

TRIBUNAL DE CUENTAS

Nº 1.368

**INFORME DE FISCALIZACIÓN SOBRE LA GESTIÓN Y CONTROL DE
LOS PAGOS EFECTUADOS AL PERSONAL DE LAS MUTUAS
COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL, EJERCICIO 2017**

EL PLENO DEL TRIBUNAL DE CUENTAS, en el ejercicio de su función fiscalizadora establecida en los artículos 2.a), 9 y 21.3.a) de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, y a tenor de lo dispuesto en los artículos 12 y 14 de la misma disposición y concordantes de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, ha aprobado en sesión de 30 de abril de 2020, el *Informe de Fiscalización sobre la gestión y control de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, ejercicio 2017*, y ha acordado su elevación a las Cortes Generales y al Gobierno, según lo prevenido en el artículo 28.4 de la Ley de Funcionamiento.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	7
I.1. INICIATIVA DEL PROCEDIMIENTO FISCALIZADOR	7
I.2. ANTECEDENTES	7
I.3. ÁMBITOS SUBJETIVO, OBJETIVO Y TEMPORAL	8
I.4. MARCO NORMATIVO	8
I.5. OBJETIVOS Y ALCANCE	9
I.6. RÉGIMEN JURÍDICO Y PRINCIPALES MAGNITUDES DERIVADAS DE LOS PAGOS EFECTUADOS AL PERSONAL DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL	11
I.6.1. Régimen jurídico	11
I.6.2. Órganos de gobierno y participación institucional	11
I.6.3. Principales magnitudes	12
I.7. TRÁMITE DE ALEGACIONES	13
II. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN	14
II.1. PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN Y CONTROL ESTABLECIDOS POR LAS ENTIDADES QUE TIENEN ATRIBUIDAS COMPETENCIAS DE SUPERVISIÓN EN RELACIÓN CON LOS PAGOS AL PERSONAL DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL	14
II.1.1. Convenios colectivos aplicados por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social	14
II.1.2. Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social	16
II.1.3. Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas	23
II.2. ANÁLISIS DE LOS PAGOS EFECTUADOS AL PERSONAL DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL	32
II.2.1. Altos cargos	32
II.2.2. Acción Social	42
II.2.3. Retribuciones en especie	46
II.2.4. Previsión social complementaria	51
II.2.5. Indemnizaciones	53
II.2.6. Otros pagos al personal	60
II.3. PAGOS AL PERSONAL EFECTUADOS POR LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL QUE PODRÍAN HABER SERVIDO DE FUNDAMENTO A OPERACIONES DE LUCRO MERCANTIL	63
II.3.1. Consideraciones generales	63
II.3.2. Pagos al personal relacionados con actuaciones realizadas por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social tendentes a ampliar o fidelizar el colectivo protegido	66
II.4. CUESTIONES RELACIONADAS CON LAS PREVISIONES CONTENIDAS EN LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES	78
II.4.1. Consideraciones Generales	78

II.4.2. Igualdad en los Órganos de Gobierno, de Participación Institucional y Comisión de Prestaciones Especiales.....	80
II.4.3. Comparativa entre las retribuciones de hombres y mujeres.....	84
II.5. CUESTIONES RELACIONADAS CON LAS PREVISIONES CONTENIDAS EN LA LEY 19/2013, DE 9 DE DICIEMBRE, DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y BUEN GOBIERNO.....	90
III. CONCLUSIONES	92
III.1. CONCLUSIONES SOBRE PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN Y CONTROL ESTABLECIDOS POR LAS ENTIDADES QUE TIENEN ATRIBUIDAS COMPETENCIAS DE SUPERVISIÓN EN RELACIÓN CON LOS PAGOS AL PERSONAL DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.....	92
III.2. CONCLUSIONES SOBRE LOS PAGOS EFECTUADOS AL PERSONAL DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.....	94
III.2.1. ACTIVA MUTUA	94
III.2.2. MUTUA MONTAÑESA.....	95
III.2.3. MUTUA INTERCOMARCAL	96
III.2.4. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA.....	98
III.3. CONCLUSIONES SOBRE PAGOS AL PERSONAL QUE HAN SERVIDO DE FUNDAMENTO A OPERACIONES DE LUCRO MERCANTIL.....	99
III.3.1. ACTIVA MUTUA	99
III.3.2. MUTUA MONTAÑESA.....	100
III.3.3. MUTUA INTERCOMARCAL	101
III.3.4. MUTUA FRATERNIDAD MUPRESPA	102
III.4. CONCLUSIONES SOBRE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PARTE DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.	102
IV. RECOMENDACIONES	104
IV.1. DIRIGIDAS A LA DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	104
IV.2. DIRIGIDAS A LA DIRECCIÓN GENERAL DE COSTES DE PERSONAL Y PENSIONES PÚBLICAS	105
IV.3. DIRIGIDAS A ACTIVA MUTUA 2008, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 3.....	105
IV.4. DIRIGIDAS A MUTUA MONTAÑESA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 7.....	105
IV.5. DIRIGIDAS A MUTUA INTERCOMARCAL, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 39.....	106
IV.6. DIRIGIDAS A MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 275	106
ANEXOS	107

RELACIÓN DE ABREVIATURAS, SÍMBOLOS, SIGLAS Y ACRÓNIMOS

Activa Mutua	Activa Mutua 2008, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 3
AMAT	Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo
DGOSS	Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social
DGCPyPP	Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas
Estatuto de los Trabajadores	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
MATEPSS	Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social
MCSS	Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social
Mutua Fraternidad- Muprespa	Fraternidad-Muprespa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 275
Mutua Intercomarcal	Mutua Intercomarcal, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 39
Mutua Montañesa	Mutua Montañesa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 7
TRLCSP	Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público
TRLGSS	Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

RELACIÓN DE CUADROS

CUADRO N.º 1	GASTOS DE PERSONAL DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL	13
CUADRO N.º 2	NÚMERO DE PERSONAS CON FUNCIONES EJECUTIVAS EN LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.....	18
CUADRO N.º 3	RETRIBUCIONES BÁSICAS DEL DIRECTOR GERENTE Y DEL PERSONAL CON FUNCIONES EJECUTIVAS	19
CUADRO N.º 4	DIFERENCIAS ENTRE LAS INDEMNIZACIONES PACTADAS EN LOS CONTRATOS Y LAS QUE SON DE APLICACIÓN A PARTIR DE LA CIRCULAR DE 28 DE JULIO DE 2015.....	22
CUADRO N.º 5	TRABAJADORES DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2017.....	32
CUADRO N.º 6	COMPLEMENTO DE PENSIÓN AL ANTERIOR DIRECTOR GERENTE. MUTUA MONTAÑESA	36
CUADRO N.º 7	INCENTIVOS SATISFECHOS A LOS ALTOS CARGOS. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA.....	40
CUADRO N.º 8	ACCIÓN SOCIAL. MUTUA MONTAÑESA.....	42
CUADRO N.º 9	RETRIBUCIONES EN ESPECIE. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA EJERCICIO 2017	49
CUADRO N.º 10	OTROS GASTOS SOCIALES. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA EJERCICIO 2017	49
CUADRO N.º 11	INDEMNIZACIONES POR DESPIDO SUPERIORES A LO PREVISTO EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ACTIVA MUTUA.....	54
CUADRO N.º 12	ACTOS DE CONCILIACIÓN POR DESPIDOS. ACTIVA MUTUA.....	55
CUADRO N.º 13	INDEMNIZACIONES POR DESPIDO SUPERIORES A LO PREVISTO EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. MUTUA MONTAÑESA	57
CUADRO N.º 14	ACTOS DE CONCILIACIÓN POR DESPIDOS. MUTUA INTERCOMARCAL... 58	
CUADRO N.º 15	ACTOS DE CONCILIACIÓN POR DESPIDOS. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA	59
CUADRO N.º 16	PRÉSTAMOS ANTIGUOS CON SALDOS PENDIENTES A 31.12.2017. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA	62
CUADRO N.º 17	ACCIONES POR TIPOLOGÍA. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA.....	65
CUADRO N.º 18	SOLICITUDES DE INFORMACIÓN DE ASOCIACIÓN. ACTIVA MUTUA	68
CUADRO N.º 19	PLANTILLA DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL CLASIFICADA POR RAZÓN DE SEXO A 31 DE DICIEMBRE DE 2017	79
CUADRO N.º 20	PERSONAL DIRECTIVO DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2017.....	81

I. INTRODUCCIÓN

I.1. INICIATIVA DEL PROCEDIMIENTO FISCALIZADOR

El Tribunal de Cuentas, en el ejercicio de las funciones asignadas por el artículo 2.a) de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas, y en cumplimiento del acuerdo de su Pleno de 21 de diciembre de 2017, por el que se aprobó el *Programa de Fiscalizaciones del Tribunal de Cuentas para el año 2018*, ha realizado, a iniciativa propia, la **Fiscalización sobre la gestión y control de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, ejercicio 2017**.

Asimismo, el Pleno del Tribunal de Cuentas, en sesión de 31 de mayo de 2018 y en el ejercicio de las competencias que le atribuye el artículo 3.b) de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de funcionamiento del Tribunal de Cuentas, acordó el inicio de esta fiscalización, siendo incorporada la misma, posteriormente, al *Programa de Fiscalizaciones del Tribunal de Cuentas para el año 2019*, aprobado por acuerdo del Pleno de 20 de diciembre de 2018.

La presente fiscalización se realiza para dar cumplimiento a los objetivos específicos 1.2 (*Fomentar buenas prácticas de organización, gestión y control de las entidades públicas*) y 1.4 (*Incrementar las fiscalizaciones operativas*), incardinados en el objetivo estratégico 1 (*Contribuir al buen gobierno y a la mejora de la actividad económico-financiera del sector público*) del Plan Estratégico 2018-2021, aprobado por el Pleno del Tribunal de Cuentas en su sesión de 25 de abril de 2018.

I.2. ANTECEDENTES

Desde el ejercicio 1998 hasta la fecha actual, el Tribunal de Cuentas ha aprobado múltiples fiscalizaciones cuyo ámbito subjetivo han sido las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social (MCSS)¹, algunas de las cuales han tenido por objeto de análisis el inmovilizado², la contratación y la actividad concertada de las MCSS³, así como ámbitos objetivos diversos⁴, si bien no existen fiscalizaciones específicas previas sobre los pagos efectuados al personal de las MCSS, circunstancia que ha aconsejado la realización de la presente actuación fiscalizadora.

Por otra parte, otras razones que han motivado la realización de esta fiscalización han sido el elevado importe de las obligaciones reconocidas netas imputadas al presupuesto de gastos de las MCSS por este concepto, el elevado número de personas que prestan sus servicios en las MCSS y, en último lugar, el nuevo sistema retributivo implantado por la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, que, entre otras medidas, ha establecido limitaciones a las retribuciones de los Directores Gerentes y del personal con funciones ejecutivas.

¹ Mediante la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, pasaron a denominarse Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

² Informes nº 389 y 1.054, aprobados por el Pleno, respectivamente, el 16 de diciembre de 1998 y el 30 de octubre de 2014.

³ Informes nº 829, 1.119, 1.229 y 1.274, aprobados por el Pleno, respectivamente, el 26 de marzo de 2009, el 26 de noviembre de 2015, el 27 de julio de 2017 y el 22 de marzo de 2018.

⁴ Informes nº 462, 606, 720 y 1.267, aprobados por el Pleno, respectivamente, el 28 de junio de 2000, el 30 de septiembre de 2003, el 20 de julio de 2006 y el 26 de febrero de 2018.

I.3. ÁMBITOS SUBJETIVO, OBJETIVO Y TEMPORAL

La fiscalización se refiere en su ámbito subjetivo a las veinte MCSS⁵ existentes en el ejercicio 2017, las cuales son asociaciones privadas de empresarios que tienen por finalidad colaborar en la gestión de la Seguridad Social.

El ámbito objetivo de la fiscalización está integrado por los pagos efectuados al personal de las MCSS, independientemente del capítulo presupuestario al que se imputen, y del concepto y procedimiento por el cual se abonen.

Por su parte, el ámbito temporal de esta fiscalización se extiende a aquellos pagos efectuados en el ejercicio 2017 al personal de las MCSS. Sin perjuicio de lo anterior, se han analizado información y hechos anteriores y posteriores a dicho ejercicio cuando se ha considerado oportuno para el cumplimiento de los objetivos fijados en esta fiscalización.

I.4. MARCO NORMATIVO

El marco legislativo aplicable a los pagos efectuados al personal de las MCSS durante el período fiscalizado ha estado constituido principalmente por las siguientes disposiciones:

1. Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
2. Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.
3. Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.
4. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
5. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
6. Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
7. Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
8. Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.
9. Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, por la que se determina la forma, el alcance y efectos del procedimiento de autorización de la masa salarial regulado en el artículo 27.tres de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, para las sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal y consorcios participados mayoritariamente por las administraciones y organismos que integran el sector público estatal.

⁵ Mediante Resolución de 13 de diciembre de 2018 de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social se autoriza, con efectos 31 de diciembre de 2018, la fusión de Mutua Gallega de Accidentes de Trabajo, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 201, y Mutua Ibermutuamur, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 274, aprobando la denominación de Ibermutua, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 274, de manera que en la actualidad el número de MCSS es de diecinueve.

10. Orden Comunicada del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 2 de enero de 2015, por la que se aprueba la clasificación de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, de conformidad con la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
11. Resolución de la Secretaria de Estado de la Seguridad Social de 30 de julio de 2012, por la que se establece la no disponibilidad de créditos en los presupuestos de la Seguridad Social para el ejercicio 2012 de las Entidades, Servicios y Centros adscritos o dependientes de la misma.
12. Resolución de 18 de mayo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
13. Oficio de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, de 30 de marzo de 2015, sobre la realización de actividades de captación.
14. Circular de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, de 28 de julio de 2015, relativa a los modelos de contratos de alta dirección.
15. Circular de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de 19 de junio de 2017, por la que se aclara e interpreta la Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social de 30 de julio de 2012.

I.5. OBJETIVOS Y ALCANCE

El Tribunal de Cuentas ha realizado una fiscalización de cumplimiento y operativa o de gestión, de acuerdo con la clasificación contenida en la norma 6, apartado de Normas Técnicas, de las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas, aprobadas por su Pleno en sesión de 23 de diciembre de 2013. La fiscalización se ha centrado, principalmente, en aquellas áreas de actuación en las que las propuestas de mejora de la gestión se consideran de implantación prioritaria para las MCSS.

De acuerdo con las Directrices Técnicas aprobadas por el Pleno del Tribunal de Cuentas en sesión de 25 de octubre de 2018, en la fiscalización se ha comprobado que los pagos efectuados al personal de las MCSS se han realizado de acuerdo con las normas que son de aplicación y con los principios de eficiencia y economía. En particular, los objetivos de esta fiscalización han sido los siguientes:

1. Analizar los procedimientos de gestión y control establecidos por las entidades que tienen atribuidas competencias de supervisión en relación con los pagos al personal de las MCSS, comprobando asimismo que son acordes a lo dispuesto en la normativa aplicable y que son eficaces.
2. Analizar los pagos efectuados al personal de las MCSS, así como los sistemas de gestión y control implantados por estas en relación con este ámbito, verificando el respeto a los principios de legalidad y de buena gestión financiera, y en particular que estos pagos no han servido de fundamento a operaciones de lucro mercantil.

Asimismo, se han abordado las cuestiones relacionadas con las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en todo aquello que guardaba relación con los objetivos de la fiscalización.

Para el cumplimiento de estos objetivos se han utilizado los procedimientos habituales y específicos para cada una de las diferentes áreas de fiscalización, que han quedado plasmados en

los correspondientes programas de trabajo, dirigidos a la obtención de evidencias adecuadas y suficientes sobre los pagos efectuados al personal de las MCSS. La obtención de datos, así como las comprobaciones y verificaciones, se han realizado en la sede de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS), integrada actualmente en el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en la sede de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas (DGCPyPP), integrada en el Ministerio de Hacienda, y en las sedes de las cuatro MCSS que han sido seleccionadas como muestra, tal y como se indica a continuación.

A estos efectos, se ha efectuado la revisión de la documentación necesaria (manuales de procedimiento, estado de liquidación del presupuesto, expedientes de personal, nóminas, análisis de bases de datos y procedimientos de control efectuados por otros órganos, entre otros), y se han realizado entrevistas con los responsables de las principales áreas relacionadas con el objeto de la fiscalización. En aquellos casos específicos en los que el Tribunal de Cuentas ha contado con datos de todas las MCSS (contratos de Alta Dirección facilitados por la DGOSS, retribuciones de los Directores Gerentes publicadas en el Portal de Transparencia, entre otros), y se ha considerado que podía ofrecer una imagen más completa de los resultados de fiscalización, se han plasmado los mismos en el Informe, si bien a efectos del análisis de aspectos más concretos se ha seleccionado una muestra de cuatro MCSS, todo ello tal y como se expone en los apartados siguientes de este Informe.

Por lo que respecta a la selección de esta muestra, se ha distribuido la misma entre los tres grupos que establece la Orden Comunicada del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 2 de enero de 2015⁶, de manera que se ha seleccionado una Mutua del Grupo 1, dos del Grupo 2 y una del Grupo 3. Los criterios en virtud de los cuales se ha llevado a cabo la selección, dentro de cada uno de los tres Grupos indicados, han sido: el nivel de retribuciones y el volumen de gastos sociales en relación con la plantilla, ratios de gastos de locomoción e indemnizaciones por razón del servicio en función de los trabajadores, la variación anual de empresas asociadas y de trabajadores por cuenta propia adheridos, y la aplicación de diferentes convenios colectivos.

Estas cuatro MCSS han sido las siguientes:

1. Mutua Fraternidad-Muprespa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 275 (Mutua Fraternidad-Muprespa), clasificada en el Grupo 1.
2. Activa Mutua 2008, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 3 (Activa Mutua), clasificada en el Grupo 2.
3. Mutua Intercomarcal, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 39 (Mutua Intercomarcal), clasificada en el Grupo 2.
4. Mutua Montañesa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 7 (Mutua Montañesa), clasificada en el Grupo 3.

Tanto las cuatro MCSS indicadas, como el resto de MCSS no incluidas en la muestra, han rendido a este Tribunal las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2017 en el plazo legalmente establecido. Asimismo, las cuatro MCSS seleccionadas, han prestado su colaboración en el desarrollo de la fiscalización.

La presente fiscalización se ha realizado de acuerdo con las ya mencionadas Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas, aprobadas por su Pleno en sesión de 23 de diciembre de 2013, y en congruencia con los Principios Fundamentales de la Fiscalización Operativa de las Instituciones de Control Externo, y con el Manual de Fiscalización Operativa o de Gestión, aprobado por el Pleno del Tribunal de Cuentas en sesión de 30 de abril de 2015.

⁶ La clasificación de las MCSS se estableció por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en base al volumen de cuotas, el número de trabajadores protegidos y la eficiencia en la gestión.

I.6. RÉGIMEN JURÍDICO Y PRINCIPALES MAGNITUDES DERIVADAS DE LOS PAGOS EFECTUADOS AL PERSONAL DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

I.6.1. Régimen jurídico

De conformidad con lo establecido en el artículo 80 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), las MCSS son asociaciones privadas de empresarios constituidas mediante autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social⁷ e inscripción en el registro especial dependiente de este, que tienen por finalidad colaborar en la gestión de la Seguridad Social, bajo la dirección y tutela del mismo, sin ánimo de lucro y cuyos asociados asumen una responsabilidad mancomunada en los supuestos y con el alcance establecidos en el citado TRLGSS.

Asimismo, de acuerdo con el artículo citado, las MCSS tienen por objeto el desarrollo, mediante la colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de las siguientes actividades de la Seguridad Social:

1. La gestión de las prestaciones económicas y de la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, comprendidas en la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como de las actividades de prevención de las mismas contingencias que dispensa la acción protectora.
2. La gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
3. La gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
4. La gestión de las prestaciones económicas por cese en la actividad de los trabajadores por cuenta propia adheridos.
5. La gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
6. Las demás actividades de la Seguridad Social que les sean atribuidas legalmente.

I.6.2. Órganos de gobierno y participación institucional

Los órganos de gobierno de las MCSS son la Junta General, la Junta Directiva y el Director Gerente. Y además existen un órgano de participación institucional, la Comisión de Control y Seguimiento, y una Comisión de Prestaciones Especiales, a quien corresponde la concesión de los beneficios de la asistencia social potestativa prevista en la normativa.

La Junta General es el órgano de gobierno superior de la MCSS y está integrada por todos los empresarios asociados, por una representación de los trabajadores por cuenta propia adheridos y por un representante de los trabajadores dependientes de la MCSS. Corresponde a la Junta General, entre otras funciones, la designación y renovación de los miembros de la Junta Directiva.

La Junta Directiva es el órgano colegiado al que corresponde el gobierno directo de la MCSS y está compuesta por entre diez y veinte empresarios asociados, un trabajador por cuenta propia

⁷ Actualmente Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

adherido, así como un representante de los trabajadores de la MCSS. El Presidente de la Junta Directiva es también el Presidente de la MCSS, a quien corresponden, entre otras funciones, su representación, la convocatoria de las reuniones a la misma y la moderación de sus deliberaciones.

También corresponden a la Junta Directiva la convocatoria de la Junta General, la ejecución de los acuerdos adoptados por la misma, la formulación de los anteproyectos de presupuestos y de las cuentas anuales, así como la exigencia de responsabilidad al Director Gerente.

El Director Gerente ejerce la dirección ejecutiva de la MCSS y le corresponde desarrollar sus objetivos generales y la dirección ordinaria de la MCSS, sin perjuicio de estar sujeto a los criterios e instrucciones que, en su caso, le impartan la Junta Directiva y el Presidente de la misma.

La Comisión de Control y Seguimiento es el órgano de participación institucional de los agentes sociales, a la que corresponde, entre otras funciones, conocer e informar de la gestión de la MCSS en las distintas modalidades de colaboración. Está compuesta por un máximo de doce miembros designados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como por una representación de las asociaciones profesionales de los trabajadores autónomos y está presidida por el Presidente de la Junta Directiva.

La Comisión de Prestaciones Especiales es la encargada de conceder los beneficios derivados de la Reserva de Asistencia Social a favor de los trabajadores protegidos o adheridos y sus derechohabientes, que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, y se encuentren en especial estado o situación de necesidad. La Comisión estará integrada por el número de miembros que se establezca reglamentariamente, los cuales estarán distribuidos, por partes iguales, entre los representantes de los trabajadores de las empresas asociadas y los representantes de empresarios asociados, siendo estos últimos designados por la Junta Directiva; asimismo, tendrán representación los trabajadores por cuenta propia adheridos. El Presidente será designado por la Comisión entre sus miembros.

El Director Gerente está vinculado a la Mutua mediante un contrato de alta dirección, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, estando sometido al régimen de incompatibilidades y limitaciones previsto en el artículo 88.1 del TRLGSS. El resto del personal con funciones ejecutivas en la MCSS depende del Director Gerente y su relación laboral se formaliza a través de contratos de alta dirección, estando también sujeto al régimen de incompatibilidades y limitaciones previsto para el Director Gerente. Y en último lugar, el personal no directivo está sujeto a una relación laboral ordinaria, regulada en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Estatuto de los Trabajadores), y por los convenios colectivos sectoriales y de empresa vigentes durante el período fiscalizado.

I.6.3. Principales magnitudes

Tal y como dispone el artículo 3 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, las MCSS forman parte del sector público estatal de carácter administrativo, de conformidad con la naturaleza pública de sus funciones y de los recursos económicos que gestionan, sin perjuicio de la naturaleza privada de la entidad, y su marco reglamentario se contiene, principalmente, en el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Según se desprende de las cuentas anuales rendidas al Tribunal de Cuentas, el importe de las obligaciones reconocidas netas y los pagos al personal de las MCSS en el ejercicio 2017 imputados al capítulo I del presupuesto de gastos, es el que se muestra en el cuadro siguiente:

CUADRO N.º 1
GASTOS DE PERSONAL DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL
Ejercicio 2017
(Euros)

MCSS	N.º de MCSS	Grupo ⁽¹⁾	Obligaciones reconocidas netas	Pagos
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	001	1	84.739.116,86	84.549.395,38
MUTUALIA	002	2	31.140.154,17	31.040.354,00
ACTIVA MUTUA 2008	003	2	30.672.252,52	30.276.806,66
MUTUA MONTAÑESA	007	3	12.746.530,51	12.746.530,51
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	010	1	92.490.674,43	92.485.109,35
MAZ	011	2	41.648.936,73	41.648.106,80
UMIVALE	015	2	32.295.229,99	32.246.156,59
MUTUA DE NAVARRA	021	3	6.034.788,00	6.000.492,49
MUTUA INTERCOMARCAL	039	2	13.811.464,57	13.435.466,03
FREMAP	061	1	192.916.358,41	192.822.632,20
SOLIMAT	072	3	7.497.118,82	7.454.264,26
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	115	3	8.202.855,86	8.202.855,86
ASEPEYO	151	1	145.358.092,23	145.205.564,75
MUTUA BALEAR	183	2	18.144.700,24	18.144.700,24
MUTUA GALLEGA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	201	3	13.171.715,94	13.170.395,19
UNIÓN DE MUTUAS	267	2	26.731.102,59	26.725.789,19
MAC, MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS	272	3	7.592.789,22	7.592.789,22
IBERMUTUAMUR	274	1	94.562.227,97	94.547.441,73
FRATERNIDAD-MUPRESA	275	1	87.730.687,54	87.673.235,09
EGARSAT	276	2	20.903.520,23	20.855.337,67
TOTAL	-	-	968.390.316,83	966.823.423,21

Fuente: Estado de Liquidación Presupuestos de Gastos de las MCSS del ejercicio 2017.

(1) Grupo de clasificación según la Orden Comunicada del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 2 de enero de 2015, por la que se aprueba la clasificación de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, de conformidad con la Ley 35/2014, de 26 de diciembre.

Como se desprende del cuadro anterior, el 72,06 % de las obligaciones reconocidas netas y el 72,12 % de los pagos efectuados a su personal en 2017 correspondieron a seis MCSS clasificadas en el Grupo 1; el 22,24 % de las obligaciones reconocidas netas y el 22,17 % de los pagos correspondieron a las ocho MCSS clasificadas en el Grupo 2; y el 5,70 % de las obligaciones reconocidas netas y el 5,71 % de los pagos correspondieron a las seis MCSS del Grupo 3.

I.7. TRÁMITE DE ALEGACIONES

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, el Anteproyecto de Informe de esta fiscalización fue remitido al Director General de Ordenación de la Seguridad Social, al Director General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, a los Presidentes de la totalidad de MCSS, así como a los que ocuparon estos cargos en el periodo fiscalizado, con objeto de que formularan las alegaciones y aportasen las justificaciones que estimasen oportuno.

Asimismo, dicho Anteproyecto de Informe fue remitido para su conocimiento al Secretario de Estado de la Seguridad Social, en su condición de órgano superior del Ministerio, así como a quien ostentó dicho cargo, durante parte del período fiscalizado.

En el plazo otorgado se han recibido alegaciones del Director General de Ordenación de la Seguridad Social, del Director General de Costes de Personal y Pensiones Públicas y de los Presidentes de las diecinueve MCSS existentes actualmente.

A la vista de las citadas alegaciones, se han efectuado las oportunas modificaciones en el texto del Informe incorporando los cambios que se han considerado necesarios, ya sea por aceptar su contenido o para razonar el motivo por el que no se han aceptado. Debe indicarse que no han sido objeto de tratamiento específico aquellas alegaciones que constituyen meras explicaciones y que, por tanto, no implican una disconformidad del alegante con el contenido del Informe. La falta de contestación a este tipo de alegaciones no debe entenderse, en consecuencia, como una aceptación tácita de su contenido.

