



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/90481

28/06/2022

224306

AUTOR/A: CALVO LISTE, Pablo Juan (GVOX); CAÑIZARES PACHECO, Inés María (GVOX); DEL VALLE RODRÍGUEZ, Emilio Jesús (GVOX); GONZÁLEZ COELLO DE PORTUGAL, Víctor (GVOX); JIMÉNEZ REVUELTA, Rodrigo (GVOX); MANSO OLIVAR, Rubén Silvano (GVOX); RODRÍGUEZ ALMEIDA, Andrés Alberto (GVOX); RUIZ NAVARRO, Eduardo Luis (GVOX); SÁEZ ALONSO-MUÑUMER, Pablo (GVOX); SEGURA JUST, Juan Carlos (GVOX)

RESPUESTA:

En relación con la iniciativa de referencia cabe señalar que, además del Real Decreto 451/2012, esta materia viene regulada en el artículo 88.4 de la Ley General de Seguridad Social, que complementa al Real Decreto desarrollando algunos aspectos como clasificar a las Mutuas en diferentes niveles retributivos, o el establecimiento por parte de las Juntas Directivas de los complementos de puesto y variable, apoyándose para ello en criterios como la comparación con puestos similares en el mercado, el nivel de responsabilidad o el grado de consecución de unos objetivos igualmente determinados por la Junta Directiva conforme con los criterios que pueda fijar la Administración de tutela. Unos objetivos que deben estar fundamentados "en los resultados del ejercicio generados por la mutua" en el marco de su actividad de colaboración con la Seguridad Social.

Adicionalmente, la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015 estableció los límites de las retribuciones del personal con funciones ejecutivas, así como el número máximo de personas para ejercer estas funciones, estableciendo 3 niveles por volumen de gestión, encontrándose Ibermutua en el Grupo 1 y por ello disponiendo de un máximo de 10 personas con las siguientes retribuciones máximas:

- Retribución básica del Gerente: 105.000 €
- Retribución básica del resto del personal con funciones ejecutivas: 80.000€
- Retribución complementaria: asignada por la Junta Directiva de acuerdo con los criterios descritos, con un límite máximo del 60% de la retribución básica.



- Complemento Variable: será potestativo y retribuirá la consecución de objetivos establecidos por la Junta Directiva, con un límite máximo del 40% de la retribución básica.

La suma de la retribución básica, complemento de puesto y retribución variable conformarían la retribución total, que no puede exceder del doble de la retribución básica:

Cargo	Retribución básica	Complemento puesto (60% básica)	Complemento variable (40% básica)	Total
DIRECTOR GENERAL	105.000,00	63.000,00	42.000,00	210.000,00
RESTO DE PERSONAS CON FUNCIONES EJECUTIVAS	80.000,00	48.000,00	32.000,00	160.000,00

Unos importes que deben actualizarse de acuerdo con lo fijado anualmente en las sucesivas Leyes de Presupuestos, resultando las siguientes cantidades máximas en cada ejercicio:

	LPGE 2016	LPGE 2017	LPGE 2018	LPGE 2019	LPGE 2020	LPGE 2021
Cargo	1,00%	1,00%	1,750%	2,50%	2,00%	0,90%
DIRECTOR GENERAL	212.100,00	214.221,00	217.969,87	223.419,11	227.887,50	229.938,48
RESTO DE PERSONAS CON FUNCIONES EJECUTIVAS	161.600,00	163.216,00	166.072,28	170.224,09	173.628,57	175.191,23

Sin embargo, en el año 2021 no se ha aplicado revalorización alguna ni existe intención de aplicarla, habiendo suscrito esta entidad un acuerdo con los sindicatos para no revalorizar ninguna retribución superior a 60.000 euros/año en 2021.

En la actualidad, la entidad dispone de 8 directivos con contrato de alta dirección, dos menos de los autorizados por la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015. En ese momento, la Junta Directiva de la Entidad, conforme a las atribuciones conferidas por la normativa precitada, decidió fijar las retribuciones del Gerente en los límites máximos de la Orden en atención a su volumen de ingresos, eficiencia en la gestión de los recursos públicos atribuidos y rentabilidad global de la Mutua.

Respecto de las retribuciones del resto del personal ejecutivo, se establecieron cuatro niveles diferenciados en función del nivel de responsabilidad y la capacidad organizativa asumida por cada uno de los cargos, desde el Subdirector General a la Auditoría Delegada de la Junta Directiva.





