
Riesgo por embarazo	-	63
Paternidades	100	-
Paternidades parciales	2	-

Fuente de datos: Sistema de Información Global SIGLO. Recursos Humanos 2012.

Seguridad y salud laboral de los empleados

La Prevención de Riesgos Laborales en FREMAP se integra de forma natural en el sistema de gestión de la empresa.

Como ejemplo del impulso dado a la actividad preventiva interna, independientemente del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de FREMAP, destacamos las acciones recogidas en el Plan Estratégico 2011-2013, las bases que rigen el diseño de las condiciones de trabajo y las medidas para la protección de la maternidad como parte del Plan de Igualdad 2012-2015 y la implementación de medidas para la coordinación de actividades preventivas con empresas externas prevista en el Plan Estratégico de Responsabilidad Social, de reciente publicación.

En 2012 se han obtenido resultados positivos en accidentabilidad, reduciéndose el índice de incidencia de accidentes producidos (0,81%) respecto al conseguido en 2011 (0,87%).



Empleados. Oficina de Illescas

Discapacidad

La Política de Responsabilidad Social de FREMAP recoge como compromiso: el apoyo a las personas discapacitadas procurando su readaptación física y su reinserción laboral a través de nuestros servicios de Asistencia Social y Readaptación Profesional así como la concesión de ayudas del Fondo de Prestaciones Especiales. Este compromiso se materializa en los objetivos y acciones siguientes:

- Facilitar la accesibilidad de nuestros centros para personas con discapacidades físicas y/o sensoriales, mediante estudio del impacto y costes de la accesibilidad.
- Potenciar la labor de reinserción social de la personas con discapacidad, mediante la difusión de la labor social de la readaptación profesional a través del establecimiento de sinergias entre el área de Readaptación Profesional y las distintas áreas de FREMAP.

Continuando con la progresión ascendente de los últimos años, en 2012 se mejoró el porcentaje de personas con discapacidad dentro de la plantilla de FREMAP, potenciando el apoyo a los Centros Especiales de Empleo.

Año	% Contratación Directa	% Medidas Alternativas	% Total Discapacitados
2009	1,92	0,52	2,44
2010	1,94	0,55	2,49
2011	2,06	0,67	2,73
2012	2,18	0,74	2,92

Fuente de datos: Sistema de Información Global SIGLO. Recursos Humanos 2012.



4. Clientes

FREMAP es una entidad claramente orientada al cliente, siendo numerosas las actuaciones de mejora promovidas en 2012 con el objetivo de acercar su gestión a las necesidades y expectativas de los clientes, entre las que destacan:

- La realización de Encuestas de Satisfacción de Clientes en todos los ámbitos de actuación, incrementando las muestras para conseguir mayor representatividad. Durante 2012 se han obtenido resultados y tendencias muy positivas.
- Actualización del Servicio de Defensa del Cliente de FREMAP, en marzo de 2012 se denomina Oficina del Defensor del Cliente.
- La potenciación de la figura del Interlocutor Único para Clientes: empresas, trabajadores y colaboradores.
- La mejora de canales de sugerencias para clientes externos e internos.
- La creación del Servicio de Atención Hospitalaria en el Hospital de Majadahonda.
- La celebración anual de las Juntas Asesoras Empresariales Regionales que contribuyen a propiciar un mejor conocimiento de FREMAP y de las actividades y proyectos realizados en las zonas donde están ubicados.
- La puesta en marcha del II Plan Estratégico de Responsabilidad Social de FREMAP.
- El impulso al desarrollo de Servicios Facilitadores como FREMAP Asistencia, CIMA, FREMAP Online, aplicaciones informáticas de ayuda, web accesible, etc.
- El desarrollo del Área de Gestión del Absentismo, como servicio ofrecido por FREMAP a las empresas asociadas, promoviendo programas concretos de colaboración para la mejora del absentismo.



Empleada. Oficina de Mérida



5. Proveedores

Como Entidad Colaboradora con el Sistema de la Seguridad Social, FREMAP garantiza de manera rigurosa el cumplimiento estricto de la normativa de contratación pública. En base a los principios de seguridad jurídica y eficacia, se potencia la centralización de los procesos de compras, garantizando así una mayor optimización de los recursos económicos.

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.

FREMAP, en materia de contratación introduce, en su caso, elementos éticos, sociales y medioambientales, al amparo de lo establecido en la normativa contractual pública, nacional y comunitaria. Asimismo, FREMAP en aras de promover iniciativas socialmente responsables, aplica sus políticas en materia de derechos humanos a sus proveedores, por lo que ha incorporado en sus contratos una cláusula en la que se fomenta el respeto a los derechos fundamentales en el trabajo, velando, en todo momento, porque no se produzca ninguna conducta que suponga una vulneración de los citados derechos.