Teniendo en cuenta lo anterior, el resultado definitivo de la fiscalización es el que figura en los siguientes apartados, con independencia de las matizaciones o aclaraciones que se exponen en algunos casos.

II. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN

II.1. PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN Y CONTROL ESTABLECIDOS POR LAS ENTIDADES QUE TIENEN ATRIBUIDAS COMPETENCIAS DE SUPERVISIÓN EN RELACIÓN CON LOS PAGOS AL PERSONAL DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

II.1.1. Convenios colectivos aplicados por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

Mediante la Resolución de 18 de mayo de 2017, de la Dirección General de Empleo, se registró y publicó el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social⁸, que regula las relaciones laborales del personal de las MCSS, entre otras entidades.

Este Convenio colectivo constituye un marco mínimo de aplicación obligatoria para aquellas MCSS que no hayan suscrito Convenio colectivo propio, Pactos Internos o Acuerdos.

Concretamente, y tal y como se relaciona en el Anexo 1, las relaciones laborales entre las MCSS y su personal se rigen por los siguientes tipos de Convenios colectivos:

1. Convenio colectivo general de ámbito estatal aplicable a las relaciones laborales de un total de trece MCSS, entre las que se encuentran Mutua Intercomarcal y Mutua Fraternidad-Muprespa.
2. Convenio colectivo propio en un total de siete MCSS, entre ellas Activa Mutua y Mutua Montañesa.

Es necesario señalar que la aplicación de este Convenio colectivo general de ámbito estatal, tanto a entidades privadas (entidades de seguros y reaseguros), como a las MCSS, que se integran en el sector público estatal, tal y como disponen los artículos 2.2.h) y 3.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, y el artículo 80.4 del TRLGSS, está ocasionando, como luego se expone, contradicciones en la aplicación a las MCSS de los principios y normas de gestión presupuestaria y

⁸ El artículo 3 del citado Convenio establece una duración general de 4 años, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019.

la existencia de beneficios sociales a sus trabajadores que difícilmente encajan dentro del ejercicio de una función pública como es la colaboración en la gestión de la Seguridad Social.

Así, tanto el Convenio actualmente vigente como el anterior Convenio colectivo general, registrado y publicado por la Resolución de 4 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, contemplan incrementos retributivos anuales acordes con la evolución de la economía, medida en términos de Producto Interior Bruto, sin hacer alusión a posibles limitaciones presupuestarias que impidieran dicha aplicación en el caso de las MCSS, tal y como sí prevé el artículo 88.5 del TRLGSS.

Asimismo, el hecho de que las tablas salariales publicadas en el citado Convenio colectivo general no fuesen modificadas como consecuencia de la reducción retributiva que se produjo en virtud del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, originó pagos al personal de las MCSS en cuantía superior a lo dispuesto por el citado Real Decreto-ley, que posteriormente debieron ser recuperados. En el ejercicio 2017, siete años después de la entrada en vigor de esta norma, todavía se tiene que seguir ajustando dicha reducción en las nóminas de los trabajadores de las MCSS, como consecuencia de la falta de actualización de las citadas tablas, lo que, por ejemplo, no sucede con el personal de la Administración General del Estado sometido al Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

No obstante, es necesario precisar que el vigente Convenio colectivo general de ámbito estatal especifica en su Disposición adicional tercera lo siguiente: *“En lo que concierne a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y a aquellas entidades que pertenezcan al Sector Público Estatal, aplicará lo dispuesto en el presente Convenio, de conformidad con lo que la legislación vigente en cada momento disponga”*.

Por lo que respecta a las Mutuas seleccionadas como muestra, únicamente el Convenio colectivo de Activa Mutua incluye, en su artículo 16, una alusión a las limitaciones presupuestarias que enmarcan su actividad, al indicar que *“Dadas las limitaciones presupuestarias que enmarcan la actividad de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, las remuneraciones y condiciones económicas previstas en el presente Convenio Colectivo se aplicarán siempre que medie la autorización Ministerial pertinente”*.

Por otro lado, la existencia tanto de Convenios colectivos propios de las MCSS como de Pactos Internos o Acuerdos que regulan materias sociales no contempladas en el Convenio colectivo general (acción social y ayudas al empleado, entre otras), suponen situaciones de difícil encaje en entidades que pertenecen al sector público estatal y cuya finalidad es colaborar en la gestión de la Seguridad Social.

Del análisis efectuado en las cuatro MCSS que han formado parte de la muestra, y sin perjuicio de un mayor desarrollo de estos aspectos en el subapartado II.2 de este Informe, se ha detectado la existencia de diversos beneficios sociales cuya financiación, aun estando previstos, en algunos supuestos, en los citados Convenios colectivos propios, Pactos Internos o Acuerdos, no debería realizarse con cargo al patrimonio de la Seguridad Social (en el subapartado citado se exponen concretamente las circunstancias de los beneficios, algunos de ellos recogidos en el Convenio colectivo de Activa Mutua 2008, registrado y publicado por Resolución de 12 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, en el Convenio colectivo de Mutua Montañesa, registrado y publicado por Resolución de 23 de abril de 2014, en el Reglamento Interno de Gestión de Personas de la Mutua Intercomarcal de 13 de mayo de 2008, y en el Pacto Interno suscrito entre la Mutua Fraternidad-Muprespa y los representantes de sus trabajadores en vigor desde 1992, así como la indicación de todos aquellos beneficios que, a pesar de no regularse en ningún convenio, pacto interno o reglamento, no obstante son objeto de abono a los trabajadores).

Por otra parte, resulta llamativa la regulación de las relaciones laborales del personal al servicio de las MCSS, puesto que les resulta aplicable el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el

sector de entidades de seguros y reaseguros, y no el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, publicado mediante Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo.

En este sentido, la aplicación de este último convenio podría ser coherente si se considera que existe mayor afinidad entre el ámbito de las relaciones laborales del personal al servicio de las MCSS y el del personal laboral de la Administración General del Estado, que con el de las entidades de seguros y reaseguros, puesto que, como ya se ha indicado, las MCSS son entidades que forman parte del sector público estatal, de acuerdo con los artículos 2.2.h) y 3.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, dedicadas al ejercicio de una función jurídico-pública como es la colaboración en la gestión de la Seguridad Social, cuyo sostenimiento y funcionamiento se financian mediante recursos públicos (principalmente cuotas de la Seguridad Social), estando su personal no directivo sujeto a una relación laboral ordinaria, regulada en el Estatuto de los Trabajadores, relación laboral a la cual son de aplicación, en determinados ámbitos (retribuciones), ciertas limitaciones presupuestarias, al igual que sucede en relación con los salarios del personal al servicio de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes del sistema de la Seguridad Social. Además, el personal laboral que presta servicios en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social está expresamente incluido en el ámbito del precitado IV Convenio colectivo único⁹.

Alternativamente, la DGOSS podría analizar la conveniencia de que el personal laboral de las MCSS tuviera un convenio colectivo propio, habida cuenta de las especificidades que presentan las MCSS como empresarios y el efecto que estas tienen en las relaciones laborales con sus empleados.

II.1.2. Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social

El Real Decreto 703/2017, de 7 de julio¹⁰, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y se modifica el Real Decreto 424/2016, de 11 de

⁹ La Mutua Fraternidad-Muprespa señala en sus alegaciones que la regulación de las relaciones laborales de su personal a través del convenio sectorial viene de lejos y es coherente con la naturaleza de las Mutuas, que comenzaron siendo aseguradoras privadas, dando además un trato diferenciado a estas entidades en muchos aspectos. Por otra parte, considera que esta situación deviene en insostenible cuando los organismos de control y tutela trasladan al sector criterios de las normas presupuestarias que carecen de un planteamiento global sobre su modelo de gestión, distinto al de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes y que la posible inclusión de este personal en el ámbito del Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado exigiría respetar las formalidades previstas en ambos convenios. A este respecto, este Tribunal considera que la aplicación del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado al personal de la MCSS evitaría las anómalas situaciones que se manifiestan en el presente Informe y serviría para que la regulación de las relaciones laborales de este personal fuera más coherente con las limitaciones presupuestarias que recientemente se han implantado en este ámbito.

Por otra parte, la Mutua Intercomarcal expone en sus alegaciones que el Convenio colectivo sectorial de aplicación no es de libre elección por la Mutua y que, los pactos o acuerdos colectivos efectuados con anterioridad a la aplicación de la sucesivas modificaciones normativas que han establecido las limitaciones retributivas y de masa salarial no se pueden modificar de forma unilateral y libérrima por parte de la Mutua. No obstante, concluye manifestándose de acuerdo con la aplicación al personal de las mutuas del el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. Asimismo, la DGOSS en sus alegaciones señala que comparte el criterio del Tribunal de Cuentas de que el Convenio colectivo general para el sector de entidades de seguros, reaseguros y MCSS no resulta acorde a la naturaleza de estas, si bien previamente deberían plantearse las consultas correspondientes en materia de encuadramiento.

¹⁰ Este Real Decreto entró en vigor el 8 de julio de 2017, fecha hasta la cual estuvo en vigor el Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y a su vez ha sido derogado, con fecha de 21 de julio de 2018, por el Real Decreto 903/2018, de 20 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. En todas estas normas, las funciones atribuidas a la DGOSS a las que se refiere este apartado se enumeran en idénticos términos. En la actualidad rige el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales, por el cual se crea el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, cuya estructura orgánica básica, a día de hoy, no ha sido objeto de regulación reglamentaria.

noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, determina en su artículo 6 que corresponden a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, entre otras funciones, las siguientes:

1. El conocimiento y evaluación de la gestión y de la situación económica y financiera de las MCSS, formulando las iniciativas y propuestas pertinentes o adoptando las medidas que legalmente correspondan en los supuestos de deficiencias o de desequilibrios puestos de manifiesto.
2. La dirección y tutela de la gestión de las MCSS.
3. La elaboración de la Memoria económico-financiera y de gestión de las MCSS.

En relación a los pagos efectuados al personal de las MCSS, la DGOSS tiene encomendadas, entre otras, las funciones que se relacionan en cada uno de los subepígrafes siguientes.

II.1.2.1. ALTOS CARGOS

El artículo 88.4 del TRLGSS dispone que las retribuciones del Director Gerente y del personal que ejerza funciones ejecutivas en las MCSS se clasificarán en básicas y complementarias, y estarán sujetas a los límites máximos fijados para cada Grupo por el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades. Asimismo, estará sujeto a los límites previstos en el citado Real Decreto 451/2012 el número de personas que ejerzan funciones ejecutivas en cada Mutua.

En este sentido, la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015¹¹, determinó, entre otros aspectos, en qué Grupo de los tres existentes se incluiría a cada una de las MCSS, su régimen retributivo y el número máximo y mínimo de personas que podían tener responsabilidades ejecutivas para cada Grupo. En el Anexo 2 se recogen las retribuciones totales de los Directores Gerentes de cada MCSS (en las que se incluyen, en su caso, además: cuantías por indemnizaciones por razón del servicio, regularizaciones de retribuciones de ejercicios anteriores, trienios por servicios especiales y gastos derivados del desempeño del trabajo), de acuerdo con la información que figura en el Portal de la Transparencia de la Administración del Estado, especificándose asimismo el Grupo en el que quedó clasificada cada una de las MCSS.

II.1.2.1.a) Número máximo y mínimo de personas con funciones ejecutivas en las MCSS

La Orden Comunicada de 2 de enero de 2015 establece en sus apartados segundo y tercero el número máximo y mínimo de personas, distintas del Director Gerente, que pueden tener funciones ejecutivas en cada MCSS, en sintonía con lo dispuesto en el citado Real Decreto 451/2012, siendo los siguientes:

¹¹ A 31 de diciembre de 2017, en el Grupo 1 existían seis MCSS; en el Grupo 2, ocho MCSS; y en el Grupo 3, seis MCSS.

CUADRO N.º 2
NÚMERO DE PERSONAS CON FUNCIONES EJECUTIVAS
EN LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Grupo de MCSS	N.º máximo de personas con funciones ejecutivas, excluido el Director Gerente	N.º mínimo de personas con funciones ejecutivas, excluido el Director Gerente
1	10	3
2	6	2
3	4	0

Fuente: Orden Comunicada de 2 de enero de 2015.

Se ha comprobado que, a pesar de la existencia de los límites máximos y mínimos señalados en el cuadro anterior, y de tener la DGOSS encomendada la dirección y tutela de las MCSS, lo que a juicio de este Tribunal de Cuenta implica, entre otros extremos, la verificación de dichos límites, se produjeron incumplimientos de los mismos.

En concreto, Mutua Intercomarcal no contaba con ningún trabajador con un contrato de alta dirección que ejerciera dichas funciones ejecutivas, al margen del Director Gerente, situación que también se produjo en una Mutua distinta a las seleccionadas como muestra¹². Sin embargo, sí existía al menos una persona que *de facto* realizaba estas funciones ejecutivas, aunque su relación laboral se regía mediante un contrato sujeto al Estatuto de los Trabajadores, y no mediante un contrato de alta dirección¹³.

Esta situación conlleva que en caso de extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del trabajador fundamentada en determinados incumplimientos contractuales, o por desistimiento de la MCSS, dicho trabajador podrá percibir una indemnización por despido determinada en virtud del Estatuto de los Trabajadores (hasta el 12 de febrero de 2012 esta indemnización sería de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades, y a partir de dicha fecha sería de 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades), la cual sería de un importe significativamente superior a la que le podría corresponder en el caso de haberse suscrito un contrato de alta dirección (7 días por año de servicio con el límite de 6 mensualidades).

Asimismo, las personas que ejercen funciones ejecutivas sin contrato de alta dirección tampoco quedan sujetas al régimen de incompatibilidades y limitaciones previsto en el artículo 88.1 del TRLGSS para los propios Directores Gerentes.

Por tanto, dichas MCSS incumplieron la citada Orden Comunicada de 2 de enero de 2015, sin que conste que la DGOSS adoptara ninguna medida correctora al respecto.

¹² Según se desprende de las cuentas anuales rendidas al Tribunal de Cuentas, Unión de Mutuas, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 267, tampoco alcanzó el citado límite mínimo. La Mutua señala en sus alegaciones que la DGOSS no aceptó la suscripción de dos contratos de alta dirección con unas condiciones superiores a las mínimas previstas en el Real Decreto 1382/1985, y que los dos trabajadores con los que iba a suscribir dichos contratos, finalmente no aceptaron la pérdida de derechos laborales que implicaría la nueva relación contractual, por lo que entiende que ha cumplido con todas sus obligaciones respecto a esta cuestión. No obstante, el hecho cierto es que la Mutua no cumplió con el número mínimo de personas con funciones ejecutivas que establece la Orden sin que en la normativa se contemple ninguna excepción.

¹³ Mutua Intercomarcal indica en sus alegaciones que el motivo de la circunstancia indicada es que la suscripción de un contrato de alta dirección en este caso conllevaría, en su caso, unos mayores gastos indemnizatorios. No obstante, también indica que en el ejercicio 2019 ha procedido a regularizar esta situación, si bien no ha aportado documentación justificativa a este respecto.

II.1.2.1.b) Retribuciones máximas del personal con funciones ejecutivas

De acuerdo con la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015, y de conformidad con el artículo 7 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, aplicable a las MCSS en virtud de lo dispuesto en el artículo 88.4 del TRLGSS, la retribución básica de los Directores Gerentes de las MCSS no podrá exceder, en cómputo anual, de los siguientes importes:

CUADRO N.º 3
RETRIBUCIONES BÁSICAS DEL DIRECTOR GERENTE
Y DEL PERSONAL CON FUNCIONES EJECUTIVAS
(Euros)

Grupos de MCSS	Retribución básica máxima del Director Gerente	Retribución básica máxima del personal con funciones ejecutivas
1	105.000	80.000
2	80.000	60.000
3	55.000	48.000

Fuente: Orden Comunicada de 2 de enero de 2015.

Asimismo, el citado Real Decreto 451/2012, señala que los complementos de puesto y variable no podrán superar el porcentaje máximo fijado para el Grupo en el que se clasifique la entidad.

Dicho porcentaje máximo, para el caso de las MCSS, se fijó en la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015, que estableció que el complemento de puesto representaría como máximo, el 60% de la retribución básica, mientras que el complemento variable representaría como máximo el 40 % de la retribución básica, estableciendo asimismo que las retribuciones totales no podrían exceder del doble de las retribuciones básicas.

Por último, de acuerdo con la disposición transitoria sexta de la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, la diferencia entre las retribuciones percibidas en el año 2014 por los Directores Gerentes y el personal con funciones ejecutivas y las resultantes de la aplicación de los anteriores límites sería absorbida por terceras partes en los ejercicios 2016, 2017 y 2018¹⁴.

A pesar de lo anterior, y como se señala más adelante, en dos de las cuatro MCSS que integran la muestra (en concreto, Activa Mutua y Mutua Montañesa), los Directores Gerentes percibieron importes anuales superiores a los establecidos en la citada Orden comunicada, sin que conste que la DGOSS hubiera realizado comprobaciones al respecto ni hubiera detectado esta posible incidencia¹⁵.

¹⁴ Esta reducción se produce para cada uno de los citados ejercicios de acuerdo con lo establecido en la Disposición adicional vigésima de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, la Disposición adicional trigésima primera de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y la Disposición adicional trigésima tercera de la Ley 6/2018, de 3 de julio, Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

¹⁵ De acuerdo con los datos que figuran en el Anexo 2, extraídos del Portal de la Transparencia de la Administración del Estado, en el ejercicio 2017 en tres MCSS del Grupo 1 los Directores Gerentes cobraron más de 210.000 euros, en tres MCSS del Grupo 2 los Directores Gerentes cobraron más de 160.000 euros y en cuatro MCSS del Grupo 3 (incluyendo a Mutua Montañesa) los Directores Gerentes cobraron más de 110.000 euros, es decir, más del doble de sus retribuciones básicas, por lo que excederían el límite máximo de retribuciones totales establecido en la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015, si bien hay que precisar que las cantidades indicadas en el Anexo 2 incluyen las indemnizaciones por razón del servicio, regularizaciones de retribuciones de ejercicios anteriores, trienios por servicios especiales y gastos derivados del desempeño del trabajo.

II.1.2.1.c) Contratos de los Directores Gerentes y del personal con funciones ejecutivas

El artículo 88.1 del TRLGSS establece que el Director Gerente de cada MCSS estará vinculado a la entidad mediante contrato de alta dirección, de acuerdo con el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

El Director Gerente es nombrado por la Junta Directiva, estando supeditada la eficacia del nombramiento y la del contrato de trabajo a la confirmación del actual Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Por su parte, mediante Circular de 28 de julio de 2015, la DGOSS elaboró y remitió a todas las MCSS los modelos de contratos de alta dirección que debían adoptar, uno relativo a los Directores Gerentes y otro para el personal con funciones ejecutivas.

La cláusula decimocuarta del modelo de contrato de los Directores Gerentes establece la necesidad de autorización expresa de la DGOSS de las modificaciones de las cláusulas del citado modelo. Asimismo, la cláusula decimotercera del modelo de contrato para el personal con funciones ejecutivas prevé la obligación de comunicar previamente a la citada DGOSS cualquier modificación de las cláusulas del modelo de contrato.

Durante los trabajos de fiscalización se ha revisado el cumplimiento de los anteriores trámites, habiéndose detectado las siguientes incidencias:

I. Contratos formalizados

Se ha detectado la existencia de contratos del personal con funciones ejecutivas en las MCSS que fueron suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 451/2012, y cuyo contenido es distinto del previsto en esta normativa, si bien ninguna norma establecía que hubiera que proceder a la adaptación de los mismos¹⁶.

Por otra parte, la DGOSS no tenía a su disposición los contratos de personas con funciones ejecutivas de cuatro MCSS, según se desprende de las cuentas anuales rendidas al Tribunal (fichero S030, el cual refleja información relativa al número de efectivos de cada MCSS)¹⁷. La falta de remisión de esta documentación, que no es obligatoria para las MCSS, limita el ejercicio de las funciones de dirección y tutela que tiene asignadas la DGOSS, al no tener constancia dicho Centro Directivo de las posibles modificaciones en las cláusulas de los citados contratos.

¹⁶ En concreto, esta situación se produjo en los contratos suscritos con los Directores Gerentes de: Mutua Montañesa (contrato de fecha 21/11/2007); Umivale, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 15 (contrato de fecha 01/07/2008); Mutua Intercomarcal (contrato de fecha 16/07/2010); y Egarsat, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 276 (contrato de fecha 01/03/2003). Unión de Mutuas, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 267 (contrato de fecha 23/03/2007) aporta, en el trámite de alegaciones, un escrito de la DGOSS donde acusa recibo de la comunicación, por parte de la Mutua, de la nueva estructura retributiva, si bien no aporta la certificación de la reunión de la Junta Directiva por la cual se habría procedido a la citada adaptación.

¹⁷ Mutua Midat Cyclops, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 1, contaba con tres personas con funciones ejecutivas distintas del Director Gerente, no constando el envío de sus contratos a la DGOSS. En Activa Mutua existían seis personas con estas funciones, constando únicamente cuatro comunicaciones a la DGOSS. En Mutua Universal, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 10, había diez personas con funciones ejecutivas, no constando el envío de ninguno de los contratos. Y en Asepeyo, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 151, de las cuatro personas con funciones ejecutivas, tan solo había sido remitido a la DGOSS uno de los contratos.

II. Indemnizaciones en caso de extinción del contrato por decisión unilateral del Director Gerente o por desistimiento de la MCSS

El artículo 88.6 del TRLGSS establece que *“Con cargo a los recursos públicos, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social no podrán satisfacer indemnizaciones por extinción de la relación laboral con su personal, cualquiera que sea la forma de dicha relación y la causa de su extinción, que superen las establecidas en las disposiciones legales y reglamentarias reguladoras de dicha relación”*. Y en relación con estas indemnizaciones, los artículos 10 y 11 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, disponen que se tendrá derecho a la indemnización que se hubiese pactado en el contrato, siendo equivalente, a falta de pacto, a 7 días de salario por año de servicio, con un máximo de 6 mensualidades.

Por su parte, la DGOSS, mediante la Circular de 28 de julio de 2015, remitió a las MCSS los modelos de contratos de alta dirección que debían adoptar, indicando literalmente que dicho envío se realizaba *“para su utilización por parte de esa Mutua en las contrataciones laborales del personal que efectúe”*, sin establecer, por tanto, obligaciones concretas de adaptación de los contratos vigentes en esa fecha. Y la cláusula duodécima incluida en dichos modelos de contratos de alta dirección hace referencia a la extinción del contrato en los supuestos indicados, recogiendo únicamente la posibilidad de indemnizar con 7 días de salario por año de servicio, con un máximo de 6 mensualidades.

De esta manera, si bien respecto a determinadas cuestiones expresamente recogidas en la modificación introducida mediante la Ley 35/2014 (retribuciones, incompatibilidades o aplicación de la normativa sobre contratos de alta dirección, entre otras) se produjo la homogeneización del régimen jurídico de los altos cargos y del personal que desempeña funciones ejecutivas en las MCSS, por lo que respecta a las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo en los supuestos indicados, teniendo en cuenta la literalidad de la Circular de 28 de julio de 2015, se mantienen dos tipos de situaciones: la de los contratos que a dicha fecha estaban en vigor (la indemnización será la pactada en el contrato y, en su defecto, 7 días de salario por año de servicio, con un máximo de 6 mensualidades) y la de las nuevas contrataciones que se efectúen a partir de esta fecha (en todo caso 7 días de salario por año de servicio, con un máximo de 6 mensualidades).

Teniendo en cuenta lo anterior, en la realización de los trabajos de fiscalización se ha detectado la existencia de seis MCSS en las que los contratos suscritos con sus Directores Gerentes eran anteriores a la Circular de 28 de julio de 2015 y en los cuales figuraban pactadas unas indemnizaciones superiores a la de 7 días de salario por año de servicio (entre 30 y 45 días de indemnización por año de servicio, con un máximo de entre 12 y 42 mensualidades).

El siguiente cuadro muestra la diferencia entre el importe de la indemnización que figura en estos contratos y la que es de aplicación a los contratos suscritos a partir de 28 de julio de 2015:

CUADRO N.º 4
DIFERENCIAS ENTRE LAS INDEMNIZACIONES PACTADAS EN LOS CONTRATOS Y LAS
QUE SON DE APLICACIÓN A PARTIR DE LA CIRCULAR DE 28 DE JULIO DE 2015
(Euros)

MCSS/Grupo	Fecha del contrato	Retribución anual según Portal de la Transparencia de la Administración del Estado	Indemnización según contrato	Importe indemnización máxima según contrato (A)	Indemnización según circular DGOSS	Importe indemnización según circular DGOSS (B)	Diferencia (A) - (B)
MUTUA MONTAÑESA (MCSS n.º 7) Grupo 3	21/11/2007	115.313,29	30 días de salario/año y máximo 12 mensualidades	97.132,14	7 días salario/año y máximo 6 mensualidades	22.664,17	74.467,97
UMIVALE (MCSS n.º 15) Grupo 2	01/07/2008	192.290,00	La establecida en el Estatuto de los Trabajadores	190.461,85	7 días salario/año y máximo 6 mensualidades	35.505,72	154.956,13
MUTUA NAVARRA (MCSS n.º 21) Grupo 3	10/12/2003	104.552,87	30 días salario/año	122.455,76	7 días salario/año y máximo 6 mensualidades	28.573,01	93.882,75
MUTUA INTERCOMARCAL (MCSS N.º 39) Grupo 2	16/07/2010	143.020,00	La establecida en el Estatuto de los Trabajadores	106.639,97	7 días salario/año y máximo 6 mensualidades	20.732,00	85.907,97
UNIÓN DE MUTUAS (MCSS n.º 267) Grupo 2	23/03/2007	133.370,00	La establecida en el Estatuto de los Trabajadores	154.714,43	7 días salario/año y máximo 6 mensualidades	27.927,77	126.786,66
EGARSAT (MCSS n.º 276) Grupo 2	1/03/2003	178.910,00	45 días salario/año y máximo 42 mensualidades, no pudiendo superar cuantías del Estatuto de los Trabajadores	296.482,39	7 días salario/año y máximo 6 mensualidades	51.588,78	244.893,61

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con datos obtenidos de los contratos de los Directores Gerentes.

Esta situación supone que, en caso de producirse la extinción del contrato por estas circunstancias, la indemnización a abonar tendrá una cuantía sustancialmente mayor (diferencia total de 780.895,09 euros) que la que tendría que abonar si su contratación se hubiera realizado de acuerdo con el nuevo modelo de contrato de alta dirección establecido por la DGOSS (este modelo se ajusta a las previsiones indemnizatorias contenidas en el Real Decreto-Ley 3/2012 y, con el carácter de subsidiarias, en el Real Decreto 1382/1985), motivo por el cual se considera que el citado órgano no cumplió de forma eficaz la competencia de dirección y tutela que tiene encomendada en relación con las MCSS¹⁸.

¹⁸ Mutua Navarra, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 21, Mutua Intercomarcal, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 39, Unión de Mutuas, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 267 y Egarsat, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 276 hacen referencia en sus alegaciones a diferente normativa y sentencias para señalar que la indemnización de los altos cargos será la que se pacte en contrato. Las alegaciones de estas Mutuas no contradicen lo expuesto en el Informe, dado que no se señala ningún incumplimiento normativo por su parte, sino únicamente una falta de homogeneidad entre las MCSS, derivada de la actuación de la DGOSS, en lo que se refiere a las indemnizaciones establecidas en los contratos de alta dirección.