Se recogen a continuación los importes percibidos por los 8 cargos ejecutivos de la Entidad en el año 2020. Como puede apreciarse, los importes se sitúan sensiblemente por debajo (-5%) de los límites máximos:

	Retribución básica	Complemento puesto	Complemento variable	Total
DIRECTOR GENERAL	113.943,69	68.366,18	45.387,91	227.697,78
SUBDIRECTOR GENERAL	85.954,72	51.572,90	34.238,86	171.766,48
CONSEJERO GENERAL	85.954,72	51.572,90	18.189,43	155.717,05
SUBDIRECTORA GENERAL ADJUNTA	85.954,72	51.572,90	17.869,29	155.396,91
DIRECTORA EJECUTIVA DE APOYO A LA GESTION	85.954,72	35.456,39	18.189,43	139.600,54
DIRECTORA EJECUTIVA ECONOMICA Y DE CONTROL INTERNO	85.954,72	35.456,39	18.189,43	139.600,54
DIRECTOR EJECUTIVO DE PERSONAS Y TRANSFORMACION DIGITAL	85.954,72	35.456,39	18.189,43	139.600,54
AUDITORA DELEGADA DE LA JUNTA DIRECTIVA	64.821,00	26.137,50	13.535,03	104.493,53

En 2021, términos de homogeneidad, las cantidades satisfechas son coincidentes con las de 2020 puesto que, como se ha indicado, no se ha realizado actualización alguna derivada del incremento del 0,9%:

	Retribución básica	Complemento puesto	Complemento variable	Total
DIRECTOR GENERAL	113.943,69	68.366,18	45.577,58	227.887,45
SUBDIRECTOR GENERAL	85.954,72	51.572,90	34.381,92	171.909,54
CONSEJERO GENERAL	85.954,72	51.572,90	18.265,42	155.793,04
SUBDIRECTORA GENERAL ADJUNTA	85.954,72	51.572,90	18.265,42	155.793,04
DIRECTORA EJECUTIVA DE APOYO A LA GESTION	85.247,43	35.164,63	18.145,19	138.557,25
DIRECTORA EJECUTIVA ECONOMICA Y DE CONTROL INTERNO	85.954,72	35.456,39	18.265,43	139.676,54
DIRECTOR EJECUTIVO DE PERSONAS Y TRANSFORMACION DIGITAL	85.954,72	35.456,39	18.265,43	139.676,54
AUDITORA DELEGADA DE LA JUNTA DIRECTIVA	64.821,00	26.137,50	13.591,58	104.550,08

Como se ha descrito, el complemento variable susceptible de ser percibido por las personas con funciones ejecutivas puede ser hasta del 40% de la retribución básica y es determinado por la Junta Directiva de la Mutua para retribuir la consecución de los objetivos anuales en función de los resultados del ejercicio.

En el caso de Ibermutua, los criterios para devengar el complemento variable se determinaron por la Junta Directiva en 2015, recogiendo que "el resultado económico conjunto de la Entidad refleja fielmente el esfuerzo en la gestión eficiente de los recursos" y que "éste ha de ser el parámetro referencial de evaluación de la función ejecutiva gerencial".

El complemento variable se establece a partir de la revisión anual del resultado económico obtenido una vez cerrado el ejercicio, que se compara con el modelo económico aprobado por la propia Junta en el primer trimestre del año, con una escala



de cumplimiento en función del porcentaje de consecución del propio modelo económico, que es sistemáticamente más exigente que el resultado medio sectorial.

Adicionalmente al resultado, la Junta Directiva es partícipe del seguimiento y avances de las principales líneas estratégicas establecidas, que no se miden de forma separada e individual ya que todas impactan en último término en el resultado global descrito, que es el indicador más cuantificable y objetivo posible a la hora de promover la citada eficiencia de la Mutua.

No hay más cargos directivos con complemento variable, de manera que los responsables funcionales y territoriales no acreditan cantidad alguna por este concepto. La retribución variable en Ibermutua queda exclusivamente reservada a los mandos intermedios y el resto de personas de la Entidad, a partir de un sistema de evaluación diferenciado para cada uno de los colectivos medidos.

Un sistema que el propio Tribunal Supremo, en su sentencia núm. 517/2021 entendió como razonable para una Entidad como ésta, señalando que estas retribuciones variables "se justifican en orden a la consecución de la mayor eficiencia gestora de los fondos públicos, lo que podría comportar un mayor retorno de fondos a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)".

Finalmente, se indica que los controles iniciales sobre el complemento variable corresponden a la Junta Directiva de la Entidad, que es quien establece la cuantía y el nivel de consecución del objetivo fijado con carácter previo, y en todo caso, la actividad gestora de la Mutua es tutelada por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y anualmente auditada por la Intervención General de la Seguridad Social, no habiéndose reparado actuación alguna de la Entidad, tampoco en relación con el citado régimen retributivo.

El detalle retributivo individualizado se entrega cada año a la Intervención General de la Seguridad Social con motivo de su auditoría de cuentas, a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y al Tribunal de Cuentas, cuando así lo solicita.

Madrid, 20 de octubre de 2022