6. Acción Social

En el Plan Estratégico de FREMAP 2011-2013, una de las tres dimensiones marcadas por la empresa es precisamente en lo social: “Contribuir al progreso de nuestra sociedad mediante la acción social comprometida y la actuación responsable”.

Este impulso en lo social se ha visto reforzado en 2012 con el lanzamiento de II Plan Estratégico de Responsabilidad Social en el cual FREMAP se compromete a: “Promover la solidaridad y responsabilidad social entre los empleados favoreciendo el desarrollo de sus inquietudes sociales y su participación en acciones de voluntariado”.

Promotores

Desempeña un papel crucial en el desarrollo de la Acción Social en FREMAP. Se trata de un empleado, que motivado por su conciencia social, decide voluntariamente actuar entre sus compañeros de trabajo como impulsor y dinamizador de la realizaciones de las campañas y acciones de voluntariado establecidas en el Plan de Acción Social, así como el desarrollo de programas locales con ONG con las que estime colaborar. En el año 2012 FREMAP ha contado con 215 promotores repartidos por todo el territorio nacional, existiendo un promotor por cada centro.



Empleada. Oficina de Irún



2012

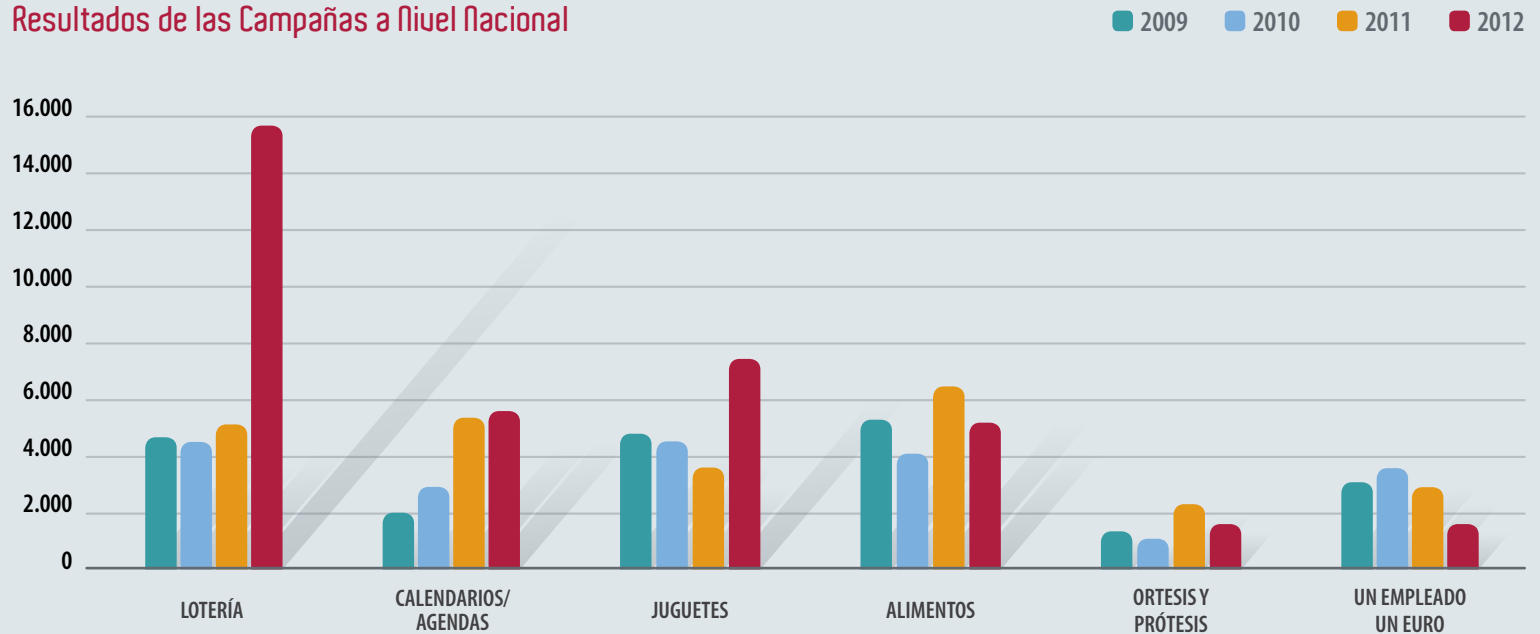
Campañas de Acción Social

La Acción Social en FREMAP tiene su manifestación más práctica mediante las campañas solidarias. Por medio de las mismas, todo empleado, paciente, colaborador, proveedor, mutualista o cualquier persona que desee colaborar puede realizar en calidad de voluntario acciones destinadas al progreso y a la mejora tanto de su entorno como de países en vías de desarrollo.