Asimismo, Umivale, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 15, señala en sus alegaciones que el tratamiento que se da en el presente Informe a estas indemnizaciones se extralimita y es contrario a la normativa, calificando de injusto el reproche a la DGOSS y de improcedentes los cálculos realizados. Este Tribunal no puede compartir el sentido de esta alegación, dado que lo que se pone de manifiesto en el presente Informe son los efectos derivados de la falta de homogeneización del régimen jurídico de las indemnizaciones establecidas en los respectivos contratos, sin que en ningún momento se afirme que esta situación suponga un incumplimiento de la normativa.

II.1.2.2. CONTRATACIÓN DE NUEVO PERSONAL POR PARTE DE LAS MCSS

El apartado séptimo de la Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social de 30 de julio de 2012 señala que las MCSS solo podrán realizar nuevas contrataciones de personal cuando correspondan a personal que se contrate temporalmente por razón de sustituciones y suplencias de bajas, maternidad, vacaciones, entre otras, o cuando se refieran a personal sanitario.

En este caso, las MCSS deben informar a la DGOSS acerca de la naturaleza de estos contratos, su duración y la repercusión económica en el presupuesto del ejercicio.

No obstante lo anterior, en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes, inaplazables o que afecten al funcionamiento de los servicios esenciales que han de prestarse por las MCSS, se podrá proceder, previa autorización de la DGOSS, a la contratación de personal, siempre que en la correspondiente solicitud se justifiquen cuáles son las circunstancias de necesidad concurrentes que hagan imprescindible la realización de dicha contratación.

A este respecto, la Circular de la DGOSS de 19 de junio de 2017, por la que se aclara e interpreta la Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social de 30 de julio de 2012, señala que respecto a las contrataciones para realizar sustituciones y suplencias de bajas, maternidad o vacaciones, antes del día 15 de cada mes se deberá remitir a la DGOSS la información relativa a las contrataciones realizadas en el mes anterior.

Sin embargo, se ha detectado que tres MCSS remitieron la información en un plazo superior al establecido¹⁹.

Además de lo anterior, en la documentación remitida a la DGOSS por determinadas MCSS se han detectado supuestos en los que: a) no constaba el mes al que se refería la información²⁰, b) no se especificaba la duración del contrato²¹ y c) no se cuantificó la repercusión económica en el presupuesto²².

A este respecto, no consta que la DGOSS realizara ningún requerimiento para la subsanación de dichas deficiencias.

II.1.3. Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas

Corresponde a la DGCPyPP, entre otras funciones, la autorización de la masa salarial del personal laboral del sector público estatal, en los términos que establezca la normativa presupuestaria, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 769/2017²³, de 28 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Función Pública y se modifica el Real

¹⁹ En concreto, Mutuaia, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 2, remitió la información con carácter trimestral; Mutua Intercomarcal remitió la información correspondiente a los seis últimos meses de 2017 semestralmente; y Egarsat, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 276, no comunicó los datos mensualmente, sino bimestral y trimestralmente.

²⁰ Afecta a la documentación remitida por Egarsat, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 276.

²¹ Documentación remitida por Maz, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 11; Fremap, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 61; Solimat, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 72; y Egarsat, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 276.

²² Esta incidencia afecta a Mutual Midat Cyclops, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 1 (que en el trámite de alegaciones afirma que en el ejercicio 2018 corrigió esta circunstancia aunque no aporta documentación acreditativa de tal circunstancia), Activa Mutua, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 3, MAZ, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 11, Mutua Intercomarcal, Mutua Fraternidad-Muprespa y Solimat, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 72.

²³ Real Decreto derogado por el Real Decreto 1113/2018, de 7 de septiembre, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda, el cual se refiere a la cuestión que se cita en los mismos términos.

Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

Respecto al personal al servicio de las MCSS, durante el periodo fiscalizado quedan sometidos también a lo dispuesto en relación con el personal laboral del sector público estatal y, concretamente, a lo establecido en el artículo 23 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y en la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, de conformidad con la Disposición adicional trigésima primera de la citada Ley 3/2017.

La Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, determina la forma, el alcance y los efectos del procedimiento de autorización de la masa salarial. Por su parte, en el modelo normalizado que remite la DGCPyPP a las MCSS se especifica que en la propuesta de masa salarial deben figurar, entre otros extremos, el detalle de la variación de efectivos por categorías y jornadas entre un ejercicio y otro, así como los gastos de acción social devengados.

El procedimiento de autorización de la masa salarial, que está formada por todas las retribuciones salariales y extrasalariales del personal fijo de las MCSS, así como por los gastos en concepto de acción social financiados por estas, de acuerdo con la citada Orden, es el siguiente:

1. Las propuestas de masa salarial se deben remitir por las MCSS en el primer trimestre de cada año a la DGCPyPP a través de la DGOSS.
2. La propuesta de masa salarial solo puede presentar incremento con respecto a la del ejercicio anterior como consecuencia del incremento que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año, el incremento que se pueda producir por variación de efectivos fijos, y el incremento producido como consecuencia de los nuevos devengos del concepto de antigüedad.
3. Las propuestas de masa salarial que sean remitidas en plazo y forma se entenderán autorizadas, sin perjuicio de las facultades de comprobación y control por parte de la DGCPyPP. Si no se remite en plazo, o se incumplen las condiciones exigidas, se entiende prorrogada la masa salarial del año anterior.
4. En ambos casos, a instancias de la DGCPyPP, las MCSS estarán obligadas a regularizar, con efectos retroactivos y conforme a la normativa presupuestaria, todas aquellas medidas en materia de personal que se hubieran adoptado indebidamente en ausencia de masa salarial autorizada.
5. La masa salarial, una vez autorizada, será remitida por la DGCPyPP a la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas.

II.1.3.1. ACTUACIONES DE COMPROBACIÓN Y CONTROL REALIZADAS POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE COSTES DE PERSONAL Y PENSIONES PÚBLICAS

En el análisis de las actuaciones de comprobación y control que, de acuerdo con la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, corresponde realizar a la DGCPyPP sobre las propuestas de masa salarial, se han detectado las siguientes incidencias:

1. De acuerdo con los datos que se recogen en el Anexo 3 de este Informe, todas las MCSS presentaron la propuesta de masa salarial con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, que se produjo el 29 de junio de 2017.

El tiempo transcurrido entre la recepción de las propuestas por la DGCPyPP hasta la autorización de las masas salariales de las MCSS fluctuó entre los 30 y los 248 días, plazo excesivo durante el cual las MCSS no pudieron aplicar el incremento retributivo establecido por

la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y por tanto, se prorrogó la masa salarial del ejercicio anterior, incluso en el supuesto de ocho MCSS, la masa salarial del ejercicio 2017 fue aprobada una vez terminado el ejercicio presupuestario.

2. La Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, establece en su artículo 5 la documentación a remitir por parte de las MCSS junto con la solicitud de autorización de masa salarial. En concreto, las MCSS deberán adjuntar a dicha solicitud un certificado del presupuesto de gastos anual, en el que figuren los conceptos retributivos incluidos en la masa salarial.

Como consecuencia de lo anterior, las actuaciones de comprobación a realizar por la DGCPyPP se han visto muy limitadas, al disponer únicamente de un certificado del presupuesto emitido por la Mutua, no pudiendo, por tanto, verificar la coherencia de los importes propuestos por las MCSS con ninguna otra documentación o información de sus cuentas anuales, como pudiera ser el estado de liquidación del presupuesto de gastos del ejercicio.

3. Una vez autorizada la masa salarial de un ejercicio, la DGCPyPP no comprueba ni exige a las MCSS la certificación de que los gastos efectivamente realizados no han sobrepasado el importe autorizado, por lo que existe el riesgo de que puedan superarlos dado que las aplicaciones informáticas que gestionan el presupuesto de gasto consideran, como límites máximos, el importe de los créditos definitivos considerando sus respectivos niveles de vinculación presupuestaria²⁴.

Conviene recordar que las MCSS tienen una doble limitación respecto a los gastos de personal: por un lado, el importe de la masa salarial autorizada por la DGCPyPP y, por otro lado, los créditos presupuestarios aprobados por las Cortes Generales, que son limitativos y vinculantes.

4. Aun cuando las retribuciones del personal de las MCSS, de acuerdo con lo previsto en la Ley 3/2017, de 27 de junio, en el ejercicio 2017 no pueden incrementarse en un porcentaje superior al 1 %, su Disposición adicional trigésima primera establece que la autorización de la masa salarial correspondiente al personal sanitario podrá tomar en consideración las peculiaridades retributivas de este colectivo, derivadas de las circunstancias que concurran en el mercado laboral de los ámbitos geográficos en los que se presten los servicios, y que puedan incidir de forma directa en las retribuciones de determinadas categorías de profesionales sanitarios, por lo que pueden existir incrementos superiores a dicho 1 %.

Sin embargo, la DGCPyPP no dispone de ninguna información relativa a la contratación de este personal sanitario, con la que poder verificar que los incrementos salariales superiores al porcentaje indicado corresponden a este tipo de personal y que son, en consecuencia, correctos. La documentación sobre estas contrataciones es remitida por las MCSS a la DGOSS, pero la DGCPyPP no solicita ninguna información al respecto a la DGOSS ni a las MCSS²⁵.

5. Dentro del modelo normalizado para la solicitud de autorización de masa salarial que deben presentar las MCSS, existe un apartado relativo a gastos por acción social. En dicho apartado

²⁴ La DGCPyPP señala en sus alegaciones que, de acuerdo con el artículo 10 del citado Real Decreto 769/2017, no tiene atribuidas competencias sobre el control de la ejecución del gasto de las MCSS, si bien el respeto a los principios de buena gestión financiera exigiría que esta comprobación se configurase en la normativa como previa a la autorización de la masa salarial del ejercicio corriente.

²⁵ La DGCPyPP alega que la Disposición adicional trigésima primera de la Ley 3/2017 hace referencia al control de la masa salarial según la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, pero no afecta a la contratación de personal, por lo que no existe atribución de competencias en esta materia. No obstante, este Tribunal de Cuentas considera que dicha información sería necesaria para efectuar las comprobaciones respecto a la autorización de la masa salarial de las MCSS.

se enumeran varios tipos de gastos, clasificados de acuerdo con diferentes áreas: área sociosanitaria (ayudas sanitarias y discapacidad), área de apoyo al bienestar social (transporte, comedor, jubilación y defunción), área de formación y promoción, área de ocio, cultura y deporte, ayudas extraordinarias y otros gastos por acción social, sin que exista definición alguna de los citados conceptos. De su análisis se desprende que existe disparidad en los gastos incluidos en este apartado por cada MCSS, en relación con conceptos tales como plus de nupcialidad, regalos de Reyes, premios de permanencia, ayudas para actividades infantiles y premios de colaboración, entre otros, algunos de los cuales no están recogidos en el Convenio colectivo general de ámbito estatal ni en los convenios colectivos propios de cada MCSS, sino que se abonan en virtud de reglamentos o pactos internos o de la costumbre.

Todo lo anterior supone la ausencia de unos criterios homogéneos y precisos respecto a los gastos que deben estar incluidos dentro del concepto de *Acción Social* de la masa salarial, lo que conlleva la existencia de MCSS sometidas a los mecanismos de control de la DGCPyPP (para aquellas que incluyan todos sus gastos de acción social en la masa salarial), y de otras en las que existe un riesgo de incumplimiento de los límites máximos autorizados, al no estar incluidos dichos gastos en la masa salarial, sin que la DGCPyPP haya verificado este extremo.

II.1.3.2. INCREMENTOS DE LAS MASAS SALARIALES SUPERIORES AL 1 %

Como ya se ha indicado, el artículo 18.2 de la citada Ley 3/2017, de 27 de junio, señala que en el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 % respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación.

A través de la comparación de las masas salariales del personal al servicio de las MCSS de los ejercicios 2017 y 2016, sin tener en cuenta el importe de la acción social, se ha detectado que la variación entre los dos ejercicios, en términos absolutos, ha sido inferior al 1 % solamente en dos MCSS, mientras que quince MCSS presentaron un incremento en la masa salarial del ejercicio 2017 respecto a la de 2016 que osciló entre el 4,62 % y el 1,02 %, y en tres de ellas el incremento retributivo excedió del 8 %, en algunos casos de manera muy significativa²⁶. En el Anexo 4 se recoge la variación de la masa salarial de las MCSS, sin el importe de la acción social²⁷.

Por tanto, aun cuando determinados incrementos superiores al 1 % pudieran estar justificados en virtud de los supuestos previstos en el artículo 6 de la Orden HAP/1057/2013 (incrementos que se puedan producir por variación de efectivos fijos, así como incrementos producidos como consecuencia de los nuevos devengos del concepto de antigüedad), y teniendo en cuenta en todo caso que la comparación de masas salariales debe realizarse, tal y como se apunta al principio de este subepígrafe, en términos de homogeneidad, no obstante unas variaciones, de la magnitud que se indica en términos absolutos, deberían haber sido debidamente analizadas y verificadas por la DGCPyPP²⁸.

²⁶ En concreto, Mutua Egarsat, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 276 presentó un incremento en la masa salarial de 2017 respecto a la de 2016 del 25,71 %; Mutua Navarra, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 21, un 8,57 %; y Mutua Intercomarcal, un 8,05 %. En el caso de Egarsat, influyó el hecho, acreditado durante la fase de alegaciones, de la subrogación de la Mutua en las relaciones contractuales vigentes de la Clínica Sant Honorat (93 personas); de no ser por esta circunstancia, el porcentaje de incremento de la masa salarial habría sido del 3,22 %.

²⁷ La Mutua Intercomarcal señala en sus alegaciones que el diferencial aludido responde al incremento de contrataciones de personal sanitario, exento de estas limitaciones, si bien no ha aportado justificación de dicha circunstancia.

²⁸ La DGCPyPP, Mutual Midat Cyclops, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 1, Umivale, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 15, Mutua Navarra, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 21, Solimat, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, n.º 72, y Egarsat, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 276, señalan en sus alegaciones que dicha variación de la masa salarial debería calcularse en términos de homogeneidad, afirmación que no contradice lo que se indica en el presente Informe, en el cual se pone de manifiesto un inadecuado control en el momento de la autorización de dicha masa salarial.

II.1.3.3. APLICACIÓN DE LA ORDEN HAP/1057/2013

Se pueden señalar las siguientes deficiencias detectadas en la aplicación a las MCSS de la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio:

1. La Orden HAP/1057/2013 señala en su artículo 4 que las propuestas de masa salarial deberán ser remitidas en el primer trimestre de cada año a la DGCPyPP por las distintas entidades obligadas a su remisión.

Sin embargo, las MCSS no están incluidas expresamente dentro del ámbito subjetivo de aplicación de la citada Orden HAP/1057/2013, siendo las leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio las que, desde el año 2016, hacen una referencia expresa a las mismas obligando a solicitar anualmente la autorización del importe de la masa salarial conforme a dicho procedimiento²⁹.

Consecuencia de lo anterior, y teniendo en cuenta las respectivas fechas de entrada en vigor de las leyes de Presupuestos Generales del Estado de los últimos años, cuando la Ley de Presupuestos Generales del Estado entra en vigor el 1 de enero, no se plantea ninguna problemática: las MCSS remiten los modelos normalizados en el primer trimestre del año y la DGCPyPP revisa y comprueba la solicitud presentada a la recepción de la documentación.

Sin embargo, si la Ley de Presupuestos Generales del Estado no entra en vigor el 1 de enero del ejercicio, como ha sucedido en los años 2017 y 2018³⁰, las MCSS no pueden remitir sus propuestas de masa salarial a la DGCPyPP hasta la fecha de entrada en vigor de las citadas Leyes.

En este supuesto, la falta de referencia a las MCSS en la Orden HAP/1057/2013 puede provocar, en ocasiones, dilaciones en los plazos de tramitación de las solicitudes de autorización, que podrían solventarse con la inclusión de las MCSS en el ámbito subjetivo de aplicación de la citada Orden.

2. El artículo 2 de la Orden HAP/1057/2013 establece que para el cálculo de la masa salarial se tendrá en cuenta al personal laboral con contrato indefinido de la entidad, sin hacer referencia a ningún otro personal.

A pesar de lo anterior, en el modelo de solicitud elaborado por la DGOSS se señala que, además de tener en cuenta los efectivos con contrato indefinido que figuran en el mes de diciembre del año anterior al ejercicio de cuya masa se informa, se añadirán los interinos por sustitución de trabajador fijo con derecho a reserva de puesto de trabajo, cuando este no figure en nómina, extremo que, aun siendo razonable, no aparece expresamente regulado en la Orden HAP/1057/2013.

II.1.3.4. INCIDENCIAS DERIVADAS DEL ANÁLISIS DE LOS EXPEDIENTES DE MASA SALARIAL EN LAS MUTUAS QUE INTEGRAN LA MUESTRA

Se ha detectado, en las cuatro MCSS que han formado parte de la muestra, la existencia de un excesivo número de conceptos retributivos, tanto fijos como variables. En algunos casos, este

²⁹ En el ejercicio 2018 se reguló a través de la Disposición adicional trigésima tercera de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018; en el ejercicio 2017, mediante la Disposición adicional trigésima primera de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017; y en el ejercicio 2016, a través de la Disposición adicional vigésima de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

³⁰ Las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 2017 y 2018 entraron en vigor el 29 de junio de 2017 y el 5 de julio de 2018, respectivamente.

exceso se debe a que la configuración actual de la entidad viene determinada por las fusiones de varias MCSS. La conservación en la MCSS, tras la fusión, de los diferentes conceptos retributivos preexistentes en las Mutuas fusionadas, ocasiona una heterogeneidad de los conceptos incluidos en la nómina, que son distintos para cada trabajador, incluso en algunos casos aun ocupando un puesto de trabajo semejante.

Esta situación se produce de forma más pronunciada en Mutua Fraternidad-Muprespa, donde existe un total de 42 conceptos retributivos (31 fijos y 11 variables), así como en Mutua Montañesa (35 conceptos, 25 fijos y 10 variables), y también, aunque en menor medida, en Activa Mutua (23 conceptos, 16 fijos y 7 variables), y en Mutua Intercomarcal (13 conceptos, 12 fijos y 1 variable)³¹.

Se incluyen, a continuación, las incidencias detectadas en relación con la masa salarial de las Mutuas que han formado parte de la muestra.

II.1.3.4.a) Activa Mutua

La masa salarial autorizada por la DGCPyPP en el año 2017 ascendió a 22.024.182,45 euros, correspondiendo a 831 efectivos y a unas jornadas de trabajo de 734,59 unidades. De su análisis se desprenden las siguientes incidencias:

1. Existen 11 trabajadores incluidos en la masa salarial del ejercicio 2017 que no formaban parte de la plantilla a 31 de diciembre de 2016. Activa Mutua justificó que los mismos eran puestos fijos estructurales que se encontraban cubiertos a 31 de diciembre de 2015, pero por diferentes motivos causaron baja durante el ejercicio 2016.

Al incluirse dichos efectivos en la masa salarial del ejercicio 2017 la Mutua incumplió con lo establecido en el artículo 3 de la Orden 1057/2013, de 10 de junio, así como en las instrucciones incluidas dentro del modelo normalizado de masa salarial, que establecen expresamente que *“respecto a los efectivos a 31 de diciembre, se reflejarán trabajadores con contrato indefinido de cada categoría que figuran en la nómina del mes de diciembre inmediatamente anterior al ejercicio cuya masa se informa y se adicionarán los interinos por sustitución de trabajador fijo con derecho a reserva de puesto de trabajo”*.

En consecuencia, la masa salarial de 2017 autorizada está sobrevalorada en 210.938,69 euros por el cómputo anual de las retribuciones reconocidas para dicho personal³².

2. El importe autorizado de masa salarial del ejercicio 2017 se encuentra sobrevalorado en 29.107,80 euros, al haber incluido la Mutua en el cálculo, por duplicado, el uso del vehículo como acción social (apartado de retribuciones en especie) y Complementos Personales (apartado de retribuciones).
3. Dentro del apartado de acción social en la masa salarial del ejercicio 2017 se incluyó un importe de 235.669,88 euros correspondiente al coste de los premios de jubilación del ejercicio 2016, por la parte no cubierta de la póliza del trabajador jubilado más la aportación periódica anual estimada a realizar. Sin embargo, el importe liquidado a través del concepto presupuestario 137

³¹ La Mutua Fraternidad-Muprespa señala en sus alegaciones que con fecha 11 de noviembre de 2019 ha alcanzado un acuerdo con la representación de los trabajadores para adecuar las tablas salariales en lo que a las cuantías se refiere, y que dicho acuerdo también implica avanzar en la homogeneización y simplificación de la estructura de conceptos retributivos.

³² Activa Mutua señala en sus alegaciones que interpretó de forma finalista esta norma y calificó estos puestos como estructurales dado que el proceso de selección necesario para cubrirlos, y por tanto la contratación, se producirían en 2017, alegación con la que no se muestra de acuerdo este Tribunal de Cuentas dado que ello supone el incumplimiento de la norma citada, la cual no contempla excepciones.

“Contribución a planes de pensiones” en el ejercicio 2016 supuso un gasto anual de tan solo 4.836,05 euros.

Este hecho supone un incumplimiento de lo establecido en el artículo 18.4 de la citada Ley 3/2017 y del artículo 1 de la Orden HAP 1057/2013, que establecen que la masa salarial está integrada por el conjunto anual de las retribuciones salariales y extrasalariales y de los gastos de acción social devengados por dicho personal en el año anterior y no por estimaciones de gastos.

II.1.3.4.b) Mutua Montañesa

La masa salarial autorizada por la DGCPyPP en el año 2017 ascendió a 9.049.493,95 euros, correspondiendo a 324 efectivos y a unas jornadas de trabajo de 283,93 unidades. De su análisis se desprenden las siguientes incidencias:

1. Ninguno de los complementos personales retributivos incluidos en la masa salarial del ejercicio 2017 se encontraban recogidos en el Convenio colectivo general de ámbito estatal, ni en el convenio propio de la Mutua Montañesa (ello evitaría que estos complementos retributivos se pudieran determinar por criterios discrecionales, o que pudieran establecerse para unos puestos de trabajo y no para otros, ocasionando así una falta de homogeneidad e igualdad entre trabajadores de la Mutua), sino en los contratos de trabajo. Los importes autorizados en los ejercicios 2016 y 2017 en relación con estos complementos personales ascendieron a 1.399.623,00 euros y 1.446.707,00 euros respectivamente³³.
2. La Mutua Montañesa no aplicó un criterio homogéneo en la cuantía a incorporar dentro de la masa salarial en relación con el complemento de productividad, dentro del apartado “Productividad e incentivos”.

Así, en el ejercicio 2016, para el cálculo del importe a incorporar en la masa salarial, la Mutua anualizó el importe del gasto existente en el mes de diciembre de 2015, multiplicándolo por doce. Sin embargo, y aun cuando a efectos de homogeneidad, en el ejercicio 2017 debió efectuar el cálculo de la misma manera, en este ejercicio optó por incluir el gasto devengado mes a mes.

Este cambio de criterio se produjo debido a que el gasto devengado en diciembre de 2016 por este complemento (54.466 euros), y que en principio debió haber sido utilizado para el cálculo de la masa salarial de 2017, fue considerablemente superior respecto al mismo mes del ejercicio 2015 (24.500,52 euros), siendo la variación del 122,31 %. En esta situación, la Mutua optó por no anualizar el gasto de diciembre de 2016, ya que dicha operación hubiera supuesto que el gasto en este apartado de la masa salarial del ejercicio 2017 fuera muy superior al del ejercicio anterior.

Estas situaciones se producen por las particularidades de las estructuras salariales de la Mutua, al existir numerosos conceptos variables en las retribuciones que se comportan de distinta manera durante el ejercicio (no se cobran todos los meses, ni todos los años se cobran los mismos meses), a diferencia de lo que ocurre con la mayoría de entidades del sector público estatal.

Ello supone que, al no estar determinado en la normativa relativa al cálculo de la masa salarial un criterio homogéneo a seguir, teniendo en cuenta las particularidades de las estructuras

³³ Mutua Montañesa señala en sus alegaciones que los complementos personales no pueden ser definidos en el Convenio colectivo general, precisamente por su naturaleza personal, lo cual, a juicio de este Tribunal, no contradice lo expresado en el Informe (ausencia de homogeneidad y posible discrecionalidad en los citados complementos, sin poner en cuestión su legalidad).

salariales de las MCSS, existe discrecionalidad en cuanto a las cuantías a incorporar para estos cálculos, pudiendo utilizarse criterios distintos de un ejercicio a otro, tal y como ha ocurrido en Mutua Montañesa (con independencia de que en ningún caso lo devengado o pagado en el ejercicio haya superado al importe autorizado).

II.1.3.4.c) *Mutua Intercomarcal*

La masa salarial autorizada por la DGCPyPP en el año 2017 ascendió a 9.102.739,50 euros, correspondiendo a 294 efectivos y a unas jornadas de trabajo de 259,77 unidades. De su análisis se desprenden las siguientes incidencias³⁴:

1. La Mutua Intercomarcal no aplicó las tablas salariales 2008-2011 recogidas en el Convenio colectivo general de ámbito estatal, como hubiera sido lo correcto, habiendo aplicado, en virtud de un Acuerdo suscrito con el Comité de Empresa de fecha 22 de junio de 2006, un salario base superior a un total de 54 empleados (18,37 % del total de 294 efectivos incluidos en la masa salarial del ejercicio 2017).

El exceso incluido en la masa salarial del ejercicio 2017 y abonado por el total de estos 54 trabajadores ascendió a 6.279,79 euros.

2. La Disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, estableció una reducción de las retribuciones del personal laboral del sector público estatal en un 5 %.

No obstante lo anterior, la Mutua Intercomarcal no ha estado aplicando una reducción actualizada año a año como el resto de Mutuas, teniendo en cuenta los incrementos salariales de cada ejercicio, sino que descuenta una cantidad fija calculada sobre el salario bruto del ejercicio 2010.

Y además de lo anterior, tampoco aplica la citada reducción al personal incorporado en la Mutua con posterioridad a la aplicación del citado Real Decreto-ley 8/2010, dado que las nóminas de este personal se calculan sobre las tablas salariales vigentes en 2010 sin aplicar el descuento que establecía la citada norma.

3. Mutua Intercomarcal no aplicó un criterio homogéneo respecto a los gastos a incluir dentro del concepto de acción social de la masa salarial del ejercicio 2017, debido a que no incluyó el importe de los lotes de Navidad, vinos y los obsequios por jubilación, conceptos que sí se incluyeron como acción social en la masa salarial del ejercicio anterior por un importe de 24.767,17 euros.

Asimismo, en la masa salarial del ejercicio 2018 se han incluido de nuevo los citados lotes de Navidad por importe de 22.000 euros.

4. El pago medio por trabajador realizado por la Mutua en concepto de beneficios sociales en el ejercicio 2016 fue de 875 euros, y en el ejercicio 2017 de 892,50 euros. Esta diferencia se produjo como consecuencia de que la Mutua, por error, no incrementó el porcentaje del 1 % durante el ejercicio 2016, aun cuando la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, lo permitía, haciéndose efectivo dicho aumento en el ejercicio 2017, y por tanto resultando un importe previo de beneficios sociales por trabajador de 883,75 euros.

Además, y a pesar de que la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 no permitía ningún incremento de gastos en acción social en el

³⁴ En relación con la aplicación del Real Decreto-Ley 8/2010, Mutua Intercomarcal señala en sus alegaciones que se ha limitado a aplicar la literalidad de la norma, circunstancia con la cual no puede mostrarse de acuerdo este Tribunal de Cuentas, dada la claridad de la normativa.

ejercicio 2017 respecto a los autorizados el ejercicio anterior, la Mutua aplicó un 1 % adicional sobre la cuantía incrementada anterior (883,75 euros).

Por tanto la Mutua incumplió el artículo 18.Cuatro de la citada Ley 3/2017, que establece que los gastos de acción social, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2017 respecto a los del año 2016.

En concreto los gastos abonados ascendieron a 245.914,03 euros. Sin embargo, el importe autorizado en masa salarial del ejercicio 2017 fue de 234.488,00 euros, por lo que la Mutua abonó gastos por acción social superiores a los autorizados por un importe de 11.426,03 euros.

II.1.3.4.d) Mutua Fraternidad-Muprespa

La masa salarial autorizada por la DGCPyPP en el año 2017 ascendió a 64.452.616,05 euros, correspondiendo a 1.913 efectivos y a unas jornadas de trabajo de 1.758,17 unidades. Del análisis de esta masa salarial se desprende la circunstancia de que la Mutua utilizó, para el cálculo del salario base imputado a la masa salarial del ejercicio 2017, las tablas salariales del ejercicio 2010 revisadas, publicadas con fecha 21 de febrero de 2011, en lugar de las tablas salariales publicadas con fecha 24 de febrero de 2010, como hubiera sido lo correcto, dado que la Disposición adicional quincuagésima novena.Tres de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2011, disponía que las retribuciones del personal al servicio de las mutuas no podrían experimentar incremento alguno en el ejercicio 2011 respecto a las cuantías percibidas en el ejercicio 2010 y, por tanto, esta disposición convierte en inaplicable el incremento retributivo resultante del Convenio Colectivo publicado con fecha 21 de febrero de 2011.

Esto implica que los salarios abonados a los trabajadores de la Mutua Fraternidad-Muprespa e incluidos en la masa salarial del ejercicio 2017 estuvieron sobrevalorados en un 1,80 %, al tener en cuenta para su cálculo unos salarios superiores a los recogidos en las tablas salariales de 2010, lo que conlleva un incumplimiento legal. El importe correspondiente a este incremento ascendió a 467.073,16 euros. En dicho importe se ha tenido en cuenta el efecto del descuento del Real Decreto-ley 8/2010.

Si bien el Convenio colectivo general contempla la aplicación de sus tablas salariales, no es menos cierto que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado regulan la revalorización de los salarios de los empleados de las Mutuas, regulación que no es acorde con dichas tablas, siendo la Ley una norma jerárquicamente superior a lo previsto por el Convenio Colectivo³⁵.

³⁵ La Mutua Fraternidad-Muprespa señala en sus alegaciones que ningún empleado percibió retribuciones en 2011 que fueran superiores a las de 2010, a pesar de haber utilizado las tablas salariales de 2011, en vez de las de 2010. Asimismo, hacen alusión a párrafos del Informe de Auditoría de Cumplimiento del ejercicio 2011 de la IGSS. Sin embargo, dicho Informe concluía que "... la actuación de la Mutua, que procedió a la actualización de las retribuciones de su personal por aplicación del IPC de 2010, (fue) contraria al espíritu de la ley fundamentada en una política económica de austeridad del gasto que en este precepto se concreta en el establecimiento de la congelación salarial...". Es decir, aun cuando en términos absolutos las retribuciones de 2011 fueron inferiores a las del ejercicio 2010, esto se debió fundamentalmente a que en el ejercicio 2010 se devengaron determinados atrasos y otras retribuciones extraordinarias que no tuvieron lugar en el ejercicio 2011, habiendo aplicado la Mutua las tablas salariales correspondientes al ejercicio 2011, cuando debieron aplicarse las tablas del ejercicio 2010, como así hizo el resto de MCSS fiscalizadas.

A mayor abundamiento, mediante Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social de 22 de julio de 2015 se acordó, respecto a la Mutua Montañesa, el reintegro de las cantidades abonadas de más a sus trabajadores por haber aplicado indebidamente, al igual que la Mutua Fraternidad-Muprespa, las tablas salariales de 2011. En último lugar, la Mutua Fraternidad-Muprespa señala en sus alegaciones que "la seguridad jurídica y la capacidad de la Administración para exigir el pago de las obligaciones durante cuatro años (por pagos indebidos con cargo al patrimonio de la Seguridad Social), exigen que haya un momento en que determinadas acciones queden firmes... pasados cuatro años, en julio de 2016, debe afirmarse que hayan adquirido firmeza (indiscutibilidad) las tablas salariales aplicadas en 2011". A este respecto conviene precisar que, independientemente del posible plazo de prescripción de estos pagos, la masa salarial de esta Mutua ha estado incrementada en cada ejercicio en un importe que ha variado en función del número de efectivos y jornadas de cada año (el incremento de 2017 ascendió a 467.073,16 euros), que repercute en el cálculo de la masa salarial de ejercicios posteriores.

II.2. ANÁLISIS DE LOS PAGOS EFECTUADOS AL PERSONAL DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

II.2.1. Altos cargos

Según se desprende de las cuentas anuales rendidas al Tribunal de Cuentas, el número de personas que prestaban sus servicios en las MCSS fue el siguiente:

CUADRO N.º 5
TRABAJADORES DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2017

MCSS	Plantilla total	Directores Gerentes y directivos
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	1.868	15
MUTUALIA	673	3
ACTIVA MUTUA 2008	762	7
MUTUA MONTAÑESA	306	9
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	1.627	11
MAZ	1.072	3
UMIVALE	675	7
MUTUA DE NAVARRA	140	11
MUTUA INTERCOMARCAL	306	1
FREMAP	4.100	5
SOLIMAT	196	7
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	200	2
ASEPEYO	3.150	5
MUTUA BALEAR	489	4
MUTUA GALLEGA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	328	6
UNIÓN DE MUTUAS	675	1
MAC, MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS	200	3
IBERMUTUAMUR	2.023	17
FRATERNIDAD-MUPRESPA	1.864	5
EGARSAT	468	8
TOTAL	21.122	130

Fuente: Cuentas anuales del ejercicio 2017 de las MCSS rendidas al Tribunal de Cuentas.

El número de Directores Gerentes y directivos de las MCSS representó un 0,62 % sobre la plantilla total. Por lo que se refiere a las MCSS seleccionadas como muestra, la Mutua Montañesa (2,94 %) y Activa Mutua (0,92 %) superaron dicha media.

Del análisis, en las MCSS que integran la muestra, de los contratos de los altos cargos y otra documentación relativa a los mismos, se puede destacar lo siguiente:

II.2.1.1. ACTIVA MUTUA

Activa Mutua cuenta con un Director Gerente y con seis personas que desempeñan funciones ejecutivas. En el análisis de sus contratos y de los ficheros con sus retribuciones se han detectado las siguientes incidencias:

1. Tanto el Director Gerente como el Subdirector General de Activa Mutua percibieron, durante el ejercicio 2017, retribuciones superiores a los límites establecidos, además de retribuciones con cargo al patrimonio histórico de la Mutua, de acuerdo con lo siguiente:
 - a) El Director Gerente percibió en el ejercicio 2017 un importe total de 131.803,31 euros³⁶, superando en 18.123,73 euros el límite máximo establecido en virtud de lo dispuesto en el artículo 88.4 del TRLGSS (“*en ningún caso, la retribución total puede exceder del doble de la retribución básica*”) y en la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015.

Por otra parte, la retribución básica percibida por el Director Gerente con cargo al patrimonio histórico (12.000 euros) no se encontraba recogida en el contrato, lo cual supone el incumplimiento del artículo 4 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, que establece que el contrato especial del trabajo del personal de alta dirección deberá contener, entre otros conceptos, la retribución convenida, con especificación de sus distintas partidas.
 - b) Respecto a las retribuciones del Subdirector General de Activa Mutua, existe una diferencia de 8.064,18 euros entre la retribución percibida (115.277,34 euros) y el importe que figuraba en el contrato (107.213,16 euros). Esta diferencia deriva de un importe de 7.700 euros cobrados con cargo al patrimonio histórico de la Mutua, y de un importe de 364,18 euros correspondientes a retribuciones en especie por lotes de Navidad y compensaciones por comidas³⁷.
2. Por otra parte, el Director Gerente percibió como retribución complementaria en el ejercicio 2017, de acuerdo con el fichero entregado por la Mutua, a través del concepto *Otras retribuciones*, un importe de 72.461,04 euros. De acuerdo con el apartado séptimo de la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015, el complemento de puesto no puede exceder del 60 % de la retribución básica (en el caso presente, este límite asciende a 34.103,87 euros). En consecuencia, Activa Mutua incumplió el límite máximo fijado para el complemento de puesto en un importe de 38.357,17 euros.
3. Respecto al complemento variable abonado a tres trabajadores con funciones ejecutivas, hay que indicar que el mismo retribuye la consecución de unos objetivos anuales previamente establecidos por la Junta Directiva en función de los resultados generados por la Mutua en la gestión de las diferentes actividades de la Seguridad Social en las que colabora el personal. Sin embargo, con la documentación justificativa existente no ha sido posible comprobar cuantitativa ni cualitativamente si la puntuación asignada a los objetivos propuestos fue la correcta, ni cuáles fueron los criterios para determinar el porcentaje de valoración de cada uno de ellos. En cualquier caso, se ha comprobado que su importe no excedió de lo establecido en los contratos, ni del límite máximo del 40 % de la retribución básica establecido en el apartado octavo de la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015.
4. Asimismo, en el ejercicio 2017 el personal con funciones ejecutivas de la Mutua cobró un complemento de puesto, el cual se asigna por la Junta Directiva teniendo en cuenta la situación retributiva del directivo en comparación con puestos similares del mercado de referencia, la estructura organizativa dependiente del puesto, el peso relativo del puesto dentro de la

³⁶ La distribución por conceptos de este importe es la siguiente: 56.839,79 euros en concepto de retribución básica (44.839,79 euros con cargo al patrimonio de la Seguridad Social y 12.000 euros con cargo al patrimonio histórico de la Mutua), 72.461,04 euros en concepto de retribuciones complementarias, 2.357,50 euros en concepto de incremento del 1 % en los ejercicios 2016 y 2017, y 144,98 euros en concepto de retribuciones no dinerarias. Además de lo anterior, estos datos no son coincidentes con la información que consta en el Portal de la Transparencia de la Administración General del Estado, según el cual las retribuciones del Director Gerente de Activa Mutua en el ejercicio 2017 ascendieron a 120.731,35 euros.

³⁷ Activa Mutua señala en sus alegaciones que ha procedido a reclamar los excesos percibidos a estas personas, adjuntando a las alegaciones los burofaxes remitidos en noviembre de 2019.

organización y el nivel de responsabilidad. Sin embargo, Activa Mutua no contaba con ningún estudio o valoración que justificara el cobro de dicho complemento en relación con puestos similares de referencia. En todo caso, hay que indicar que el importe abonado no excedió de los límites máximos establecidos en el apartado séptimo de la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015.

5. Respecto al pago de las retribuciones en el Área funcional Gestión al Cliente y Afiliación-Cotización, de la que es responsable una de las seis personas con funciones ejecutivas en la Mutua, entre los criterios operativos fijados figuraba el relativo a “Incrementar las cuotas”. Este criterio parece estar directamente relacionado con actividades de captación de empresas, actividad prohibida por el artículo 80.3 del TRLGSS y por el artículo 5 del Real Decreto 1993/1995³⁸.
6. La estructura salarial de la nómina del Director Gerente y del Subdirector General de Activa Mutua no se adecúa a lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, en el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, ni en la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015.

Esto supone que si bien el importe global de retribuciones que figura en la nómina coincide con el que figura en el contrato, no sucede lo mismo con los importes individualizados por conceptos (retribución básica y retribuciones complementarias), lo que dificulta la comprobación del cumplimiento de los límites máximos percibidos por conceptos.

Por otra parte, Activa Mutua financió, entre otros, gastos vinculados a las reuniones de Juntas Territoriales, de las Juntas Directivas y de la Comisión de Control y Seguimiento por un importe total de 32.293,48 euros, con el siguiente detalle:

1. Entrega a los miembros de las Juntas Territoriales, de lotes de productos cuyo contenido no se especifica en la información entregada al Tribunal, por un importe de 21.038,84 euros.
2. Gastos directamente vinculados a las reuniones de la Junta Directiva y de la Comisión de Control y Seguimiento por importe de 11.254,64 euros, cuyo detalle se especifica a continuación y que ya son compensados por la Mutua mediante el pago por su asistencia:
 - a) Gastos de comidas de Juntas Directivas por importe de 5.030,26 euros.
 - b) Gastos de taxis vinculados a desplazamientos de los miembros de Juntas Directivas los días de celebración de dichas Juntas por importe de 2.559,86 euros.
 - c) Gastos de comidas de la Comisión de Control y Seguimiento por importe de 1.754 euros.
 - d) Gastos de transporte (avión y taxis) vinculados a desplazamientos de los miembros de la Comisión de Control y Seguimiento por importe de 1.910,52 euros.

Dichos gastos no debieron ser asumidos por el patrimonio de Seguridad Social, al exceder los límites reglamentariamente establecidos para las compensaciones a los miembros de estos órganos³⁹.

Por otra parte, en el ejercicio 2017, el Director Gerente disponía de una tarjeta de crédito cuyo gasto, que ascendió a 11.482,31 euros, carecía de una adecuada supervisión (él mismo autorizaba aquellos gastos en los que incurrió). Asimismo, tres trabajadores con funciones ejecutivas y la

³⁸ Activa Mutua señala en sus alegaciones que se han venido implantando medidas correctoras para erradicar cualquier actividad que pudiera estar relacionada con actividades de captación de empresas, si bien no ha aportado justificación ni concreción sobre cuáles han sido dichas medidas.

³⁹ En relación con estos gastos, Activa Mutua comunica en sus alegaciones que ha realizado las acciones correctoras para que este tipo de gastos no se produzcan, si bien no aporta documentación alguna que acredite este extremo.

responsable de mantenimiento de la Mutua, también disponían de tarjetas de crédito, cuyo gasto, por importe total de 11.336,30 euros, fue supervisado por sus superiores jerárquicos.

Del detalle facilitado por la Mutua correspondiente a los gastos soportados por cada titular de las tarjetas de crédito se evidencia que aproximadamente un 84,20% de los gastos abonados con tarjetas corresponden a comidas.

Se ha efectuado una selección de 35 justificantes por importe de 6.104,32 euros y se ha verificado que en ninguno de los justificantes analizados se especifica o aclara el motivo de la realización de la comida. Además, en 13 de ellos, el nombre de algunos comensales son ilegibles o no pertenecen a la plantilla (Sindicatos, Junta Directiva o terceros no identificados), lo que supone un 37,68% del importe seleccionado y un 37,14 % del número de justificantes seleccionados. Ello podría estar suponiendo acciones cuyo objetivo sean tanto la fidelización de mutualistas como la consecución de nuevas altas, actividades prohibidas por el artículo 80.3 del TRLGSS y por el artículo 5 del Real Decreto 1993/1995⁴⁰.

II.2.1.2. MUTUA MONTAÑESA

Mutua Montañesa únicamente contaba con el Director Gerente como personal con funciones ejecutivas con contrato de alta dirección. Del análisis de sus retribuciones y del contrato, así como las del anterior Director Gerente, se derivan las siguientes incidencias:

II.2.1.2.a) RETRIBUCIONES DEL DIRECTOR GERENTE

1. El contrato del Director Gerente, suscrito el 21 de noviembre de 2007, no está adaptado a la Circular de 28 de julio de 2015 de la DGOSS, donde se incluye el modelo de contrato de alta dirección. En concreto, no se ajusta a la citada Circular en los siguientes extremos:
 - a) En caso de extinción del contrato por voluntad del alto directivo o por desistimiento de la Mutua, la indemnización a abonar fijada en el contrato es de 30 días salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades (la Circular de 28 de julio de 2015 de la DGOSS establece, para los contratos suscritos a partir de esta fecha, una indemnización de 7 días de salario por año de servicio, con un máximo de 6 mensualidades).
 - b) La estructura retributiva que refleja el contrato no está adaptada a los límites máximos retributivos fijados por el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, y por la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015.
 - c) Existe una ausencia total de regulación del régimen de incompatibilidades, al cual se refiere la cláusula undécima del modelo de contrato aprobado mediante la citada Circular.
2. En relación con los importes abonados al Director Gerente durante el ejercicio 2017 en concepto de complementos de puesto (33.663,36 euros) y variable (22.442,28 euros), complementos que se abonan, respectivamente, teniendo en cuenta la situación retributiva del directivo en comparación con puestos similares del mercado de referencia, y en función del grado de consecución de unos objetivos anuales previamente establecidos, la Mutua

⁴⁰ Activa Mutua alega, aunque no aporta documentación que acredite estos extremos, que ha procedido a la supresión de estas tarjetas de crédito, salvo la de la responsable de mantenimiento, respecto de la cual está realizando las comprobaciones necesarias para valorar si se rescinde o no debido a la necesidad de efectuar determinados pagos mediante este medio.

Montañesa no ha aportado ningún estudio ni valoración que justifique su cuantificación, de manera que no se puede acreditar el cumplimiento del artículo 88.4 del TRLGSS⁴¹.

II.2.1.2.b) RETRIBUCIONES DEL ANTERIOR DIRECTOR GERENTE

Con fecha 14 de agosto de 1990, el anterior Presidente y el anterior Director Gerente de la Mutua formalizaron un contrato con base en lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

El citado contrato establecía, entre otras estipulaciones, una retribución bruta anual de 14.000.000 de pesetas (84.141,69 euros) actualizables con el índice de precios de consumo de cada año.

Asimismo, la estipulación decimoquinta disponía que *“En el momento en que el Directivo alcance la edad de la jubilación y opte por ella, la Empresa complementará la pensión que perciba con cargo al Régimen General de la Seguridad Social, con aportación o aportaciones a metálico de periodicidad mensual, que permitan alcanzar el 80% de la cifra de ingresos percibidos por el Directivo en el momento en que la jubilación se produzca y hasta su fallecimiento con opción por parte de la Empresa de mantenerle con funciones de Asesor de la Junta Directiva”*.

Por su parte la estipulación decimosexta indicaba que *“En ambos casos, tales aportaciones por parte de la Empresa se continuaran en favor de la viuda, si se produjera el fallecimiento del Directivo, si bien limitadas al 50% de las percepciones salariales de aquel, en el momento en que ocurra el óbito”*.

En virtud de lo anterior, Mutua Montañesa ha venido complementando la pensión del anterior Director Gerente desde el mes de octubre de 1999, fecha en la que cesó en su puesto de trabajo y pasó a percibir una pensión del Régimen General de la Seguridad Social, abonando dicho complemento con cargo a su patrimonio histórico.

En el cuadro siguiente se recogen los pagos efectuados por Mutua Montañesa por este concepto en los últimos ejercicios:

CUADRO N.º 6 **COMPLEMENTO DE PENSIÓN AL ANTERIOR DIRECTOR GERENTE. MUTUA MONTAÑESA** **(Euros)**

Ejercicios	Importe Bruto	IRPF	Importe Neto
2013	57.126,96	15.424,32	41.702,64
2014	57.126,96	15.424,32	41.702,64
2015	56.576,64	14.874,00	41.702,64
2016	55.396,68	13.694,04	41.702,64
2017	55.396,68	13.694,04	41.702,64
2018	55.396,68	13.694,04	41.702,64
TOTAL	337.020,60	86.804,76	250.215,84

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con información facilitada por la Mutua

Respecto a estos pagos hay que indicar que ni el convenio colectivo propio de esta Mutua, ni el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y

⁴¹ Mutua Montañesa señala en sus alegaciones que esta afirmación no es correcta, puesto que el contrato fue formalizado en 2007, siendo sus condiciones retributivas determinadas tras un proceso de selección con empresa especializada, que incluía un análisis de mercado de las mismas, y que además en 2017 se establecieron los objetivos a alcanzar. Sin embargo, no ha aportado estos datos ni durante los trabajos de fiscalización, ni en sus alegaciones, por lo que no puede aceptarse la alegación formulada.

mutuas colaboradoras con la Seguridad Social amparan el pago de esta prestación complementaria. Tan solo el artículo 61 del Convenio colectivo general de ámbito estatal prevé la existencia de una compensación económica vitalicia a cargo de la empresa para el supuesto de que la pensión o pensiones que se perciban del sistema de la Seguridad Social u otros regímenes de previsión social obligatoria no alcancen la denominada “*remuneración anual mínima*”, la cual está constituida por un determinado porcentaje del sueldo base asignado en el momento de la jubilación (según el grupo profesional, este porcentaje varía entre el 80 % y el 115 %). Esta compensación está prevista en el convenio para todos aquellos trabajadores que a 9 de junio de 1986 estuvieran vinculados laboralmente con cualquier empresa de las comprendidas en el ámbito de aplicación del convenio, no siendo de aplicación al personal de nuevo ingreso contratado a partir de dicha fecha, el cual a su jubilación tendrá, exclusivamente, los derechos que en tal momento le reconozca la normativa general aplicable.

Y asimismo se prevé que “*En cualquier caso, si la pensión de la Seguridad Social a percibir por el jubilado fuera la pensión máxima vigente, no podrá generarse compensación económica a cargo de la empresa*”. Por tanto, solo con lo abonado en cada año por la Mutua ya se supera el importe de la pensión máxima (36.031,80 euros en el ejercicio 2017), sin perjuicio de la pensión de la Seguridad Social que estuviera percibiendo.

En último lugar, hay que indicar que el pago de este complemento de pensión no tiene encaje en el fin institucional de las Mutuas ni en el desarrollo de las actividades propias de las mismas (la colaboración en la gestión con la Seguridad Social, tal y como se define en los apartados 1 y 2 del artículo 80 del TRLGSS).

Por otra parte, en el contrato del actual Director Gerente de la Mutua Montañesa no se establece ningún complemento similar al llegar la edad de jubilación, así como tampoco en el resto de contratos de alta dirección de otras MCSS analizados en el marco de la presente fiscalización.

II.2.1.2.c) OTROS GASTOS

Por otra parte, Mutua Montañesa incurrió en una serie de gastos vinculados a las reuniones de las Juntas Directivas, por un importe total de 5.022,86 euros, que no debieron ser asumidos por el patrimonio de Seguridad Social, al exceder los límites reglamentariamente establecidos para las compensaciones a miembros de estos órganos. De esta cuantía, un importe de 3.032,96 corresponde a comidas que no debieron ser financiadas, dado que están incluidas en las cantidades que, en concepto de dietas, percibieron los miembros de las Juntas, y el resto (1.989,90 euros) corresponde a pagos en exceso de dietas al Presidente de la Junta Directiva y a otro miembro de la misma.

Además, Mutua Montañesa abonó en el ejercicio 2017 al Presidente de la Mutua un importe de 3.315,45 euros por asistencia a las reuniones de SUMA INTERMUTUAL y de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT).

Si bien el artículo 87.3 del TRLGSS posibilita la percepción por parte del Presidente de la Mutua de compensaciones por las funciones específicas atribuidas, dicho artículo también establece que este extremo debe ser regulado convenientemente, circunstancia que no se ha producido en el caso de Mutua Montañesa, puesto que no se ha regulado expresamente el régimen de indemnizaciones del Presidente.

II.2.1.3. MUTUA INTERCOMARCAL

En Mutua Intercomarcal únicamente existe una persona, el Director Gerente, con funciones ejecutivas. Del análisis de su contrato y de sus retribuciones, entre otra información, se derivan las siguientes incidencias:

1. Mutua Intercomarcal debería tener un mínimo de dos personas con funciones ejecutivas, por pertenecer al Grupo 2. Sin embargo, no contaba con ningún trabajador con un contrato de alta dirección que ejerciera dichas funciones ejecutivas al margen del Director Gerente, aunque sí existía al menos una persona que *de facto* realizaba estas funciones ejecutivas, pero con un contrato laboral sujeto al Estatuto de los Trabajadores y no mediante un contrato de alta dirección.

Esta situación supone que, en caso de extinción del contrato de trabajo por voluntad propia basada en determinadas circunstancias o por desistimiento de la Mutua, este trabajador pudiera percibir una indemnización (hasta el 12 de febrero de 2012, 45 días de salario por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades, y a partir de dicha fecha, 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades) mucho mayor de la que le podría corresponder en el caso de haberse suscrito un contrato de alta dirección (7 días por año de servicio, con un máximo de 6 mensualidades)⁴².

Asimismo, las personas que ejercen funciones ejecutivas sin contrato de alta dirección tampoco quedarían sujetas al régimen de incompatibilidades y limitaciones previsto en el artículo 88.1 del TRLGSS para los propios Directores Gerentes.

2. El contrato de alta dirección del Director Gerente es de fecha 16 de julio de 2010, por lo que no se encuentra adaptado al modelo de contrato aprobado mediante la Circular de 28 de julio de 2015 de la DGOSS. Esto supone lo siguiente:
 - a) En el contrato del Director Gerente figura una indemnización en caso de extinción del contrato superior a la que correspondería si por parte de la DGOSS se hubiera establecido la obligación de adaptar el contenido de los contratos vigentes al modelo remitido mediante la precitada Circular de 28 de julio de 2015. Así, la estipulación octava de este contrato señala que, en materia de indemnizaciones por extinción de la relación laboral, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Es decir, desde el 12 de febrero de 2012, en caso de despido improcedente la indemnización sería de 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades, mientras que, para supuestos de despido improcedente o nulo, la indemnización que consta en la citada Circular de la DGOSS es de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.
 - b) Además de lo anterior, la estructura retributiva que refleja el contrato no está adaptada a la cláusula novena del modelo de contrato aprobado mediante la Circular de 28 de julio de 2015, que establece que las retribuciones se clasificarán en retribuciones básicas, complementos de puesto y complementos variables, lo que implica la imposibilidad de determinar a través del contrato si la Mutua cumple con los límites máximos establecidos en el citado Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, para cada uno de los conceptos retributivos anteriores.
 - c) Respecto al régimen de incompatibilidades, el contrato tampoco está adaptado a lo previsto en la cláusula undécima del modelo de contrato aprobado mediante la Circular de 28 de julio de 2015 (ausencia total de regulación del régimen de incompatibilidades).
3. La Orden Comunicada de 2 de enero de 2015 establece en su apartado quinto que la retribución básica de los Directores Gerentes de las MCSS del Grupo 2 será, como máximo, de 80.000 euros. Sin embargo, el Director Gerente de la Mutua Intercomarcal percibe un

⁴² Tal y como se ha indicado anteriormente, Mutua Intercomarcal alega que el motivo de la circunstancia indicada es que ello conllevaría, en su caso, unos mayores gastos indemnizatorios, lo cual no puede ser aceptado por este Tribunal puesto que supone un incumplimiento de la normativa.

importe de 135.728,28 euros⁴³ como retribuciones básicas, de acuerdo con el fichero de retribuciones entregado por la Mutua, de lo que resulta un exceso de 55.728,28 euros, teniendo en cuenta que la Mutua considera como retribución básica del Director Gerente el salario base anual (60.167,16 euros), la mejora voluntaria (30.318,36 euros) y las seis pagas extras percibidas (45.242,76 euros)⁴⁴.