Los resultados obtenidos son fruto de la generosidad y la implicación de todas las personas que rodean a FREMAP y que de manera altruista deciden colaborar con nuestros proyectos solidarios.

Durante 2012 se ha trabajado para ayudar al segundo ganador del Concurso de Proyectos Solidarios celebrado en 2011: "Lar Tiberiades" en Mozambique, de la ONG Mans Mercedàries.

Resultados de las Campañas a Nivel Nacional



Fuente de datos: Acción Social de FREMAP.



7. Medio Ambiente

Compromiso con el Desarrollo Sostenible

FREMAP es una empresa adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y desarrolla sus compromisos medioambientales a través de numerosas actuaciones, entre las que merecen destacarse las siguientes realizadas en 2012:

- La instalación de equipos de procesado digital de placas de RX en todos sus centros asistenciales, eliminando los residuos químicos del proceso de revelado.
- Las actuaciones de eficiencia energética implantadas en los grandes centros, consiguiendo una reducción del consumo eléctrico del 5,56% respecto del año anterior.
- Consumo de papel con certificación que garantiza su origen de bosques gestionados de manera sostenible tanto desde el punto de vista medioambiental, como económica y socialmente.
- Las alianzas con los gestores de residuos.
- La gestión con los proveedores fomentando el respeto por el medio ambiente.
- Acciones de divulgación y sensibilización medioambiental.





Objetivos Medioambientales

El Programa de Gestión Medioambiental de FREMAP recoge los objetivos anuales. Su seguimiento se integra en el Sistema de Información Global SIGLO y los resultados ponen de manifiesto la reducción del impacto de la actividad en el medio ambiente, contribuyendo al uso racional de los recursos y la disminución de los gastos.

La evolución del comportamiento medioambiental, en los Centros Asistenciales de FREMAP, durante los últimos cinco años ha sido la siguiente:

Tipos	2008	2009	2010	2011	2012	% Variación 2012-2008
Residuos biosanitarios grs/asistencia	2,93	2,27	1,61	1,52	1,35	- 53,92
Residuos químicos cl/Rx	21,42	21,77	24,04	23,80	19,24	-10,18
Consumo de electricidad kwh/m ²	110,24	112,38	115,06	114,95	103,29	-6,30
Consumo de agua m ³ /asistencia	0,028	0,028	0,022	0,024	0,026	-7,14

Fuente de datos: Sistema de Gestión Medioambiental.



7. Medio Ambiente

Promoción de Sensibilización Social y Medioambiental

Decálogo Medioambiental de FREMAP

1. **Reutiliza:** Es mejor evitar producir residuos



2. **Separa** los residuos y **deposítalos** en el contenedor adecuado



3. **Valora el agua:** No lo malgastes



4. **Acondiciona tu ambiente:** 21°C con calefacción y 26°C con aire acondicionado



5. **Mantén cerradas las ventanas** cuando funcionen los climatizadores



6. Recuerda: **Apaga la luz**



7. **Apaga ordenadores** y aparatos eléctricos al finalizar la jornada



8. **Pilas usadas:** Deposítalas en contenedores y en puntos de recogida



9. Evita imprimir en papel: **Utiliza PDF**



10. **El ruido** también contamina: Intenta minimizarlo





Empleadas. Hospital de Vigo

FREMAP se compromete a promover entre sus empleados un mayor grado de sensibilización, responsabilidad y conciencia medioambiental. Para su consecución se publica y difunde anualmente, el Programa de Gestión Medioambiental, o el Decálogo de Medio Ambiente. Asimismo se celebran actividades como “El Día del Árbol”, con la participación de empleados y familiares, para fomento de una cultura ecológica.

FREMAP establece alianzas con sus proveedores, para fomentar prácticas respetuosas con la naturaleza e incorpora requisitos medioambientales en los contratos y pliegos administrativos, en caso de licitación pública.

FREMAP se compromete a mantener canales internos y externos de comunicación medioambiental:

- La Política Medioambiental de FREMAP se pone a disposición de las partes interesadas mediante su publicación en la intranet y el página web de FREMAP
- El Informe Anual de Responsabilidad Social de FREMAP recoge la información transparente sobre las actuaciones desarrolladas para disminuir el impacto medioambiental de su actividad
- Las incidencias de carácter ambiental pueden canalizarse a través del sistema de sugerencias y reclamaciones mediante:
 - Hojas de reclamaciones existentes en todos los centros.
 - Línea de atención telefónica 900 61 00 61
 - Correo electrónico dirigido a: atencionclientes@fremap.es
 - Oficina Virtual de Reclamaciones: web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y web de AMAT Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Hospital de Majadahonda



Carretera de Pozuelo, 61 • 28222 Majadahonda (Madrid) • Teléfono: 91 626 55 00 • www.fremap.es