4. El gasto imputado al subconcepto presupuestario 1300 “*Altos Cargos*” ha experimentado un incremento superior al porcentaje autorizado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017 (1 %); en concreto el incremento ha sido del 1,93 %, al haber ascendido a 136.467,08 euros, mientras que en el año anterior el gasto fue de 133.888,73 euros.

Dicha variación se debió principalmente al aumento percibido por el Director Gerente en concepto de incentivos (incremento respecto al ejercicio anterior del 159,10 %, de 3.301,00 euros en el ejercicio 2016 pasó a percibir 8.552,78 euros en el ejercicio 2017).

Por tanto, la Mutua Intercomarcal incumplió lo dispuesto en la Disposición adicional trigésima primera de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, al incrementar las retribuciones totales del Director Gerente en un importe superior al 1 % establecido como límite.

5. El Director Gerente percibió en el ejercicio 2017 complementos variables por importe de 8.552,78 euros.

De acuerdo con el apartado octavo de la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015, los complementos variables retribuirán la consecución de unos objetivos anuales, previamente establecidos por la Junta Directiva en función de los resultados generados por la Mutua en la gestión de las diferentes actividades de la Seguridad Social en las que colabora.

Sin embargo, la documentación justificativa no determina claramente los objetivos anuales, la ponderación de los mismos para el cálculo del incentivo, por lo que no es posible comprobar cuantitativa ni cualitativamente si la puntuación asignada a los objetivos propuestos ha sido correcta.

6. La Mutua Intercomarcal no aplicó el descuento previsto en el citado Real decreto-ley 8/2010 sobre el complemento variable cobrado por el Director Gerente durante el ejercicio 2017 (el importe de este complemento fue de 8.552,78 euros).
7. El importe imputado a la partida presupuestaria 13090 “*Otro personal*” del presupuesto de gastos de la Mutua, 9.287.598,02 euros, se encuentra sobrevalorado en al menos 4.775,99 euros, ya que el fichero entregado por la Mutua con el desglose de las retribuciones correspondientes al ejercicio 2017, que debería coincidir con el importe imputado a presupuesto, recoge un gasto por un importe menor (9.282.822,03 euros).

II.2.1.4. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA

En la Mutua Fraternidad-Muprespa existen cinco personas con funciones ejecutivas: el Director Gerente, el Secretario General y tres Subdirectores.

⁴³ No incluye los incrementos salariales del 1 % del salario base, mejora voluntaria y pagas extras, así como tampoco el descuento previsto en el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo.

⁴⁴ Mutua Intercomarcal señala en sus alegaciones que la discrepancia surge por la falta de adaptación del contrato suscrito en el año 2010 a la Ley 35/2014, por la literalidad de la Circular remitida por la DGOSS en el ejercicio 2015 y la imposibilidad, vetada por la normativa laboral, de aplicar con efectos retroactivos modificaciones sustanciales en las relaciones laborales de los trabajadores. Este Tribunal no puede mostrarse de acuerdo con lo indicado puesto que supone el incumplimiento de las modificaciones introducidas por la Ley 35/2014.

Las retribuciones percibidas por el Director Gerente en el ejercicio 2017 ascendieron a un total de 203.639,15 euros, de los cuales 117.529,92 euros fueron imputados al subconcepto presupuestario 1300 "Altos cargos" y 86.109,23 euros al subconcepto 1350 "Retribuciones complementarias absorbibles. Altos cargos". Por el resto de personal con funciones ejecutivas (Secretario General y tres Subdirectores) se imputaron obligaciones por importe de 564.882,83 euros, de los que 355.053,54 euros correspondieron a la partida presupuestaria 13010 "Directivos sujetos a contratos de alta dirección" y el resto al subconcepto presupuestario 1351 "Retribuciones complementarias absorbibles. Directivos sujetos a contratos de alta dirección".

Del análisis de los contratos y de sus retribuciones, entre otra información, se deduce que, para la percepción del complemento variable por parte del personal con funciones ejecutivas, es necesario el cumplimiento de tres objetivos, de acuerdo con la propuesta de regulación de la retribución variable del personal con contrato de alta dirección elaborada por la propia Mutua. Si dichos objetivos se cumplen al 100 %, este personal percibirá como incentivo lo establecido en el contrato, con las correspondientes actualizaciones que sean objeto de aplicación.

El importe satisfecho por este concepto se desglosa en el siguiente cuadro:

CUADRO N.º 7
INCENTIVOS SATISFECHOS A LOS ALTOS CARGOS.
MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESA
Ejercicios 2016 y 2017
(Euros)

Cargo	Incentivo recogido en el contrato de alta dirección	Actualización 1 % Ejercicio 2016	Actualización 1 % Ejercicio 2017	Total
DIRECTOR GERENTE	23.500,00	235,00	237,35	23.972,35
SECRETARIO GENERAL	29.752,00	297,52	300,50	30.350,02 ⁴⁵
TRES SUBDIRECTORES	9.266,06	92,66	93,59	9.452,31
TOTAL	62.518,06	625,18	631,44	63.774,68

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con datos obtenidos de los contratos de alta dirección.

⁴⁵ Existe una diferencia de 297,52 euros entre el importe de obligaciones reconocidas netas imputadas al presupuesto para el pago del complemento variable del Secretario General (30.647,54 euros) y el importe que figuraba a este respecto en el fichero entregado por la Mutua (30.350,02 euros), incluso teniendo en cuenta las actualizaciones del 1 %.

En relación con el cumplimiento de los citados objetivos cabe señalar lo siguiente⁴⁶:

- a) El cumplimiento de uno de los objetivos se determinaba en virtud de los ratios de gastos de incapacidad temporal por contingencias profesionales existentes en la Mutua y en el sector. Sin embargo, no ha sido posible determinar cómo efectúa la Mutua el cálculo de los citados ratios, por lo que no se ha podido verificar la corrección de los mismos.
- b) Otro de los objetivos es que “*el resultado de la Cuenta de gestión del Patrimonio de la Seguridad Social del ejercicio anterior sea positivo*”, de acuerdo con la propuesta de regulación de la retribución variable del personal con contrato de alta dirección.

En el ejercicio 2016, el resultado de la cuenta de gestión de patrimonio de la Seguridad Social tuvo un importe negativo de 18.142.587,99 euros.

Sin embargo, para determinar el cumplimiento del citado objetivo, la Mutua no utiliza dicho resultado, sino el importe del “*Resultado a distribuir del ejercicio*”. Dicho concepto, que es el utilizado por la Mutua para la dotación de reservas, se compone de tres resultados: el resultado del ejercicio (-18.142.587,99 euros), el resultado de ejercicios anteriores (36.039.031,39 euros) y el resultado neto generado por cuotas (699.603,08 euros). En consecuencia, según los cálculos efectuados por la Mutua, este resultado fue positivo por importe de 18.596.046,48 euros y procedía el pago del incentivo.

Sin embargo, la propuesta de regulación de la retribución variable del personal con contrato de alta dirección, establece de manera literal que para el pago del incentivo se utilice como objetivo “*el resultado de la Cuenta de gestión del Patrimonio de la Seguridad Social del ejercicio anterior sea positivo*”, por lo que parece razonable pensar que dicho resultado se identifica con el fichero S007 de las cuentas anuales, el cual recoge la Cuenta del Resultado Económico Patrimonial del ejercicio anterior, y no con el fichero S088, que recoge el resultado no solo del ejercicio anterior, sino también de otros ejercicios. En consecuencia, a juicio de este Tribunal de Cuentas, no hubiera procedido el pago del citado incentivo.

- c) La Orden Comunicada de 2 de enero de 2015 establece en su apartado octavo que el complemento variable retribuirá la consecución de unos objetivos en función de los resultados del ejercicio generados por la Mutua en la gestión de las diferentes actividades de la Seguridad Social en las que colabora.

La Mutua Fraternidad-Muprespa únicamente incluyó como indicador el ratio de gasto en incapacidad temporal por contingencias profesionales, así como la reserva de estabilización por contingencia profesional.

Sin embargo, no ha incluido ningún indicador en relación a la actividad colaboradora de contingencias comunes, a pesar de que la propia norma establece que el complemento variable retribuirá el logro de unos objetivos en función de los resultados generados por las actividades en las que colabora⁴⁷.

⁴⁶ La Mutua Fraternidad-Muprespa informa en la fase de alegaciones sobre el cálculo de estos ratios, sin aportar ninguna información adicional, por lo que no puede aceptarse la alegación formulada. Y en todo caso manifiesta su disposición a seguir los criterios expresados en el presente informe.

⁴⁷ La Mutua Fraternidad-Muprespa señala en sus alegaciones que tiene el firme propósito de seguir los criterios del Tribunal de Cuentas, por lo que ha de considerar la inclusión de objetivos asociados a la incapacidad temporal por contingencias comunes.

II.2.2. Acción Social

De acuerdo con lo previsto en el artículo 18.Cuatro de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales de los trabajadores, disponiéndose en este artículo que en 2017 estos gastos, en términos globales, no podrían experimentar ningún incremento respecto a los del ejercicio anterior.

II.2.2.1. MUTUA MONTAÑESA

Las obligaciones reconocidas netas del subconcepto 1624 "Acción Social" del presupuesto de gastos de la Mutua Montañesa en el ejercicio 2017 ascendieron a 36.020,07 euros, al igual que los pagos⁴⁸.

La distribución de dicho importe por tipo de ayuda se resume en el siguiente cuadro:

CUADRO N.º 8
ACCIÓN SOCIAL. MUTUA MONTAÑESA
Ejercicio 2017
(Euros)

Concepto	Importe
AYUDA DE ESTUDIOS	21.730,00
JUGUETES	6.606,97
CELEBRACIÓN DE NAVIDAD	4.510,56
FIESTA INFANTIL	1.678,27
CESTA DE NAVIDAD	1.404,27
FIESTA INFANTIL II (F.THEODORA)	90,00
TOTAL	36.020,07

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con información facilitada por la Mutua.

Del análisis de los gastos recogidos en este concepto en la Mutua Montañesa destacan las siguientes incidencias:

1. De los diferentes tipos de ayudas que conforman la acción social, únicamente la ayuda de estudios, por importe de 21.730,00 euros en el ejercicio 2017, aparece recogida en el Convenio colectivo propio de la Mutua.

Respecto a los otros tipos de gasto imputados, por importe total de 14.290,07 euros, además de no venir recogidos en el convenio colectivo, no existe ningún acuerdo social, ni norma interna que los regulen, basándose estos derechos únicamente en la costumbre.

2. Ni el importe de las cestas de Navidad ni el de los juguetes figuran en la nómina de los trabajadores como retribución en especie, por lo que a la falta de vinculación de estos gastos con los fines de colaboración con la Seguridad Social habría que añadir la ausencia de retención a cuenta del IRPF de los perceptores de estas ayudas sociales.

⁴⁸ Existe diferencia entre este importe y el que figura imputado como acción social dentro de la masa salarial, debido a que este último incluye los gastos imputados a los subconceptos presupuestarios 1620 "Formación y perfeccionamiento del personal", 1621 "Servicios de comedor", 1624 "Acción Social", 1625 "Seguros" y 137 "Laborales. Contribuciones a planes de pensiones".

3. Por último, estos gastos (excepto la ayuda de estudios) se tramitaron como contratos menores. En consecuencia, estos contratos deben cumplir lo establecido en el artículo 22 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (TRLCSP)⁴⁹, el cual hace referencia a la necesidad e idoneidad del contrato y eficiencia en la contratación, al establecer que “*Los entes, organismos y entidades del sector público no podrán celebrar otros contratos que aquellos que sean necesarios para el cumplimiento y realización de sus fines institucionales*”, no considerándose justificada la necesidad de contratar con cargo al patrimonio de la Seguridad Social, al no guardar relación con el cumplimiento y realización de los precitados fines (colaboración en la gestión de la Seguridad Social).

II.2.2.2. MUTUA INTERCOMARCAL

En el año 2017, la Mutua Intercomarcal imputó al subconcepto 1624 “*Acción Social*” de su presupuesto de gastos, obligaciones reconocidas netas por un importe de 274.129,32 euros, efectuando pagos por importe de 270.443,18 euros.

Dentro de dicho importe total están incluidos gastos derivados de la compra de lotes de Navidad, relojes y vinos, por un importe total de 22.650,96 euros, que deberían haber sido imputados en el concepto 132 “*Retribuciones en especie*”, ya que no están recogidos en la relación de beneficios sociales que incluye el Reglamento Interno de Gestión de Personas de la Mutua Intercomarcal, de 13 de mayo de 2008.

Estos gastos se desglosan en: un importe de 19.473,13 euros correspondiente a lotes de Navidad entregados a los empleados (con un importe individual por trabajador de 66,24 euros); un importe de 2.203,17 euros, correspondiente a obsequios por jubilación; y un importe de 974,66 euros, correspondiente a entrega de vinos y obsequios de Navidad para algunos trabajadores de los centros de Manresa, de Barcelona y de la sede central.

A este respecto, se puede señalar lo siguiente:

1. No existe ningún convenio colectivo, acuerdo social ni norma interna que regule dichos beneficios, basándose estos derechos únicamente en la costumbre. Además de la falta de regulación de los mismos, si se tiene en cuenta la falta de vinculación de estos gastos con el fin institucional de las MCSS (la colaboración en la gestión con la Seguridad Social), tal y como se define en el artículo 80 del TRLGSS, no se puede considerar justificada su imputación al patrimonio de la Seguridad Social⁵⁰.
2. La compra de estos obsequios se articuló mediante los correspondientes contratos menores, si bien, a estos efectos es preciso tener en cuenta lo establecido en el artículo 22 del TRLCSP, el cual hace referencia a la necesidad e idoneidad del contrato y eficiencia en la contratación, al establecer que “*Los entes, organismos y entidades del sector público no podrán celebrar otros contratos que aquellos que sean necesarios para el cumplimiento y realización de sus fines institucionales*”, no considerándose justificada la necesidad de contratar con cargo al patrimonio de la Seguridad Social, al no guardar relación con el cumplimiento y realización de los precitados fines (colaboración en la gestión de la Seguridad Social).

⁴⁹ El Real Decreto Legislativo 3/2011 ha sido derogado mediante la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, cuya entrada en vigor se produjo el 8 de marzo de 2018. Esta norma regula la necesidad e idoneidad del contrato y eficiencia en la contratación en idénticos términos al Real Decreto Legislativo 3/2011.

⁵⁰ Mutua Intercomarcal hace referencia, en su alegación, a la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de julio de 2018 sobre la naturaleza de estos privilegios de condición más beneficiosa, circunstancia que no contradice lo que se indica en el Informe (no están previstos en convenio, norma o acuerdo interno), no supone el adecuado cumplimiento del principio de eficiencia en la ejecución del gasto público y no justifica que la contratación se realice con cargo al patrimonio de la Seguridad Social.

3. Además de lo anterior, la facturación realizada a la Mutua por los lotes de Navidad (persona jurídica 1) y por los vinos obsequio de Navidad (persona jurídica 2), que ascendió conjuntamente a 20.447,82 euros, correspondió en ambos casos a empresas asociadas a la Mutua en el momento de la prestación del servicio. En particular, la persona jurídica 1 figuraba de alta en el libro registro de empresas asociadas desde el 28 de octubre de 2016.

Al haberse utilizado el procedimiento del contrato menor, el cual permite la adjudicación sin necesidad de dar publicidad y promover concurrencia, este hecho podría suponer que, *de facto*, se hubiera producido una actividad de captación de empresas, prohibida expresamente por el artículo 80.3 del TRLGSS y por el artículo 5 del Real Decreto 1993/1995.

4. Por otra parte, al no considerar la Mutua estas entregas como retribuciones en especie, no figuraron en la nómina del trabajador como mayor remuneración, por lo que no se efectuó la correspondiente retención a cuenta del IRPF⁵¹.
5. Y en último lugar, se ha comprobado que la Mutua también entregó lotes de Navidad a otros colectivos que no forman parte del personal (miembros de la Junta Directiva y personal jubilado) por un valor total de 4.101,86 euros.

Por otra parte, y en cuanto a los importes que perciben los trabajadores en concepto de beneficios sociales determinados en el Reglamento Interno de Gestión de Personas de la Mutua Intercomarcal, de 13 de mayo de 2008, destacan las siguientes ayudas:

1. Plan “+XMI”, que en el ejercicio 2017 comprendía un importe total máximo de 892,50 euros para cada trabajador, por alguno de los siguientes conceptos: transporte, formación, curso de inglés, guardería, material informático, seguro médico y aportaciones de los Mutualistas como partícipe en el Plan de pensiones en casos de jubilación, incapacidad o fallecimiento.
2. Fondo Social, en el que se incluye la Ayuda a empleados con discapacitados a su cargo.

Del análisis de una muestra de estos gastos sociales destacan las siguientes incidencias:

1. Uno de los conceptos incluidos en el Plan “+XMI” es la adquisición de material informático por parte de la Mutua para uso personal de los trabajadores (portátiles, Ipads y aparatos similares). En el ejercicio 2017 la Mutua concedió esta ayuda a 101 personas, por un importe total de 78.004,42 euros, abonándose importes diferentes a cada uno de ellos en función de las facturas presentadas, habiéndose detectado la existencia de una factura emitida por la persona jurídica 3, por importe de 479,16 euros, cuyo objeto social no comprende la venta de material informático, sino el comercio de artículos para riego y fontanería, saneamientos y materiales de construcción, por lo que existen dudas razonables sobre la correcta financiación de este gasto por la Mutua.
2. Se ha detectado un pago duplicado por importe de 660,06 euros, correspondiente a la persona física 1, al haber imputado la Mutua dos veces al subconcepto presupuestario 1624 “*Acción social*” el mismo material informático (un ipad mini y unos airpods).
3. Tanto el Reglamento Interno de Gestión de Personas de la Mutua Intercomarcal, como el Plan “+XMI”, consideran estos beneficios sociales como exentos de tributación fiscal, y en consecuencia, el importe recibido por cada uno de los trabajadores no se consideró como una retribución del trabajo, en contra de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de

⁵¹ Mutua Intercomarcal señala que procedió a la retención pertinente, la cual viene reflejada en la documentación aportada a este Tribunal de Cuentas. No puede aceptarse la alegación, puesto que durante los trabajos de fiscalización se comprobó que la Mutua no realizó ingresos a cuenta correspondientes a cestas de Navidad, relojes y vinos, no habiendo presentado junto con sus alegaciones documentación que evidencie lo contrario.

las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, que establece que *“Se considerarán rendimientos íntegros del trabajo todas las contraprestaciones o utilidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie, que deriven, directa o indirectamente, del trabajo personal o de la relación laboral o estatutaria y no tengan el carácter de rendimientos de actividades económicas”* (esta incidencia hay que entenderla referida a todos los beneficios sociales excepto las ayudas por transporte, el seguro médico y las ayudas por guardería, las cuales están exentas del IRPF).

4. Se ha detectado la existencia de trabajadores que percibieron un importe superior a los 892,50 euros máximos establecidos en sus normas internas, por conceptos de seguro médico, material informático y planes de pensiones. El importe total abonado en exceso ascendió a 6.152,66 euros. El desglose de dicho importe es el siguiente:
 - a) En relación con el seguro médico, incluido como concepto de gasto dentro de la acción social, existen 18 trabajadores a los que se imputó por error un importe superior a los 892,50 euros y que en conjunto ascendió a 2.928,07 euros.
 - b) En concepto de material informático, cinco trabajadores percibieron importes en exceso por un total de 2.526,84 euros (el exceso que corresponde a cada trabajador es: 880,48 euros, 875 euros, 373,25 euros, 219,14 euros y 178,97 euros).
 - c) Por último, respecto a las aportaciones que efectúa la empresa al Plan de Pensiones de los trabajadores, se han detectado excesos en cuatro trabajadores por importe de total de 697,75 euros (501,96 euros, 125,73 euros, 56,98 euros y 13,08 euros respectivamente).
5. Se han abonado ayudas de acción social por importe total de 594,53 euros a tres trabajadores que no tendrían derecho a percibir las mismas, al no cumplir con el periodo de carencia establecido en el punto tercero del Acuerdo de 8 de enero de 2017 suscrito entre la Mutua y el Comité de Empresa, que señala como requisito para acceder a estas ayudas el formar parte de la plantilla con fecha previa a 15 de enero del año anterior al ejercicio en curso.
6. La Mutua abonó a cinco trabajadores en el ejercicio 2017 un importe de 4.434,69 euros para el pago de la matrícula de diferentes grados universitarios con cargo al subconcepto 1620 *“Formación”*, en lugar de hacerlo como acción social, dado que se trata de una formación personal de cada uno de ellos.

Al margen del error en la imputación presupuestaria, conviene recordar que la Mutua Intercomarcal tiene determinado un importe máximo de acción social por año y trabajador, igual a 892,50 euros. En consecuencia, al menos en tres de los trabajadores indicados el importe percibido hubiera sobrepasado este límite máximo si se hubiera imputado el gasto a acción social en lugar de a formación.

7. Por último, determinadas incidencias ponen de manifiesto un deficiente control interno de las ayudas imputadas a la acción social, lo que ocasionó errores en la contabilización del gasto, principalmente en lo que se refiere a la identificación de los trabajadores a los que se reconoció la ayuda. En concreto:
 - a) Se ha detectado la existencia de errores en la nómina del mes de diciembre de 2017 que ocasionan diferencias entre los importes por trabajador correspondientes al Plan de Pensiones consignados en la nómina dentro del concepto *“cuotas del partícipe”* (asignados bien mediante deducción en nómina, bien como acción social) y las aportaciones reales realizadas al Plan de Pensiones de dichos trabajadores. Estas diferencias, han supuesto sobrevaloraciones en las aportaciones efectuadas en relación

con 42 trabajadores, por importe de 12.044,06 euros, e infravaloraciones en las aportaciones en relación con otros 46 trabajadores, por importe de 12.587,79 euros.

- b) Asimismo, se han detectado diferencias, por importe total de 945,10 euros, entre el importe imputado al subconcepto presupuestario 1624 en concepto de carga de tarjeta de transporte y lo pagado realmente a la empresa contratada para la gestión de dicha carga. Lo anterior produjo que algunos trabajadores de la Mutua percibieran un importe superior al máximo establecido en concepto de ayuda por transporte.

II.2.3. Retribuciones en especie

Las retribuciones en especie son aquellas percepciones individualizadas recibidas en el marco de una relación laboral distintas de los sueldos y salarios en metálico. Según el Estatuto de los Trabajadores, estas retribuciones no pueden sobrepasar el 30 % del salario.

Por su parte, el artículo 17.1 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas define los rendimientos íntegros del trabajo como *“todas las contraprestaciones o utilidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie, que deriven, directa o indirectamente, del trabajo personal o de la relación laboral o estatutaria y no tengan el carácter de rendimientos de actividades económicas”*.

Se han analizado las retribuciones en especie percibidas por el personal al servicio de las cuatro MCSS seleccionadas como muestra, habiéndose detectado las siguientes deficiencias:

II.2.3.1. ACTIVA MUTUA

El importe total de retribuciones en especie imputadas al subconcepto 1329 *“Retribuciones en especie. Otras”* del presupuesto de gastos de Activa Mutua del ejercicio 2017 ascendió a 164.659,08 euros, correspondiendo, según la información facilitada por la Mutua, 97.658,62 euros a cestas de Navidad, 34.857,20 euros a complemento de comida, 30.929,58 euros a ayudas para adquisición de vehículos y 1.213,68 euros a préstamos.

Las incidencias detectadas en el análisis de esta área han sido las siguientes:

1. El uso de vehículos de la Mutua por los trabajadores, considerado como una retribución en especie, al cumplir los requisitos que establece el artículo 42 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, no se encuentra previsto en el Convenio colectivo general de ámbito estatal ni en el convenio propio de Activa Mutua, sino únicamente a nivel de pacto individual con cada trabajador.

La Mutua dispone de 20 vehículos asignados a 15 empleados, de los que 12 son propiedad de la Mutua y 8 son vehículos adquiridos bajo la modalidad de contrato de renting.

Además, existen otros 3 vehículos en renting que, si bien no están asignados a ningún trabajador en concreto, sino a la Delegación de Reus, también suponen devengo de gastos para la Mutua.

Las 15 personas que figuran como conductores habituales son empleados que, o bien cuentan con un contrato de alta dirección, o bien es personal directivo de la Mutua sin contrato de alta dirección. De estas personas, únicamente 12 tienen imputados gastos en concepto de retribuciones en especie a través del subconcepto presupuestario 1329 *“Retribuciones en especie. Otras”*, ya que en los otros 3 casos, la Mutua considera que la finalidad de su uso no es privada o particular.

Sin embargo, de acuerdo con los artículos 42 y 43 de la citada Ley 35/2006, y con diversas Resoluciones Vinculantes de la Dirección General de Tributos (entre otras, la Resolución V0808-17, de 30 de Marzo de 2017, o la Resolución V2784-18, de 24 de octubre de 2018) “*siempre procederá imputar al contribuyente una retribución en especie en la medida en que éste tenga la facultad de disponer del vehículo para usos particulares, con independencia de que exista o no una utilización efectiva para dichos fines*”.

Asimismo, de estos 20 vehículos, existen 5 que la Mutua considera que están “*pendientes de baja*” y que, por tanto, no entiende que estén asignados a ningún trabajador en concreto, señalando que los vehículos más antiguos son sustituidos por otros más nuevos.

Sin embargo, los contratos de cesión suscritos entre la Mutua y los trabajadores para la utilización de estos cinco vehículos siguen estando vigentes, por lo que a todos los efectos existen 5 trabajadores con dos vehículos asignados.

A pesar de que Activa Mutua considera que los vehículos son necesarios para que los empleados que los tienen asignados realicen sus funciones, a juicio de este Tribunal, y teniendo en cuenta el tamaño de la Mutua (Grupo 2) y el número de directivos (15), la existencia de un total de 20 vehículos, además de otros 3 asignados a la Delegación de Reus, podría estar representando un uso poco eficiente de los recursos públicos⁵².

2. El gasto imputado correspondiente a las cestas de Navidad, 97.658,62 euros, cuyo amparo jurídico es un pacto interno firmado con la representación de los trabajadores en 2009, representó el 59,31 % del total del gasto por retribuciones en especie del ejercicio 2017. Además de lo anterior, teniendo en cuenta la falta de vinculación de estos gastos con el fin institucional de las MCSS (la colaboración en la gestión con la Seguridad Social), tal y como se define en el artículo 80 del TRLGSS, no se considera justificada su imputación al patrimonio de la Seguridad Social.

En el trámite de alegaciones la Mutua señala que ha acordado para el ejercicio 2019, imputar el coste derivado de las cestas de navidad al patrimonio histórico de la Mutua y que valorará a través de la representación de los trabajadores, la sustitución de las cestas de Navidad por mejoras equivalentes que pudieran tener mayor encaje con la finalidad institucional de la entidad.

II.2.3.2. MUTUA MONTAÑESA

El importe imputado al concepto 132 “*Retribuciones en especie*” del presupuesto de gastos de Mutua Montañesa en el ejercicio 2017 ascendió a 39.433,96 euros, que se correspondieron con gastos de alquiler de vivienda de cuatro trabajadores de la MCSS trasladados a distintos centros de trabajo (31.229,88 euros), así como los ingresos a cuenta del IRPF correspondiente a dichas retribuciones en especie (8.204,08 euros).

Así, Mutua Montañesa se comprometió a subvencionar el 100 % del importe de alquiler de la vivienda a estos trabajadores durante los dos primeros años y el 50 % durante los dos siguientes, señalando asimismo que dicha compensación no representaría coste fiscal para el trabajador.

Respecto al ingreso a cuenta del IRPF financiado por Mutua Montañesa, el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores establece que “*Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario*”.

⁵² Activa Mutua señala que se ha iniciado un proceso de enajenación de los vehículos que son propiedad de la Mutua. En cuanto a los vehículos adquiridos bajo la modalidad de contrato de renting, comunica que se han iniciado los trámites para la resolución de los mismos. No obstante, no aporta documentación que acredite estas circunstancias.

Por tanto, la Mutua Montañesa financió un importe de 8.204,08 euros en el ejercicio 2017, que debió ser asumido por los cuatro trabajadores referidos.

Por otra parte, la Mutua incumplió los artículos 17 y 42 de la citada Ley 35/2006, de 28 de noviembre, al no considerar como retribución en especie de los empleados la asistencia sanitaria recibida en sus centros sanitarios, tanto por ellos como por sus familiares, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 del Convenio Colectivo de Mutua Montañesa y en el Acuerdo de Junta Directiva de 29 de marzo de 1993.

Así, en el ejercicio 2017 la Mutua realizó un total de 2.120 asistencias en sus centros propios (1.377 a familiares de empleados y 743 a empleados), que supusieron un coste total de 38.151,76 euros.

Al objeto de cumplir con la normativa aplicable, la Mutua estableció y puso en práctica, a partir del 1 de septiembre de 2018, el procedimiento de imputación como retribución en especie de dichas asistencias sanitarias, tanto de los empleados, como de sus familiares, y de los miembros de la Junta y de los jubilados, que no tienen vínculo laboral con la entidad.

II.2.3.3. MUTUA INTERCOMARCAL

Tal y como se indica en el subepígrafe II.2.2.2, la Mutua reflejó en el subconcepto presupuestario 1624 "*Acción Social*" gastos derivados de la compra de lotes de Navidad, relojes y vinos, por un importe total de 22.650,96 euros, los cuales deberían haber sido imputados en el concepto 132 "*Retribuciones en especie*", ya que no están recogidos en la relación de beneficios sociales que incluye el Reglamento Interno de Gestión de Personas de la Mutua Intercomarcal, de 13 de mayo de 2008. Asimismo, al no considerar la Mutua estas entregas como retribuciones en especie, no figuraron en la nómina del trabajador como mayor remuneración, por lo que no se efectuó la correspondiente retención a cuenta del IRPF.

Además de lo anterior, Mutua Intercomarcal no ha tenido en cuenta, como renta sujeta al IRPF, la asistencia sanitaria prestada por sus centros sanitarios de forma gratuita a los trabajadores y sus familiares. En consecuencia, no ha realizado la correspondiente retención a cuenta derivada de dicha retribución en especie, lo cual, en consecuencia, supuso el incumplimiento de los artículos 17 y 42 de la Ley 35/2006.

II.2.3.4. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA

Durante el ejercicio 2017, la Mutua Fraternidad-Muprespa imputó al subconcepto presupuestario 1329 "*Retribuciones en especie. Otras*" del presupuesto de gastos obligaciones reconocidas netas por importe de 375.471,68 euros, realizando pagos por importe de 343.719,84 euros.

Dentro de dicho subconcepto se pueden distinguir tres tipos de gastos: juguetes de Reyes, cestas de Navidad y obsequios de Navidad, con el siguiente desglose:

CUADRO N.º 9
RETRIBUCIONES EN ESPECIE. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA
Ejercicio 2017
(Euros)

Concepto de gasto	Obligaciones reconocidas netas	%
CESTAS DE NAVIDAD	342.617,29	91,25
OBSEQUIO DE NAVIDAD	31.751,84	8,46
JUGUETES REYES	1.102,55	0,29
TOTAL	375.471,68	100

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con información facilitada por la Mutua.

En cuanto a las cestas de Navidad y los juguetes de Reyes, el artículo 27 del Pacto Interno de la Mutua prevé su entrega a los trabajadores. En concreto, dicho artículo 27 señala que “*Para conmemorar estas fiestas, la empresa obsequiará a todos los empleados con un paquete de Navidad y a todos sus hijos menores de 11 años con un juguete de Reyes*”.

El valor unitario de la cesta, de acuerdo con el contrato suscrito con el proveedor, es de 220,90 euros. Por su parte, el importe de los juguetes varía en función de los tramos de edad (entre 18,16 euros y 63,49 euros, IVA no incluido).

En cuanto al obsequio de Navidad, consistió en un kit que incluía pulsera de actividad serigrafiada, cable de conexión a USB y estuche serigrafiado, por un importe unitario de 12,50 euros, IVA no incluido, sin que dicho obsequio estuviera previsto en ninguna normativa de la Mutua Fraternidad-Muprespa.

A diferencia del año anterior, en el ejercicio 2017 los empleados pudieron elegir si recibían el importe de la cesta y de los juguetes de reyes en efectivo o en especie, imputándose el importe de aquellos trabajadores que eligieron la opción en efectivo al subconcepto presupuestario 1629 “*Gastos sociales del personal. Otros*”, con el siguiente detalle:

CUADRO N.º 10
OTROS GASTOS SOCIALES. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA
Ejercicio 2017
(Euros)

Concepto de gasto	Obligaciones reconocidas netas	%
COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL	437.635,56	67,89
CESTAS DE NAVIDAD (Importe en efectivo)	104.485,70	16,21
REGALO 25 AÑOS (Importe en efectivo)	55.176,00	8,56
JUGUETES REYES (Importe en efectivo)	47.335,49	7,34
TOTAL	644.632,75	100

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con información facilitada por la Mutua.

En consecuencia, en el ejercicio 2017 se imputó a presupuesto un importe total correspondiente a cestas de Navidad para los trabajadores de la Mutua de 447.102,99 euros (342.617,29 euros como retribución en especie y 104.485,70 euros en efectivo), un importe de 48.438,04 euros en concepto de regalos de reyes (1.102,55 euros como retribución en especie y 47.335,49 en efectivo), 31.751,84 euros por un obsequio de Navidad para cada uno de los empleados (en el ejercicio 2017 fue un podómetro de pulsera) y 55.176 euros en efectivo para aquellos trabajadores que hubieran cumplido 25 años de servicio en la Mutua.

De lo anterior se puede destacar lo siguiente:

1. En el ejercicio 2017, la Mutua Fraternidad-Muprespa imputó a su presupuesto de gastos correspondientes a cestas de Navidad, juguetes de Reyes y obsequios de Navidad para sus trabajadores, un importe conjunto de 527.292,87 euros⁵³.

Respecto a las cestas de Navidad y los juguetes de Reyes, la entidad ha realizado el gasto con justificación en el artículo 27 del Pacto Interno suscrito entre la MCSS y los representantes legales de los trabajadores en vigor desde 1992. En relación con lo anterior, debe señalarse que la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha considerado, en determinados casos, que la naturaleza jurídica de la entrega por la empresa de este tipo de regalos a los empleados es la de condición más beneficiosa adquirida por los trabajadores (en este sentido se pronuncia, entre otras, la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de marzo de 2016, en la que se “...atribuye naturaleza jurídica de condición más beneficiosa al derecho de los trabajadores a recibir una cesta de Navidad...”, en los casos en los que se produzca “...la permanencia continuada en el tiempo del disfrute de esa condición por parte del trabajador o los trabajadores que la tengan reconocida...”). No obstante, y sin perjuicio de ello, este Tribunal considera que estos gastos, debido a la falta de vinculación con el fin institucional de las MCSS (la colaboración en la gestión con la Seguridad Social), tal y como se define en el artículo 80 del TRLGSS, no debieron realizarse con cargo al patrimonio de la Seguridad Social.

2. La Mutua ha venido entregando obsequios de Navidad a sus empleados, sin que figure prevista dicha entrega en ninguna norma existente en la Mutua (convenio, pacto interno o similar). El importe de las obligaciones reconocidas por este concepto en 2017 ascendió a 31.751,84 euros. En el trámite de alegaciones la Mutua confirma que estos gastos no están recogidos en Pacto Interno y que han sido suprimidos en 2018.
3. Por último, es necesario señalar que la Mutua incumplió los artículos 17 y 42 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, al no considerar como retribución en especie de sus empleados la asistencia sanitaria prestada en sus centros sanitarios, de forma gratuita o con descuento, recibida por ellos mismos o por sus familiares.

Así, en el ejercicio 2017 han recibido asistencia sanitaria en centros concertados 29 empleados y 34 familiares de empleados, con un total de 84 asistencias. En los centros propios han sido atendidos 732 empleados de la Mutua y 830 familiares de empleados, con un total de 7.516 asistencias. Y finalmente, en centros intermutuales se atendió a 2 empleados y a 2 familiares de empleados de la Mutua, lo cual se corresponde con 4 asistencias⁵⁴.

⁵³ La Mutua Fraternidad-Muprespa formula diversas alegaciones haciendo referencia a la naturaleza salarial de estos gastos y su previsión en el Pacto Interno en vigor desde el 1 de enero de 1992, a su naturaleza de gastos de acción social y de condición más beneficiosa, concepto acuñado jurisprudencialmente, y a la circunstancia de que la Intervención General de la Seguridad Social no haya considerado que procede su reintegro. Este Tribunal de Cuentas no puede mostrarse de acuerdo con estas alegaciones puesto que, en primer lugar, estos gastos no se adecúan al cumplimiento de la finalidad de los gastos de acción social que se contempla en la normativa (artículo 18.Cuatro de la Ley 3/2017: “...satisfacer necesidades consecuencia de circunstancias personales de los trabajadores...”), y en segundo lugar no se cuestiona su naturaleza como condición más beneficiosa que no puede ser suprimida unilateralmente, sino su imputación al patrimonio de la Seguridad Social.

⁵⁴ La Mutua Fraternidad-Muprespa señala en sus alegaciones que en 2019 ha determinado su imputación como pago en especie, con la correspondiente cotización y tributación, aun cuando no ha presentado justificación de tal extremo.

II.2.4. Previsión social complementaria

El Convenio colectivo general de ámbito estatal regula la *Previsión social complementaria* a favor de los trabajadores de las MCSS mediante la aplicación de una serie de beneficios sociales, complementarios al sistema de Seguridad Social. Concretamente:

1. En el artículo 60 del citado Convenio se regula el seguro de vida, otorgando para el personal en activo un seguro de grupo, que cubre los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Asimismo, la cobertura del seguro se prolonga para el personal jubilado hasta que cumpla los 70 años, por un capital asegurado del 50 % del que le correspondía en el momento de su jubilación.

2. En relación con la jubilación, el artículo 61 del citado Convenio establece que una vez el trabajador tenga derecho a la pensión de jubilación, se generarán a favor del mismo una serie de derechos:

- a) Compensación económica vitalicia a cargo de la empresa: si la pensión recibida del Sistema de Seguridad Social no alcanzara la *remuneración mínima anual*, se percibirá una compensación consistente en la diferencia hasta igualar esta remuneración.

- b) Incentivo económico por jubilación: si el empleado solicita la jubilación en el mes en que cumpla la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento por la normativa reguladora, la empresa abonará por una sola vez una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades.

En relación con los citados sistemas, es necesario tener en cuenta el cumplimiento del artículo 88.7 del TRLGSS en referencia a la aprobación, aportaciones y primas periódicas de los planes de pensiones, contratos de seguro y planes de previsión social empresarial, así como las limitaciones que contempla el artículo 18.Tres de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

Por otro lado, existe la posibilidad de regulación complementaria y adicional sobre estos sistemas de previsión social a través de Convenios colectivos propios, Pactos Internos o Acuerdos específicos con los que cuenten las MCSS.

Efectuado el análisis de los sistemas de previsión social complementarios en las cuatro MCSS que integran la muestra, se han detectado las siguientes incidencias.

II.2.4.1. ACTIVA MUTUA

La Mutua efectuó aportaciones durante el ejercicio 2017 correspondientes a las pólizas de seguros de vida para 16 personas jubiladas, por un importe total de 3.489,17 euros.

Aunque estas aportaciones se encuentran previstas tanto en el artículo 60 del vigente Convenio colectivo general de ámbito estatal, como en el artículo 28 del Convenio Colectivo de empresa de Activa Mutua, es necesario tener en cuenta que tanto el TRLGSS como la Ley 3/2017, de 27 de junio, autorizan, en determinadas condiciones, el establecimiento de planes de pensiones, seguros colectivos y planes de previsión social empresarial, exclusivamente, para el personal en activo. Además de lo anterior, se aprecia una falta de vinculación de estos gastos con el fin institucional de

las MCSS, tal y como se define en el artículo 80 del TRLGSS, motivo por el cual este Tribunal no considera justificada su imputación al patrimonio de la Seguridad Social⁵⁵.

II.2.4.2. MUTUA INTERCOMARCAL

Como ya se ha indicado en el subepígrafe II.2.2.2, se han detectado errores en la nómina del mes de diciembre de 2017 que ocasionan diferencias entre los importes por trabajador correspondientes al Plan de Pensiones consignados en la nómina dentro del concepto “*cuotas del partícipe*” (asignados bien mediante deducción en nómina bien como acción social) y las aportaciones reales realizadas al Plan de Pensiones. Estas diferencias, han supuesto tanto sobrevaloraciones como infravaloraciones en las aportaciones efectuadas por importe, respectivamente, de 12.044,06 euros en 42 trabajadores y 12.587,79 euros en 46 trabajadores.

Estos errores no han sido comunicados a los trabajadores ni se ha producido una corrección de los mismos por parte de la Mutua.

Asimismo, se ha detectado una incorrecta aplicación del “*Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones*” de la Mutua en la asignación de los “*puntos de experiencia*” por trabajador para el cálculo de las aportaciones del promotor al plan de pensiones, al sobrepasar el límite máximo de 30 puntos asignados por años de experiencia, ya que se han otorgado 40 puntos a 37 trabajadores que sobrepasan los 40 años de experiencia, no estando esta circunstancia contemplada en dicho Reglamento y pudiendo ocasionar aportaciones de importe superior al que corresponde.

II.2.4.3. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESA

Se ha detectado una duplicidad de coberturas en las pólizas suscritas por la Mutua Fraternidad-Muprespa correspondientes al seguro de vida y al seguro de accidente. La Mutua cuenta con una póliza de accidentes que comprende un seguro colectivo de accidentes para la totalidad de la plantilla, que cubre el fallecimiento por accidente y el anticipo de capital en caso de incapacidad por accidente (con doble garantía si el accidente es de circulación), contingencia que se encuentra ya cubierta en la póliza que comprende el seguro de vida previsto en el artículo 60 del Convenio colectivo general de ámbito estatal y en el apartado 21 del Pacto Interno de empresa, contratado con la persona jurídica 4.

El importe al que ascienden los pagos correspondientes a las aportaciones efectuadas en el 2017 por la citada póliza de accidentes es de 20.050,33 euros.

Asimismo, la Mutua efectuó aportaciones durante el ejercicio 2017 correspondientes a las pólizas de seguros de vida de personal jubilado (116 personas), por importe de 3.920,93 euros. Aunque estas aportaciones se encuentran previstas tanto en el artículo 60 del vigente Convenio colectivo general de ámbito estatal como en el artículo 21 del Pacto Interno de la Mutua, es necesario tener en cuenta que tanto el TRLGSS como la Ley 3/2017, de 27 de junio, autorizan, en determinadas condiciones, el establecimiento de planes de pensiones, seguros colectivos y planes de previsión social empresarial, exclusivamente, para el personal en activo. Además de lo anterior, se aprecia una falta de vinculación de estos gastos con el fin institucional de las MCSS, tal y como se define en el artículo 80 del TRLGSS, motivo por el cual no se considera justificada su imputación al patrimonio de la Seguridad Social.

⁵⁵ En sus alegaciones, Activa Mutua señala que, al derivar del convenio colectivo, se trata de una obligación laboral con sus trabajadores, si bien valorará, a través de la representación de los trabajadores, la sustitución de esta aportación por mejoras equivalentes que pudieran tener mayor encaje en la finalidad institucional de la Mutua.

II.2.5. Indemnizaciones

Las causas de extinción del contrato de trabajo motivadas por despido del trabajador, así como la indemnización correspondiente, aparecen reguladas en los artículos 52 y 53 (extinción por causas objetivas), 54 y 55 (despido disciplinario) y 56 (despido improcedente) del Estatuto de los Trabajadores.

En relación con el cálculo de las indemnizaciones, debe tenerse en cuenta el régimen transitorio previsto por la Disposición transitoria quinta del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, de manera que en los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012, cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades.

Por lo que respecta a la indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012, se calcula a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios hasta dicha fecha, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. Por otra parte, el importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización correspondiente al periodo anterior a 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades en ningún caso, tal como se determina en la precitada Disposición transitoria quinta y se ha confirmado, entre otras, en la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, nº 750/2016, de 16 de septiembre de 2016.

En este punto es preciso citar que el artículo 88.6 del TRLGSS dispone que *“Con cargo a los recursos públicos, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social no podrán satisfacer indemnizaciones por extinción de la relación laboral con su personal, cualquiera que sea la forma de dicha relación y la causa de su extinción, que superen las establecidas en las disposiciones legales y reglamentarias reguladoras de dicha relación”*.

Por otra parte, el artículo 63 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, establece que *“Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones”*, de manera que si un trabajador no está de acuerdo con las condiciones de su despido puede acudir a la jurisdicción social, siendo preceptivo, como trámite previo al juicio, el acudir a una conciliación o arbitraje entre trabajador y empresa.

A continuación se relacionan las incidencias más significativas detectadas en relación con las indemnizaciones por despido satisfechas por las Mutuas integrantes de la muestra.

II.2.5.1. ACTIVA MUTUA

En 2017 Activa Mutua reconoció obligaciones con cargo al subconcepto 1343 *“Indemnizaciones. Otro personal laboral fijo”* de su presupuesto de gastos por importe de 357.922,76 euros, importe coincidente asimismo con los pagos realizados.

Dicho importe se correspondió con 28 indemnizaciones abonadas, 16 de ellas por despido, por importe total de 353.219,86 euros, y el resto por finalización del contrato, por importe total de 4.702,90 euros.

Se ha analizado una muestra de nueve expedientes de indemnizaciones por despido, la cual representó un porcentaje del 90,04 % respecto al importe total abonado por este concepto en el

ejercicio 2017, habiéndose detectado el pago de cuatro indemnizaciones superiores a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con el siguiente detalle:

CUADRO N.º 11
INDEMNIZACIONES POR DESPIDO SUPERIORES A LO PREVISTO
EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ACTIVA MUTUA
(Euros)

Nombre	Antigüedad	Fecha de baja	Salario básico anual	Importe indemnización abonada por la Mutua (A)	Importe indemnización máxima según Estatuto de los Trabajadores (B)	Exceso de la indemnización abonada sobre la prevista en el Estatuto de los Trabajadores (A) - (B)
Persona física 2	02/07/2001	09/02/2017	48.728,99	90.759,45	86.916,28	3.843,17
Persona física 3	11/01/2010	12/09/2017	27.944,81	22.733,00	21.533,80	1.199,20
Persona física 4	03/02/2003	18/09/2017	19.747,49	33.006,17	32.402,34	603,83
Persona física 5	12/09/2005	18/09/2017	20.004,13	26.825,12	26.297,10	528,02
TOTAL				173.323,74	167.149,52	6.174,22

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con datos obtenidos de los expedientes de indemnizaciones.

Tal y como se pone de manifiesto, existieron cuatro indemnizaciones superiores al importe máximo legal establecido en el Estatuto de los Trabajadores, con un exceso total de 6.174,22 euros. Estas diferencias se debieron, en los dos primeros supuestos, a que la indemnización pactada en el acto de conciliación fue superior a la indemnización prevista en la normativa, mientras que en los dos últimos casos, la Mutua consideró como fecha de baja, para el cálculo de la indemnización, el día 30 de septiembre de 2017 y no la fecha real de baja (18 de septiembre de 2017).

Dado que estas indemnizaciones fueron satisfechas con cargo al patrimonio de la Seguridad Social, Activa Mutua incumplió el artículo 88.6 del TRLGSS, según el cual, con cargo a los recursos públicos, las MCSS no pueden satisfacer indemnizaciones por extinción de la relación laboral con su personal, cualquiera que sea la forma de dicha relación y la causa de su extinción, que superen las establecidas en las disposiciones legales y reglamentarias reguladoras de dicha relación.

Por otra parte, el importe de las nueve indemnizaciones determinadas en actos de conciliación previos al juicio se resolvió con avenencia de la Mutua, asumiendo la improcedencia del despido en siete casos, mientras que en los otros dos abonó una cantidad de más del doble de lo considerado inicialmente, tal y como se señala a continuación:

CUADRO N.º 12
ACTOS DE CONCILIACIÓN POR DESPIDOS. ACTIVA MUTUA
(Euros)

Nombre	Motivo del despido	Importe fijado inicialmente por la Mutua (A)	Tipo de acuerdo en el acto de conciliación	Importe acordado en el acta (B)	Exceso de la indemnización abonada sobre la prevista inicialmente (B) – (A)
Persona física 6	La prestación del servicio no cubrió las expectativas (<i>Despido disciplinario</i>)	0,00	Despido improcedente	17.767,62	17.767,62
Persona física 7	Incumplimiento contractual (<i>Despido disciplinario</i>)	0,00	Despido improcedente	32.537,80	32.537,80
Persona física 8	Disminución continuada y voluntaria del rendimiento (<i>Despido disciplinario</i>)	0,00	Despido improcedente	19.653,79	19.653,79
Persona física 2	Trasgresión de buena fe contractual y comportamiento desleal (<i>Despido disciplinario</i>)	0,00	Despido improcedente	90.759,45	90.759,45
Persona física 9	Disminución continuada y voluntaria del rendimiento (<i>Despido disciplinario</i>)	0,00	Despido improcedente	29.824,19	29.824,19
Persona física 3	Prestación servicio no ha cubierto las expectativas (<i>Despido disciplinario</i>)	0,00	Despido improcedente	22.733,00	22.733,00
Persona física 10	Despido objetivo por reorganización delegación Granada (<i>Se le ofrece traslado de Granada a Almería o indemnización de 20 días</i>)	15.833,70	La Mutua ofrece la extinción de contrato por movilidad geográfica y una indemnización por 33.006,17 euros	33.006,17	17.172,47
Persona física 5	Despido objetivo por reorganización delegación Granada (<i>Se le ofrece traslado de Granada a Jerez o indemnización de 20 días</i>)	13.180,26	La Mutua ofrece la extinción de contrato por movilidad geográfica y una indemnización por 26.825,12 euros	26.825,12	13.644,86
Persona física 11	Disminución continuada y voluntaria rendimiento (<i>Despido disciplinario</i>)	0,00	Despido improcedente	44.920,00	44.920,00
TOTAL		29.013,96	-	318.027,14	289.013,18

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con datos obtenidos de los expedientes de indemnizaciones.

Como se desprende del cuadro anterior, el pago de las de indemnizaciones a estos nueve trabajadores supuso un abono muy superior a lo inicialmente previsto, y además llama la atención que en siete supuestos considerados inicialmente por la Mutua como despido disciplinario, esta se aviniera posteriormente a calificarlos como despido improcedente y, consecuentemente, acordara un importe a pagar muy superior.

Teniendo en cuenta que las obligaciones económicas de las Mutuas se abonan con cargo a recursos públicos, es exigible en todos estos supuestos un adecuado cumplimiento de los principios de buena gestión, de manera que habría sido necesario que tanto la calificación del despido, como el importe de la indemnización a abonar, hubieran sido determinados, no en el acto de conciliación, sino mediante la correspondiente sentencia del juzgado de lo social. En este mismo sentido se ha pronunciado la Subdirección General de Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social de la DGOSS, informando desfavorablemente diversos expedientes de modificación presupuestaria, los cuales se estaban tramitando para el abono de las indemnizaciones por

despido improcedente resultantes de acuerdos alcanzados en sede extrajudicial, al considerarse por dicho órgano que la Mutua debería esperar a la sentencia judicial que declare, en su caso, la improcedencia del despido.

II.2.5.2. MUTUA MONTAÑESA

Mutua Montañesa imputó al concepto presupuestario 134 “*Indemnizaciones*”, durante el ejercicio 2017, un importe de 127.915,03 euros, correspondiente a dos indemnizaciones por despido y dos indemnizaciones por traslado, no detectándose ninguna incidencia.

Sin embargo, en el ejercicio 2018 se abonaron indemnizaciones por despido derivadas del cierre, por razones económicas, de los centros de trabajo de Burgos y de Barberá del Vallés (Barcelona).

El artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores regula la forma y efectos de la extinción del contrato por causas objetivas, señalando que la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, si bien la Mutua Montañesa pactó con los representantes de los trabajadores un importe de indemnización superior al establecido en dicho artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores (26 días de salario por año de servicio).

El siguiente cuadro muestra las diferencias de importes entre las indemnizaciones pactadas y las indemnizaciones calculadas de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores:

CUADRO N.º 13
INDEMNIZACIONES POR DESPIDO SUPERIORES A LO PREVISTO EN EL ESTATUTO DE
LOS TRABAJADORES. MUTUA MONTAÑESA
(Euros)

Nombre	Antigüedad	Salario diario trabajador	Indemnización pactada	Importe indemnización pactada (A)	Indemnización máxima según Estatuto Trabajadores	Importe indemnización máxima según Estatuto de los Trabajadores (B)	Exceso de la indemnización pactada sobre la prevista en el Estatuto de los Trabajadores (A) – (B)
Persona física 12	19/09/1995	37,35	26 días salario/año de servicio	21.100,56	20 días salario/ año de servicio (con límite de 12 mensualidades)	13.446,56 ⁽¹⁾	7.654,00
Persona física 13	01/12/1998	73,23	26 días salario/año de servicio	35.317,35	20 días salario/ año de servicio (con límite de 12 mensualidades)	26.362,18 ⁽¹⁾	8.955,17
Persona física 14	05/02/2007	74,61	26 días salario/año de servicio	20.550,60	20 días salario/ año de servicio (con límite de 12 mensualidades)	16.414,22	4.136,38
Persona física 15	30/01/2008	38,50	26 días salario/año de servicio	10.094,09	20 días salario/ año de servicio (con límite de 12 mensualidades)	7.764,69	2.329,40
Persona física 16	02/07/2012	8,05	26 días salario/año de servicio	1.185,82	20 días salario/ año de servicio (con límite de 12 mensualidades)	898,75	287,07
Persona física 17	27/01/2017	93,70	26 días salario/año de servicio	2.529,55	20 días salario/ año de servicio (con límite de 12 mensualidades)	2.030,14	499,41
TOTAL				90.777,97	-	66.916,54	23.861,43

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con datos obtenidos de los expedientes de indemnizaciones.

(1) En el caso de los dos trabajadores citados en primer lugar, el importe de la indemnización superaba el tope de las 12 mensualidades, por lo que la indemnización se ha calculado teniendo en cuenta dicho límite máximo.

En consecuencia, dado que estas indemnizaciones fueron financiadas con cargo al patrimonio de la Seguridad Social, la Mutua Montañesa incumplió el artículo 88.6 del TRLGSS, según el cual con cargo a los recursos públicos las MCSS no pueden satisfacer indemnizaciones por extinción de la relación laboral con su personal, cualquiera que sea la forma de dicha relación y la causa de su extinción, que superen las establecidas en las disposiciones legales y reglamentarias reguladoras de dicha relación.

II.2.5.3. MUTUA INTERCOMARCAL

En el ejercicio 2017, Mutua Intercomarcal imputó al concepto presupuestario 134 "Indemnizaciones" un importe de 137.449,66 euros, correspondiente a cuatro indemnizaciones por despido improcedente.

No obstante, y por lo que se refiere al ejercicio 2016, la Mutua Intercomarcal reconoció obligaciones y pagó, con cargo al mismo concepto presupuestario, un importe de 146.772,35 euros. El cálculo de una de estas indemnizaciones abonadas en el ejercicio 2016 (persona física 18) no fue correcto, ya que el importe abonado (73.123,00 euros) superó el importe máximo a indemnizar (71.484,87 euros), como consecuencia de la aplicación del límite máximo de 720 días (de acuerdo con la

Disposición transitoria quinta del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero). En consecuencia, se abonó un importe superior al correcto en 1.638,13 euros, por lo que la Mutua incumplió el artículo 88.6 del TRLGSS, según el cual con cargo a los recursos públicos las MCSS no pueden satisfacer indemnizaciones por extinción de la relación laboral con su personal, cualquiera que sea la forma de dicha relación y la causa de su extinción, que superen las establecidas en las disposiciones legales y reglamentarias reguladoras de dicha relación.

Además, el importe de esta indemnización fue acordado por la Mutua en acto de conciliación previa, aviniéndose la misma a declarar el despido como improcedente.

Por otra parte, los actos de conciliación celebrados en 2017 se resolvieron con avenencia de la Mutua en tres casos, asumiendo el despido improcedente a pesar de que inicialmente había considerado la existencia de otro tipo de causas que justificaban el mismo (causas técnicas y organizativas, y despido disciplinario), y en consecuencia, una indemnización superior a la inicialmente prevista, y solo en uno de los supuestos existió resolución judicial, tal y como se señala a continuación:

CUADRO N.º 14
ACTOS DE CONCILIACIÓN POR DESPIDOS. MUTUA INTERCOMARCAL
(Euros)

Nombre	Motivo del despido	Importe fijado inicialmente por la Mutua (A)	Tipo de acuerdo del acta de conciliación	Importe acordado (B)	Exceso de la indemnización acordada sobre la prevista inicialmente (B) – (A)
Persona física 19	Causas técnicas y organizativas de la empresa	0,00	Sin acuerdo. Resuelto en juicio con un importe de 41.000 euros	0,00	0,00
Persona física 20	Causas técnicas y organizativas de la empresa	0,00	Despido improcedente	28.000,00	28.000,00
Persona física 21	Causas técnicas y organizativas de la empresa	0,00	Despido improcedente	34.118,00	34.118,00
Persona física 22	Reiterada desobediencia a las órdenes recibidas respecto a destinar parte de la jornada a tareas de control médico (<i>Despido disciplinario</i>)	0,00	Despido improcedente	34.331,66	34.331,66
TOTAL		0,00	-	96.449,66	96.449,66

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con datos obtenidos de los expedientes de indemnizaciones.

Como se desprende del cuadro anterior, el pago de las indemnizaciones a tres trabajadores acordadas en los actos de conciliación previa supuso un total de 96.449,66 euros, siendo especialmente llamativo que, habiéndose considerado la concurrencia de despidos por causas objetivas o disciplinarias, posteriormente la Mutua se aviniera a calificarlos como despidos improcedentes y, consecuentemente, aceptara un mayor importe a pagar.

Tal y como se ha indicado anteriormente, las obligaciones económicas de las Mutuas se abonan con cargo a recursos públicos, siendo exigible en todos estos supuestos un adecuado cumplimiento de los principios de buena gestión, de manera que habría sido necesario que tanto la calificación del despido, como el importe de la indemnización a abonar, hubieran sido determinados mediante la correspondiente sentencia del juzgado de lo social. Y en este mismo sentido se ha pronunciado la Subdirección General de Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social de la DGOSS informando desfavorablemente diversos expedientes de modificación presupuestaria para el abono

de las indemnizaciones por despido improcedente resultantes de acuerdos alcanzados en sede extrajudicial, al considerarse que debería esperarse a la sentencia judicial que declarase, en su caso, la improcedencia del despido⁵⁶.

II.2.5.4. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA

La Mutua Fraternidad-Muprespa imputó al subconcepto presupuestario 1343 "Indemnizaciones. Otro personal laboral fijo", durante el ejercicio 2017, obligaciones reconocidas por importe de 316.752,41 euros, correspondiente a seis indemnizaciones.

Por otra parte, la totalidad de los actos de conciliación se resolvió con avenencia de la Mutua, asumiendo el despido improcedente en cuatro de estos supuestos, como se señala a continuación:

CUADRO N.º 15
ACTOS DE CONCILIACIÓN POR DESPIDOS. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA
(Euros)

Nombre	Motivo del despido	Importe fijado inicialmente por la Mutua (A)	Tipo de acuerdo del acta de conciliación	Importe acordado (B)	Exceso de la indemnización acordada sobre la prevista inicialmente (B) – (A)
Persona física 23	Dificultades insalvables en la actuación de la trabajadora con respecto a los nuevos criterios y procedimientos de gestión. (Despido por causas objetivas)	84.345,84	No existió acto de conciliación	84.345,84	0,00
Persona física 24	Dificultades insalvables en la actuación del trabajador con respecto a los nuevos criterios y procedimientos de gestión. (Despido por causas objetivas)	51.144,60	Despido improcedente	92.000,00	40.855,40
Persona física 25	Se negó a incorporarse al servicio de rehabilitación (Despido disciplinario)	0,00	Despido improcedente	49.908,00	49.908,00
Persona física 26	Llega tarde al trabajo y tiene ausencias injustificadas (Despido disciplinario)	0,00	Despido improcedente	45.000,00	45.000,00
Persona física 27	Discrepancias de actuación con respecto al procedimiento de gestión establecido, así como con el cumplimiento de los protocolos. (Despido por causas objetivas)	39.912,26	No existió acto de conciliación	39.912,26	0,00
Persona física 28	N/C	5.510,93 (1)	Despido improcedente	11.097,24	5.586,31
TOTAL		180.913,63	-	322.263,34	141.349,71

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con datos obtenidos de los expedientes de indemnizaciones.

N/C: No consta información en el expediente

(1) Este importe se abonó con cargo al presupuesto de gastos del ejercicio 2016, lo cual motiva la diferencia entre la suma de los importes consignados en la columna "Importe acordado (B)" (322.263,34 euros) y el importe de las obligaciones reconocidas en 2017, indicado al principio de este subepígrafe (316.752,41 euros).

Como se desprende del cuadro anterior, el pago de las indemnizaciones a cuatro trabajadores acordadas en los actos de conciliación previa supuso un exceso total sobre lo inicialmente previsto

⁵⁶ Mutua Intercomarcal señala en sus alegaciones que llegar a un acuerdo en el acto de conciliación comporta un ahorro de fondos públicos, reservando la vía judicial a aquellos supuestos en que se puede armar una defensa sólida. No puede aceptarse la alegación formulada, puesto que lo que se pone de manifiesto en el Informe es el incumplimiento de los principios de buena gestión financiera, ocasionados por la existencia de cambios en la calificación de los despidos y con mayor gasto para la Mutua, sin que existieran causas justificativas para ello.

de 141.349,71 euros, y también en este supuesto llama la atención que, habiéndose considerado la concurrencia de despidos por causas objetivas o disciplinarias, posteriormente la Mutua se aviniera a calificarlos como despidos improcedentes y, consecuentemente, acordara un mayor importe a pagar.

De nuevo cabe indicar que dado que las obligaciones económicas de las Mutuas se abonan con cargo a recursos públicos, es exigible en estos supuestos un adecuado cumplimiento de los principios de buena gestión, de manera que habría sido necesario que tanto la calificación del despido, como el importe de la indemnización a abonar, hubieran sido determinados, no en el acto de conciliación, sino mediante la correspondiente sentencia del juzgado de lo social. Y como ya se ha indicado anteriormente, en este mismo sentido se ha pronunciado la Subdirección General de Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social de la DGOSS informando desfavorablemente diversos expedientes de modificación presupuestaria para el abono de las indemnizaciones por despido improcedente resultantes de acuerdos alcanzados en sede extrajudicial, al considerarse que debería esperarse a la sentencia judicial que declarase, en su caso, la improcedencia del despido⁵⁷.

II.2.6. Otros pagos al personal

II.2.6.1. ACTIVA MUTUA

El artículo 37.3 del Convenio colectivo de Activa Mutua establece que anualmente, y siempre que las posibilidades presupuestarias lo permitan, se establecerá una bolsa anual para la concesión de créditos a los trabajadores ante situaciones excepcionales (en este artículo se mencionan “*la compra de vivienda, enfermedades de familiares, compra de vehículo, etc.*”). Las cantidades prestadas serán retornadas por los trabajadores en un máximo de tres años y sin interés alguno. El reintegro se producirá mediante descuento de la cantidad necesaria en sus recibos de salario. Para poder acceder nuevamente a la bolsa de préstamos será necesario que el trabajador haya reintegrado la totalidad del préstamo anterior.

A este respecto, se ha detectado que a la persona física 29 le fue concedido un préstamo el 29 de septiembre de 2015 por importe de 6.500 euros, y que el día 22 de agosto de 2016 le fue concedido otro préstamo por importe de 6.000 euros, aun cuando en dicha fecha todavía estaba pendiente de amortizar un importe de 4.513,95 euros del préstamo anterior.

La misma situación se produjo con la persona física 30, al cual le fue concedido un préstamo el 21 de octubre de 2016 por importe de 2.000 euros y otro el día 20 de abril de 2017 por importe de 1.000 euros, aun cuando en dicha fecha todavía estaba pendiente de amortizar un importe de 1.666,70 euros del primer préstamo que se le concedió.

II.2.6.2. MUTUA INTERCOMARCAL

Los importes concedidos a los trabajadores en concepto de anticipos y préstamos al personal se imputaron al concepto presupuestario 830 “*Préstamos y anticipos a corto plazo*”. Las obligaciones reconocidas netas, así como los pagos imputados al presupuesto de gastos en el ejercicio 2017 ascendieron a 243.948,56 euros.

⁵⁷ La Mutua Fraternidad-Muprespa señala en sus alegaciones que diversas sentencias del Tribunal Supremo y otros tribunales han reconocido la capacidad y autonomía de las MCSS para negociar indemnizaciones, con un único límite: que no se abonen con cargo al presupuesto de la Seguridad Social indemnizaciones por importe superior al permitido en la normativa, supuesto que no se ha producido en este caso. Sin embargo, no se puede aceptar la alegación formulada, puesto que lo que se pone de manifiesto en el Informe no es la conveniencia de limitar la autonomía de las MCSS en la gestión de las indemnizaciones, sino la falta de cumplimiento de los principios de buena gestión financiera, ocasionada por la existencia de cambios en la calificación de los despidos, con mayor gasto para la Mutua, sin que se acrediten causas justificativas para ello.

La regulación de los préstamos y anticipos del personal de la Mutua Intercomarcal se encuentra contenida en su Reglamento Interno de Gestión de Personas, aprobado por Junta Directiva de 13 de mayo de 2008.

Se ha comprobado la existencia de múltiples deficiencias en el control interno y en la gestión de los préstamos y anticipos concedidos al personal de esta Mutua, entre las que destacan las siguientes:

1. Incumplimiento del propio Reglamento Interno de la Mutua Intercomarcal respecto a la solicitud de los préstamos y anticipos, ya que el citado Reglamento interno exige su solicitud por escrito justificando la petición y que la misma se plasme en un contrato.

Sin embargo, en la muestra analizada (el 100 % del importe total de préstamos y el 37,52 % del importe total de anticipos concedidos en el ejercicio 2017), se ha comprobado que la solicitud se efectúa mediante correo electrónico, en el cual no se indican, para la mayoría de las solicitudes, ni las razones que justifican la petición del préstamo o anticipo, ni el importe que se solicita, ni la forma de proceder al reintegro del mismo a través de las mensualidades o pagas extraordinarias.

2. Incumplimiento del Reglamento Interno respecto a los requisitos de concesión de los préstamos. Se ha detectado que no constaba en ninguno de los expedientes de los préstamos concedidos en el ejercicio 2017 el informe previo preceptivo de la Unidad de Gestión y Administración de Personas, el cual debe remitirse al Director Gerente, quien decidirá el otorgamiento o no del préstamo. Asimismo, tampoco constaban las Resoluciones de concesión de dicho Director Gerente.
3. Concesión de nuevos anticipos y préstamos sin que se haya producido la amortización de los anteriores. En concreto, se ha detectado que se han concedido 18 anticipos, por importe conjunto de 21.211,13 euros, y un préstamo, por importe de 1.782,10 euros, sin que se hubieran cancelado los concedidos con anterioridad.
4. Incumplimiento de los plazos máximos existentes para la amortización de los anticipos y préstamos. En concreto, se han detectado tres anticipos en los que se superó el plazo de amortización de un año y un préstamo en el que se superó el plazo de amortización de dos años.
5. Se ha detectado la concesión de préstamos y anticipos por causas no previstas en el Reglamento Interno y en el Convenio colectivo general de ámbito estatal (como por ejemplo, para la adquisición de un vehículo).
6. Según el Reglamento Interno el importe máximo a conceder es de 2.500 euros, si bien en el ejercicio 2017 el importe máximo que se vino concediendo fue de 3.000 euros. Tampoco figuraba en el Reglamento Interno, ni en ningún otro documento, el importe máximo a conceder en concepto de préstamo, aun cuando en la práctica se venía aplicando un importe máximo de 6.000 euros.
7. En el ejercicio 2017, el importe de la compensación por comida por jornada partida determinado en el Convenio colectivo era de 12,50 euros por jornada. No obstante, dicho importe no se aplicó a todo el personal de la Mutua, existiendo imputaciones por importes superiores a determinados trabajadores, sin que los mismos aparecieran recogidos en ninguna norma.

Así, en aquel personal con desplazamientos muy frecuentes entre sucursales y de distribución irregular (10 personas) se determinó un importe de 19,28 euros por día, mientras que a los miembros que componían la Dirección General, el Comité Ejecutivo, personal de mantenimiento de sucursales y Jefes Territoriales (13 personas), se les aplicó un importe de 26,16 euros por día.

No obstante lo anterior, se ha verificado que solamente seis trabajadores superaron el importe máximo de consumo real, por un importe total anual de 3.029,81 euros (el resto, a pesar de haberseles efectuado cargas por importes superiores a 12,50 euros/día, no efectuaron consumos diarios que superaran dicho importe)⁵⁸.

II.2.6.3. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESA

La Mutua Fraternidad-Muprespa imputó en el ejercicio 2017 los importes concedidos a los trabajadores en concepto de anticipos y préstamos al personal al subconcepto presupuestario 8310 "Préstamos a largo plazo al personal" por importe de 1.273.521,00 euros.

La regulación de los préstamos y anticipos del personal se contiene en una instrucción interna denominada "Anticipos y préstamos al personal".

A través del análisis de esta área se ha detectado la existencia de préstamos con saldos pendientes antiguos que no fueron devueltos por los trabajadores. En concreto, los siguientes:

CUADRO N.º 16
PRÉSTAMOS ANTIGUOS CON SALDOS PENDIENTES A 31.12.2017. MUTUA
FRATERNIDAD-MUPRESA
(Euros)

Nombre del trabajador	Fecha concesión préstamo	Importe concedido	Tipo de préstamo	Importe pendiente a 31/12/2017	Situación según la Mutua	Acciones efectuadas por la Mutua
Persona física 31	20/10/2009	19.000,00	OTRAS CAUSAS (GERENCIA)	14.436,00	ASESORÍA	DEMANDA HEREDEROS
Persona física 32	03/10/2005	9.100,00	ADQUISICIÓN DE VEHÍCULO	6.207,03	IRRECUPERABLE	ANULADO EN 2018
Persona física 33	04/07/2007	7.500,00	ADQUISICIÓN DE VEHÍCULO	550,00	IRRECUPERABLE	ANULADO EN 2018
Persona física 34	07/02/2008	12.000,00	PRIMERA VIVIENDA	4.163,00	ASESORÍA	SENTENCIA CONDENATORIA. EMBARGO
Persona física 35	13/11/2006	12.000,00	PRIMERA VIVIENDA	5.309,89	ASESORÍA	SENTENCIA CONDENATORIA. EMBARGO
TOTAL				30.665,92	-	-

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con datos obtenidos de los expedientes de los préstamos.

El saldo pendiente por importe de 14.436,00 euros corresponde a una trabajadora fallecida el 28 de marzo de 2012, tras lo cual la Mutua interpuso demanda contra su hijo como heredero. Con fecha 30 de diciembre de 2014 el Juzgado de lo Social n.º 1 de Toledo dictó sentencia estimatoria de la demanda, condenando al heredero a abonar a la Mutua la cantidad pendiente más los intereses legales, sin que hasta la fecha haya existido cobro alguno, ni ninguna otra actuación por parte de la Mutua con esta finalidad hasta junio de 2019, fecha en la que se solicitó la reapertura de la ejecución, siendo archivada en ese mismo mes.

Asimismo, dos saldos pendientes por importe de 6.207,03 euros y 550 euros, por préstamos concedidos para la adquisición de vehículos, fueron considerados incobrables por la Mutua y dados de baja en contabilidad en el ejercicio 2018.

⁵⁸ Mutua Intercomarcal manifiesta en sus alegaciones que existe un nuevo Reglamento Interno, pendiente de aprobación por la Junta Directiva de la Mutua, que permitirá una mejor regulación y control de esta materia.

En cuanto a los otros dos préstamos, la Mutua realizó todas las actuaciones necesarias para su cobro, existiendo en ambos casos sentencias condenatorias y ordenación de embargo sobre los deudores.

II.3. PAGOS AL PERSONAL EFECTUADOS POR LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL QUE PODRÍAN HABER SERVIDO DE FUNDAMENTO A OPERACIONES DE LUCRO MERCANTIL

II.3.1. Consideraciones generales

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 80.3 del TRLGSS, la colaboración de las MCSS en la gestión de la Seguridad Social no puede servir de fundamento a operaciones de lucro mercantil ni comprender actividades de captación de empresas asociadas o de trabajadores por cuenta propia adheridos. Asimismo, disponen estos artículos que tampoco puede dar lugar a la concesión de beneficios de ninguna clase a favor de los empresarios asociados, ni a la sustitución de estos en las obligaciones que les correspondan por su condición de empresarios.

Este precepto debe ponerse en relación con el contenido del artículo 83 del citado texto refundido, en el que se establece la libertad de opción de los empresarios y trabajadores por cuenta propia entre la entidad gestora correspondiente (en función del régimen de encuadramiento, el Instituto Nacional de la Seguridad Social –INSS- o el Instituto Social de la Marina) o una MCSS, para la protección de las contingencias profesionales, la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y/o la protección por cese de actividad, en su caso.

Es necesario tener en cuenta que esta opción, que tiene un período de vigencia anual, prorrogable por períodos de igual duración, no puede verse alterada, en ningún caso, por la existencia de acciones o prácticas por parte de la entidad gestora o colaboradora encaminadas a influir en esta libre elección, bien de forma directa sobre los mutualistas, bien a través de las asesorías que gestionan su actividad económico-empresarial.

En este sentido, ante la falta de desarrollo reglamentario del TRLGSS (el artículo 5 del Real Decreto 1993/1995 se limita a repetir lo ya indicado en el artículo 80.3 del TRLGSS) y ante la detección de prácticas inadecuadas que pudieran mediatizar la libertad de asociación o adhesión, la DGOSS emitió el Oficio de 30 de marzo de 2015, en el que se establecían unas pautas a las que las MCSS debían ajustarse, de forma que sus actuaciones no pudieran servir, en ningún caso, para ampliar el número de empresas asociadas y trabajadores por cuenta propia adheridos, a través de políticas de captación de nuevas empresas o trabajadores, o de fidelización en las empresas o trabajadores ya asociados.

Algunas de las restricciones que se establecen en el citado oficio abarcan los siguientes ámbitos:

1. La realización de actividades divulgativas a su favor, así como ofrecer comparativas de su actividad, gestión, instalaciones o medios con los de otras MCSS.
2. El ofrecimiento de prestaciones, servicios, beneficios u otros conceptos, incluido el desplazamiento de personal, a favor de empresas asociadas o sus trabajadores, trabajadores adheridos o cualquier otra persona natural o jurídica distinta de los contemplados en la TRLGSS o normas de desarrollo.
3. Los actos de disposición y/o cesión en el uso de bienes muebles, inmuebles o derecho para fines distintos de los legalmente previstos.
4. La sustitución de los empresarios asociados o de los trabajadores por cuenta propia adheridos en el cumplimiento de las obligaciones que les correspondan como consecuencia de su condición.

5. En general, la realización de actividades de las MCSS dirigidas a empresas o trabajadores (se encuentren o no asociados o adheridos), incluyendo la realización de actividades y/o prestación de servicios fuera de sus instalaciones, salvo en los casos legal o reglamentariamente previstos.

No obstante lo anterior, el oficio citado establece una serie de excepciones a las restricciones citadas, tales como: la realización de acciones singulares con empresas asociadas y trabajadores por cuenta propia adheridos, que vengan justificadas por el interés de resolver dudas o problemas derivados de las prestaciones gestionadas por las MCSS; la divulgación de información referente a su actuación, siempre que se limiten a dar información a sus empresas asociadas y a sus trabajadores por cuenta propia adheridos sobre su colaboración en la gestión con la Seguridad Social sin realizar comparaciones con la llevada a cabo por otras entidades; la participación en los procedimientos de adjudicación que puedan ofertar las empresas para la cobertura de las contingencias que gestionan las MCSS; o la realización de jornadas divulgativas, siempre que tengan por objeto exclusivamente poner en conocimiento de empresas y trabajadores los contenidos propios de la colaboración en la gestión de las MCSS, actuaciones que, excepcionalmente, se podrán desarrollar fuera de las instalaciones de la Mutua.

En la actualidad estas actividades de gestión que pueden realizar las MCSS se ciñen fundamentalmente al ámbito de la prevención de riesgos laborales con cargo a cuotas sociales, así como a la realización de jornadas divulgativas en el ámbito legal y reglamentariamente permitido, y más cuando los avances tecnológicos han contribuido a que la mayor parte de trámites con los mutualistas puedan realizarse a través de medios telemáticos, lo que necesariamente debería implicar una reducción en el número de desplazamientos, tanto por parte del mutualista como por parte del personal de la Mutua.

En este sentido y teniendo en cuenta las limitaciones existentes, relacionadas fundamentalmente con la actividad a desarrollar y los desplazamientos a realizar fuera de las instalaciones de las MCSS, se han analizado los datos de la ejecución presupuestaria en el sector de las MCSS durante el período 2014 a 2017 referidos a los gastos de locomoción.

Tal y como se muestra en el Anexo 5 de este Informe, el volumen de estos gastos ha ido disminuyendo paulatinamente en el periodo citado y desde la entrada en vigor de las instrucciones contenidas en el citado oficio, lo cual es coherente con las restricciones establecidas. Aunque esta disminución no se produce en todos los ejercicios en todas las MCSS, no obstante, en el período indicado se aprecia una disminución considerable (el mínimo de reducción está en un 1,75 %, mientras que el máximo está en una reducción del 40,27 %, pero en todo caso, considerando la totalidad de las MCSS, la reducción alcanza un nivel sustancial -21,09 %-)⁵⁹.

Por otra parte, analizando los ratios de "*dietas y locomoción / total gastos de personal no directivo*" y de "*locomoción / total de personas a 31 de diciembre de 2017*", que se relacionan en los Anexos 6 y 7, se puede observar que existen MCSS que se separan considerablemente de la media del sector⁶⁰.

Por lo que se refiere a las cuatro MCSS que integran la muestra, tan solo la Mutua Fraternidad-Muprespa presenta unos ratios inferiores a la media del conjunto de MCSS, habiéndose detectado,

⁵⁹ Mutual Midat Cyclops señala en sus alegaciones la falta de comparabilidad de estos gastos entre las distintas MCSS debido a las diferencias en su estructura y su dispersión geográfica y estructura de personal. No obstante, el Informe simplemente pone de manifiesto la disminución paulatina en el periodo citado, lo cual es coincidente con la entrada en vigor de las instrucciones contenidas en el oficio de la DGOSS para evitar prácticas tendentes a captar empresas, sin criticar en ningún momento los gastos de esta Mutua.

⁶⁰ Concretamente, Mutua Intercomarcal y Unión de Mutuas, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 267, superan ampliamente la media del sector, tanto en los ratios que relacionan el importe de dietas y gastos de locomoción con el total de gastos de personal, como en el ratio que relaciona el importe de los gastos de locomoción con el número de personas en plantilla.

tal y como se indica posteriormente en el epígrafe II.3.2, un escaso número de evidencias relativas a operaciones de captación de empresas en esta Mutua, frente a las otras tres⁶¹.

Por otro lado, AMAT remitió a las distintas MCSS un escrito actualizado a 18 de julio de 2016 en el que se daban pautas sobre el criterio general para determinar que una práctica no es captación, basándose en la concurrencia de tres requisitos:

1. Encaje legal o cumplimiento con los principios generales de la actuación de las MCSS dentro del ámbito de la colaboración con la Seguridad Social.
2. Justificación de la realización de la acción.
3. Soporte documental justificativo de las actuaciones, es decir, constancia de la acción realizada, fecha de la misma, motivo que la justifica, persona que la realiza, empresa/trabajador por cuenta propia/asesoría objeto de la acción, existencia de gastos asociados y conclusiones, en su caso.

A pesar de lo anterior, en las MCSS indicadas se ha detectado la existencia de trabajadores de las mismas que efectúan un gran número de visitas presenciales, tanto a mutualistas asociados como a no asociados, así como a las asesorías que sirven de intermediarias, que se justifican, fundamentalmente, dejando constancia expresa en algún registro, generalmente informático, de las gestiones realizadas.

En consecuencia, tal y como se detalla en el siguiente epígrafe, se evidencia la realización de actividades relacionadas con la gestión del mutualista que podrían vulnerar el TRLGSS y que, en todo caso, podrían estar suponiendo unos costes innecesarios para las MCSS, derivados tanto de los gastos del personal dedicado a estas tareas como del coste de los desplazamientos, sin que este hecho redunde, siquiera, en una gestión más eficiente de los fondos públicos.

De la situación anteriormente descrita se excepciona la Mutua Fraternidad-Muprespa, ya que las visitas presenciales (reuniones) en la gestión del mutualista representan solamente un 10,35 % de las acciones efectuadas, y el 88,5 % de los contactos que se llevan a cabo, se producen por correo electrónico o mediante llamadas telefónicas, tal y como muestra el siguiente cuadro:

CUADRO N.º 17
ACCIONES POR TIPOLOGÍA. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA
Ejercicio 2017

Tipo de Acción	Nº acciones	% sobre el total
Acto o evento	2.389	1,15
Correo electrónico	49.344	23,77
Llamada telefónica	134.367	64,73
Visitas presenciales (reuniones)	21.486	10,35
TOTAL	207.586	100,00

Fuente: aplicativo REMO de la Mutua Fraternidad-Muprespa.

Esta circunstancia se confirma con el escaso importe relativo de gastos de locomoción de esta Mutua, que hace que los ratios mencionados en párrafos anteriores sean de los más bajos del sector, tal y como se muestra en los Anexos 6 y 7.

⁶¹ No obstante lo indicado, Mutua Montañesa también presenta un ratio que relaciona el importe de los gastos de locomoción con el número de personas en plantilla (554,41), inferior a la media del sector (598,87).

Asimismo, conviene destacar la evolución en el período 2015-2018⁶² de la población protegida por contingencias profesionales, asociada o adherida a las distintas MCSS, situación que muestra los movimientos asociativos producidos en estos años (facilitada por AMAT anualmente según informa la Mutua Fraternidad-Muprespa), tal y como se detalla en el Anexo 8, y en la que se puede observar como la citada Mutua es la que más asociados ha perdido en el período indicado⁶³.

II.3.2. Pagos al personal relacionados con actuaciones realizadas por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social tendentes a ampliar o fidelizar el colectivo protegido

II.3.2.1. ACTIVA MUTUA

Por lo que se refiere a los procedimientos de Activa Mutua en esta área, se puede indicar lo siguiente:

1. La gestión de mutualistas en Activa Mutua es realizada por dos Subdirecciones: la Subdirección de Gestión Externa, a través del Área de Gestión Integral y Afiliación-Cotización, y la Subdirección de Organización Territorial, de la que dependen las Direcciones Territoriales y las Direcciones Provinciales, que a través de una herramienta informática denominada "*Activa Visual*" registran tanto las gestiones de ámbito externo realizadas con terceros, como otras gestiones de ámbito interno.

Estas acciones relacionadas con la gestión del mutualista se encuadran dentro del denominado "*Ámbito Externo*" y engloban, entre otras, gestiones con empresas o trabajadores en activo (asociados o adheridos), altas futuras (potenciales mutualistas) y autorizados en red (asesorías que gestionan cuotas de mutualistas), efectuadas en base a un cronograma de acciones establecido, que incluye tanto actividades planificadas como no planificadas.

En el caso de acciones realizadas con potenciales mutualistas se requiere como justificación documental la iniciativa del tercero para contactar con la Mutua, el denominado "*Documento de propuesta de asociación*".

En el análisis de las gestiones realizadas en el ejercicio 2017 en este ámbito, se ha detectado la existencia de actuaciones cuyo objetivo parece evidenciar tanto la fidelización de mutualistas como la consecución de nuevas altas, de forma que estos hechos podrían estar vulnerando la prohibición de realizar actividades de captación, en concreto:

- a) En aras al cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico 2016-2018 de la Mutua, se establece como objetivo operativo del Área de Gestión Integral y Afiliación-Cotización, "*Incrementar cuotas*", el cual parecería claramente relacionado con la realización de acciones destinadas a la captación de nuevos mutualistas.

⁶² El período considerado abarca desde 1 de marzo del 2015 a 31 de julio del 2018.

⁶³ Umivale, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 15, alega que se está juzgando la realidad desde el punto de vista de la relación entre dietas y gastos de locomoción y movimientos asociativos, y que por el contrario debería hacerse referencia a la eficacia y la eficiencia de las diferentes entidades en la gestión de la colaboración encomendada, añadiendo que "*las conclusiones en ese punto están sesgadas con una parcialidad equívoca*" (el subrayado consta en las alegaciones). Este Tribunal no puede compartir estas afirmaciones ya que lo que se está poniendo de manifiesto, precisamente, es la disminución paulatina en el periodo de este tipo de gastos, lo cual es coincidente con la entrada en vigor de las instrucciones contenidas en el oficio de la DGOSS para evitar prácticas tendentes a captar empresas. Por tanto, en ningún momento se critica la realización de estos gastos e incluso los Anexos 5, 6 y 8 reflejan una situación muy favorable en esta Mutua, la cual, a pesar de ser la entidad con mayor porcentaje de variación de trabajadores en relación con la población protegida (3,11 %), se sitúa en la media en el ratio "*dietas y locomoción / total gastos de personal no directivo*" y es la que tiene mayor porcentaje de disminución de gastos de locomoción (40,27 %).

- b) Considerando los motivos que originan la actividad exclusivamente en el “*Ámbito Externo*” registrada en la aplicación “*Activa Visual*”, en el ejercicio 2017 se realizaron un total de 62.942 actividades, tal y como se muestra en el Anexo 9, de las cuales el 82,73 % son actividades presenciales, porcentaje que se sitúa por encima del 95 % en actividades como “*Afiliación*”, “*Solicitudes de baja*” y “*Altas futuras*”, en las que sorprende la realización de tan elevado número de visitas puesto que se trata de tareas a priori meramente administrativas.

Asimismo, y a pesar de que existen actividades que según el cronograma de la Mutua solo pueden ser no presenciales o desarrollarse en las instalaciones de Activa Mutua, se están realizando de forma presencial en las instalaciones del tercero. Un ejemplo de este hecho se encuentra en la actividad “*Actualización de Datos*”⁶⁴, que cuenta con un porcentaje de visitas presenciales a las empresas de un 59,79 %.

Por otro lado, es necesario precisar la existencia de actividades con denominaciones muy generalistas que impiden conocer con exactitud las funciones realizadas por los gestores y que han originado el motivo del desplazamiento, tales como “*Gestiones con empresas y autorizados en red*” o “*Entrega de documentación*”.

A mayor abundamiento, Activa Mutua cuenta con una aplicación denominada “*Servimutua*”, implementada con el objetivo de facilitar la realización de los trámites y gestiones que mutualistas y autorizados en red deben efectuar con la Mutua. Por esta razón resulta llamativo el elevado número de visitas presenciales, puesto que la Mutua cuenta con instrumentos que debieran reducirlas al mínimo indispensable, máxime cuando la normativa reguladora las limita.

- c) También en el “*Ámbito Externo*” y en relación con “*Empresas Activas*”, la Mutua establece una clasificación en sectores para determinadas empresas⁶⁵, en función de una serie de parámetros que determinan una especialización en la acción a realizar, pudiendo este hecho implicar la existencia de una oferta diferenciada según la clasificación de la empresa.

Si bien Activa Mutua justifica la sectorización de estas empresas, con la finalidad de enfocar y dirigir las actividades preventivas incluidas en el Plan de Actividades Preventivas, resulta significativo que incluso para la realización de una misma acción⁶⁶ los porcentajes de visitas presenciales –limitadas por la normativa- sean más elevados para las empresas que están sectorizadas que para el resto de empresas no incluidas en esta clasificación, tal y como detalla el Anexo 10.

En este sentido, la especialización en la actuación de la Mutua y la ejecución de visitas presenciales en un porcentaje superior podría deberse a la realización de actuaciones específicas y diferenciadas según la clasificación de la empresa dirigida a conseguir la fidelización de las mismas.

- d) Si tenemos en cuenta únicamente las acciones realizadas con potenciales mutualistas denominadas “*Altas Futuras*”, durante el ejercicio 2017 se realizan 783 acciones de “*Solicitud de información de Asociación*” a 562 empresas, de las que un 95,40 % son visitas presenciales. Es más, las acciones realizadas en 146 empresas oscilaron entre 2 y 11 acciones, como se muestra a continuación:

⁶⁴ Para obtener el porcentaje de esta actividad se han considerado las actividades de “*Actualización datos empresa mutualista*” y “*Actualización datos empresa de contacto*”.

⁶⁵ Los sectores se definen de la siguiente forma: ONSE (Sector enseñanza), ONCADIS (Sector discapacidad), ONTUR (Sector Turismo), ONTTE (Sector Transporte), ONICOM (Sector Imagen y Comunicación), ONSAP (Sector Administraciones Públicas).

⁶⁶ Actividades no planificadas relacionadas con la gestión del absentismo y siniestralidad, así como actividades sobre autorizados en red para reducir la siniestralidad en empresas sectoriales.

CUADRO N.º 18
SOLICITUDES DE INFORMACIÓN DE ASOCIACIÓN. ACTIVA MUTUA
Ejercicio 2017

	Acciones realizadas por empresa	Nº empresas	% Nº empresas	Nº acciones
ALTAS FUTURAS	1	416	74,02	416
	2	106	18,86	212
	3	23	4,09	69
	4	10	1,78	40
	5	3	0,53	15
	6	2	0,36	12
	8	1	0,18	8
	11	1	0,18	11
	TOTAL	562	100	783

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con datos obtenidos de la aplicación "Activa Visual".

Llama la atención que un trámite que resulta meramente administrativo, como es la recepción de un documento de solicitud de información y la remisión de dicha información genere tan elevado número de visitas presenciales y en repetidas ocasiones, alcanzando un porcentaje (95,40 %) muy superior incluso al porcentaje que suponen las visitas presenciales con asociados o adheridos mutualistas (denominadas "Empresa activa", las cuales alcanzan el porcentaje del 76,91 %).

- e) Del análisis de una selección de acciones sobre potenciales mutualistas (Altas futuras) efectuadas en los ejercicios 2016 y 2017⁶⁷, se infiere que el 97,14 % de las acciones con potenciales mutualistas analizadas en el ejercicio 2016 y el 12,94 % de las analizadas en el ejercicio 2017, no incorporan en la aplicación informática el "Documento de propuesta de asociación", de forma que no queda constancia documental de si el primer contacto se efectúa a instancias de un tercero interesado.
- f) Inexistencia de registro en la aplicación informática implementada para el control horario "Portal del Empleado" de todas aquellas ausencias del puesto de trabajo que implican una salida por motivos laborales, realizadas fundamentalmente por los trabajadores que efectúan labores de gestión de mutualistas. Como consecuencia de ello, no existe trazabilidad en estos casos entre las ausencias del puesto de trabajo y las visitas presenciales que se registran en la aplicación "Activa Visual", de forma que permita un mayor control sobre las salidas efectuadas por este personal y los motivos que las originan.

2. Por otra parte, y en relación a las jornadas divulgativas durante el ejercicio 2017 Activa Mutua organizó 262 jornadas, de las que un 80,53 % fueron realizadas en locales ajenos a los centros de la Mutua. De estas jornadas, un 74,16 % se efectuaron en localidades en las que la Mutua cuenta con centros o dependencias propias. En este sentido, las jornadas divulgativas, de acuerdo con lo previsto en el Oficio de 30 de marzo de 2015, solo excepcionalmente y en atención a circunstancias concurrentes se podrán realizar fuera de las instalaciones de la Mutua.

Se ha efectuado un análisis de una muestra de 16 jornadas, detectándose las siguientes incidencias:

⁶⁷ La selección comprende 140 acciones (un 43,08 % sobre el total) en el ejercicio 2016 y 170 acciones (un 21,71 % sobre el total) en el ejercicio 2017.

- a) Ausencia de soporte documental completo que justifique la realización de la jornada, concretamente:
- ✓ La Mutua no ha facilitado el programa de las jornadas con referencia JOR/17/0009/B, JOR/17/0128/O y JOR/17/0131/O, por lo que no es posible verificar si el contenido de las mismas se ajustó a las instrucciones vigentes al respecto.
 - ✓ Errores en las facturas entregadas en relación con la jornada con referencia JOR/17/0093/O, no correspondiéndose ni en fecha ni en lugar de celebración con la referida jornada.
 - ✓ Ausencia de factura de uno de los ponentes en la jornada con referencia JOR/17/0145/O.
- b) En 8 de las 16 jornadas analizadas se ha detectado la existencia de 104 asistentes que no son trabajadores de empresas o autónomos que consten en el Libro Registro de empresas asociadas o en el de trabajadores autónomos, ni en el listado de asesorías que gestionan cuotas de dichos mutualistas, no siendo en consecuencia mutualista de la Entidad, y contraviniendo este hecho las limitaciones contenidas en el Oficio de 30 de marzo de 2015, pudiendo estar dando cobertura a la realización de actuaciones cuya finalidad sea influir en la libertad de opción de las empresas y trabajadores por cuenta propia de asociación o adhesión, vulnerando lo estipulado en el artículo 80.3 del TRLGSS.

Por último, es necesario reseñar que 23 de las jornadas celebradas van dirigidas al sector educacional, con contenidos muy variados, como gestión de situaciones generadas en el caso de altas capacidades, situaciones de déficit de atención o trastorno de hiperactividad, con difícil encaje dentro del Plan de Actividades Preventivas de la Mutua.

Los hechos descritos anteriormente evidenciarían la existencia de acciones de captación de empresas por parte de la Mutua sin encaje legal en la normativa vigente y contrarios a los principios elementales de gestión financiera que deben regir la gestión los recursos públicos y, en consecuencia, ajenos a los fines de colaboración con la Seguridad Social que deben presidir la actuación de la Mutua. Estas actuaciones de captación suponen el devengo de unos gastos para la Mutua (de personal y de desplazamiento), sin que ello redunde en una gestión más eficiente de los fondos públicos.

II.3.2.2. MUTUA MONTAÑESA

En cuanto al análisis de los procedimientos de la Mutua Montañesa, se puede indicar lo siguiente:

1. La gestión de mutualistas en Mutua Montañesa es efectuada por los Directores Territoriales, los Delegados, los coordinadores de gestión de mutualistas y los gestores de mutualistas, que a través de una herramienta informática incluida en su Web Privada, "*Aplicación de Contactos-Liquidaciones*", registran tanto las gestiones realizadas con mutualistas, como otras gestiones internas vinculadas con esta área. Del mismo modo, en la citada aplicación se reflejan todas aquellas liquidaciones de gasto derivadas de las acciones efectuadas con mutualistas. En el caso de que las gestiones se efectúen con potenciales mutualistas o asesores se requerirá como justificación documental la cumplimentación del documento "*solicitud de visita*".

Del análisis de las actuaciones realizadas en el ejercicio 2017, se evidencia la referencia expresa a la necesidad de emprender actuaciones cuyo objetivo sea fidelización de mutualistas, mediante la realización de un número elevado de visitas presenciales, incluso en los casos en los que se trata de potenciales mutualistas, pudiendo vulnerar la libertad de opción de asociación o adhesión. Concretamente:

- a) Con la finalidad de mejorar la prestación de las gestiones a realizar, la Mutua instauró un Modelo de Gestión, cuyo objetivo estratégico es la maximización en la calidad del servicio, de forma que genere *“fidelización de clientes actuales y asociación/adhesión de nuevos clientes”*, y que recomienda la realización de un número mínimo de contactos con mutualistas y asesores. El establecimiento de un número mínimo de contactos motiva a su vez la determinación de objetivos estratégicos basados en lograr, entre otros, el 80 % de visitas presenciales fijadas para cada ejercicio, de forma que si se consiguen dichos porcentajes se posibilitan repartos de 5 y 8 puntos para delegados y gestores respectivamente, a sumar para la percepción de remuneraciones variables.

Asimismo, en el detalle de los objetivos estratégicos establecidos para delegados y gestores (se adjunta en el Anexo 11), puede observarse que se asignan puntos en función de criterios tales como *“Altas nuevos trabajadores de NIF nueva creación”*, *“Trabajadores baja empresas otras mutuas”* o *“Porcentaje de propuestas de alta”*.

- b) En el citado ejercicio se han realizado un total de 12.663 acciones por parte de los trabajadores responsables de la gestión del mutualista, de las que 7.011 son desplazamientos efectuados por los empleados de la Mutua a la empresa en cuestión.

De estas 7.011 visitas, el 74,27 % (5.207) se efectuaron a empresas mutualistas o asesorías que gestionan cuotas de mutualistas, el 7,76 % (544) a potenciales mutualistas o asesorías no asociadas y un 17,97 % (1.260) derivan de gestiones internas, tal y como se muestra en el detalle del Anexo 12, evidenciándose el elevado número de desplazamientos que estos trabajadores efectúan a pesar de las restricciones concretas que establece el Oficio de 30 de marzo de 2015.

Asimismo, si se analiza el motivo que originó el contacto, durante el ejercicio 2017, con empresas mutualistas o asesorías que gestionan cuotas de mutualistas asociados (Anexo 13), un 66,76 % de las visitas presenciales tuvieron por objeto el resolver dudas o efectuar asesoramiento a las mismas, labores que, por su naturaleza, pudieran haberse realizado sin desplazamiento por parte del personal. Lo mismo sucede en el caso de los contactos que se corresponden a la gestión del bonus, un 11,20 %, puesto que la acción se puede tramitar también a través de la Web Privada de la Mutua.

Asimismo, resulta llamativo que una acción como es la *“firma del documento de asociación”* genere 582 visitas de la Mutua a las empresas (un 11,18 % del total de visitas).

- c) Para todos aquellos contactos con potenciales mutualistas o asesorías, la aplicación no contempla un campo para consignar el motivo del desplazamiento realizado, por lo que se puede conocer el número de acciones efectuadas pero no la razón que las genera.

Asimismo, en el caso de los contactos que se efectúen con potenciales mutualistas y asesorías, la Mutua incorpora un escrito de *“solicitud de visita”* firmado por el potencial cliente para justificar la acción realizada, de manera que conste que el contacto se produce siempre a instancia de un tercero.

No obstante, del análisis de la selección de 339 contactos⁶⁸ sobre este colectivo, se obtienen las siguientes incidencias:

- ✓ En 233 contactos (68,73 % del total de la muestra) existió una visita presencial de la Mutua al potencial mutualista o asesoría, pero únicamente en 70 contactos se acreditó

⁶⁸ La selección realizada supone un 33,93 % de los contactos realizados sobre el colectivo total de potenciales mutualistas y asesorías.

la iniciativa del potencial mutualista con el correspondiente documento “*solicitud de visita*”, mientras que para los 163 contactos restantes no existe constancia de que la iniciativa de la visita correspondiera al cliente y no a la Mutua. En concreto, de estos 163 contactos:

- En 85 existe un documento de “*solicitud de visita*”, si bien el mismo está firmado con posterioridad a otras actuaciones o contactos previos, por lo que no queda garantizado que el contacto inicial fuera a iniciativa del tercero.
 - En los restantes 78 contactos, no existe el documento de “*solicitud de visita*”, por lo que no queda justificado que la iniciativa partiera de un tercero ni cuándo se efectuó el contacto inicial.
- ✓ En 106 contactos (31,27 % de los 339 totales) no existió visita de la Mutua al potencial mutualista (bien porque la acción se efectuó a través de llamadas o correo electrónico, bien porque la acción supuso un primer contacto en el que se desplaza el tercero). De estos 106 contactos, tan solo en 14 quedó acreditada la iniciativa del tercero al adjuntarse el documento de “*solicitud de visita*”, y los 92 contactos restantes no existe justificación de que el primer contacto se produjo a instancia de un tercero.

Por último, queda acreditada la realización de una serie de actividades por parte del personal de la mutua, en las que se aprecian indicios de captación de empresas, al dejar el gestor constancia expresa en la aplicación informática, mediante comentarios escritos de las actividades efectuadas. En concreto los siguientes: invitaciones a jornadas divulgativas (persona física 36 y personas jurídicas 5 y 6), y existencia de contraofertas y ofertas de captación (personas jurídicas 7, 8 y 9 y persona física 37)⁶⁹.

- d) A través de la aplicación de control horario de la Mutua se registra la incidencia “*Trabajos exteriores*”, que recoge todas las salidas que se producen en la jornada laboral como consecuencia de la realización de actividades relacionadas con el puesto de trabajo, estando la misma claramente vinculada a la actividad desarrollada por el personal que realiza actividades de gestión del mutualista (durante el ejercicio 2017, un 50,02 % de los días con esta incidencia están asociados a este colectivo).

No obstante, del análisis de los registros de la citada aplicación de control horario se comprueba que el número de días registrados es muy superior a los días reconocidos por visitas de estos trabajadores en la aplicación de contactos, afectando este hecho a un porcentaje muy elevado de gestores de mutualistas, tal y como se detalla en el Anexo 14, hecho que lleva a cuestionar la integridad de los registros de la aplicación de contactos, pudiendo, en consecuencia, haberse efectuado aún más visitas presenciales que las registradas en dicha aplicación.

- e) A mayor abundamiento, a través de la herramienta informática “*Web Privada*”, los propios mutualistas pueden acceder (mediante firma de contrato privado y obtención de claves) y efectuar un elevado número de gestiones y trámites, como información de los procesos en curso, solicitud y obtención de informes e indicadores de gestión del absentismo y de la siniestralidad, listados de diferencias en las deducciones de pago delegado practicadas,

⁶⁹ Mutua Montañesa considera en sus alegaciones que las actividades referidas son realizadas para la participación en los procedimientos de adjudicación que puedan ofertar empresas relacionadas con las contingencias a cubrir por la Mutua. No puede aceptarse la alegación, ya que de la lectura de los comentarios insertos en la aplicación por parte de los gestores, se evidencia la realización de actividades de competencia entre MCSS para tratar de influir en la opción de adhesión de las empresas, que nada tienen que ver con procedimientos relacionados con las contingencias cubiertas por la misma, concretamente: ofreciendo servicios de limpieza frente a otras MCSS para lograr la asociación de la empresa, detallando llamadas y visitas de contacto para expresamente tratar de “*captar de nuevo*” a determinadas empresas y de conseguir nuevos contratos de colaboración e invitando a nuevas empresas a jornadas para tratar de iniciar contactos con ellas.

listados de partes pendientes de gestionar, asistente para la elaboración de partes DELTA, solicitud de botiquines, solicitud y gestión del bonus, formación *on line*, obtención y descarga de todo tipo de formulario y documentos existentes en las relaciones entre la mutua y sus clientes. Incluso cuenta con una oficina virtual para un posible contacto con la delegación a la que está asignada la empresa.

Por ello, teniendo en cuenta los instrumentos con los que cuenta la Mutua, que debieran reducir las visitas presenciales al mínimo indispensable, así como las limitaciones establecidas al respecto en la normativa reguladora, resulta llamativo que el mayor número de contactos con los mutualistas y asesorías se efectúe a través de visitas presenciales.

2. En conexión con lo anterior, existen una serie de pluses y complementos retributivos percibidos por los trabajadores que efectúan los trabajos de gestión de mutualistas, los cuales podrían estar vinculados a la realización de las tareas anteriormente descritas, tanto por el concepto que retribuyen, como por su cuantificación:
 - a) Plus de Inspección. Este plus, previsto en el artículo 34 del Convenio Colectivo general de ámbito estatal, está destinado a retribuir el trabajo realizado en tareas de producción, organización o inspección técnica administrativa, por personal que habitualmente realiza su trabajo fuera de las oficinas sin sujeción a horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes. Concretamente, en el ejercicio 2017 un 91,30 % del personal que lo cobra pertenece a este colectivo y el importe total percibido alcanza la cifra de 34.793,65 euros. Tal y como se ha indicado anteriormente, teniendo en cuenta las limitaciones establecidas en la normativa y los instrumentos con los que cuenta la Mutua, las visitas presenciales deberían reducirse al mínimo indispensable, lo cual tendría como efecto directo una considerable reducción de su importe.
 - b) Asimismo, existen los denominados “*Incentivo de competitividad*” y “*Retribución variable en función del desempeño*”, regulados en los artículos 11 y 12 respectivamente, del Convenio colectivo propio de Mutua Montañesa, vinculados a la consecución de los objetivos fijados por la Mutua, que en el caso de delegados y gestores de mutualistas se perciben, entre otros, por la consecución de objetivos como el mantenimiento o el incremento de la cuota de afiliación o la realización de nuevas altas de asociación/adhesión. El importe total abonado al colectivo en cuestión alcanzó, en 2017, una cifra de 10.465,00 euros⁷⁰.
3. El Departamento de Auditoría Interna de Mutua Montañesa ha emitido, con fecha 5 de diciembre de 2017, el “*Informe de Auditoría Interna del proceso N01. Gestión de relación con cliente*”, referido al ejercicio 2016, que contiene numerosas referencias a la realización de acciones por parte de los trabajadores de la Mutua, aparentemente encaminadas a influir sobre el derecho de opción de empresas y trabajadores por cuenta propia:
 - a) El objetivo del proceso N01, tal y como figura en la ficha que lo detalla, consiste en el “*Establecimiento de un modelo de relación con el Cliente para la fidelización del mismo que permita, además, la planificación y el seguimiento del servicio de atención al mismo de forma eficaz y eficiente*”.
 - b) El apartado 5 “*Propuesta modificación valoración de riesgos*”, en el que se describen riesgos, estableciendo una escala de los mismos, se refiere a “*Ofrecer a las empresas actividades/servicios que no se ajusten a la normativa vigente*”, calificando esta acción con riesgo alto, ya que se han identificado servicios que no se ajustan a la normativa vigente.

⁷⁰ Mutua Montañesa considera en sus alegaciones que no existen objetivos vinculados al incremento de cuotas de afiliación para delegados y gestores. No obstante, tanto el Modelo de Gestión del 2017, como el documento de objetivos de las delegaciones 2017, detalla para delegados y gestores objetivos en los que se asignan puntos en función de los siguientes criterios: altas de nuevos trabajadores, bajas de empresas de otras mutuas y porcentaje de propuestas de alta, todos ellos vinculados al incremento en la cuota de afiliación.

- c) Ante la existencia de un inadecuado seguimiento de bajas de mutualistas se recomienda realizar un control periódico sobre las causas que las motivan, de manera que se pueda actuar sobre las mismas.
 - d) Existen irregularidades detectadas en las visitas realizadas en el ejercicio 2016 a empresas no mutualistas o a asesorías que no gestionan cuotas de empresas asociadas.
 - e) Existe una posible incompatibilidad de la normativa de aplicación con los objetivos de gestión, ya que, reconoce este informe, parte de los objetivos definidos para los gestores de mutualistas y delegados se basan en un incremento de la cuota de mercado de afiliación y en altas efectivas.
 - f) Asimismo se indica que existe una posible incompatibilidad de la normativa de aplicación con los Convenios de Colaboración y las jornadas o actos organizados por la Mutua, sugiriendo una adaptación de los convenios de forma que sean compatibles con el contenido de la Instrucción de 30 de marzo de 2015.
4. En cuanto a los Convenios citados por el Departamento de Auditoría Interna en su informe, Mutua Montañesa mantuvo vigentes durante el ejercicio 2017 una serie de Convenios de Colaboración no sanitarios detallados en el Anexo 15 que por su objeto (*“la difusión entre los colegiados/asociados de las propuestas de servicio de Mutua Montañesa, a fin de facilitar la suscripción de los correspondientes documentos de asociación..., comprometiéndose ambas partes a divulgar e informar del convenio”*), podrían suponer la realización de actuaciones de fidelización o captación de empresas, prohibidas por la normativa.

Asimismo, en el anexo a los mencionados Convenios se detallan una serie de servicios específicos, independientemente de si las empresas son o no mutualistas, tales como la realización de jornadas informativas sobre temas como novedades legislativas o asesoramiento en prevención, e incluso en alguno de ellos se recoge la puesta a disposición del salón de actos del Hospital Ramón Negrete que pertenece a la Mutua.

Este tipo de servicios y actuaciones podrían estar dando cobertura a la realización de actuaciones cuya finalidad sea influir en la libertad de opción de las empresas y trabajadores por cuenta propia.

5. En relación a las jornadas divulgativas, Mutua Montañesa ha organizado, durante 2017, 4 jornadas de forma conjunta con la Asociación para el Progreso de la Dirección (asociación que aglutina a una comunidad global de directivos cuyo objetivo fundamental es generar una red de networking entre empresas y directivos), y a excepción de la celebrada el 2 de febrero de 2017, que no lleva aparejado coste alguno, el resto ha supuesto algún coste, alcanzando los gastos totales un importe de 3.800,45 euros (dentro de este importe están incluidos los correspondientes gastos de personal relacionados con la organización de las mismas).

No obstante, tal y como se muestra en el citado Anexo 16, más de un 50 % de los asistentes a dichas jornadas no son trabajadores de empresas o autónomos que consten en el Libro Registro de empresas asociadas o en el de trabajadores autónomos, no siendo en consecuencia mutualista de Mutua Montañesa y contraviniendo este hecho las limitaciones contenidas en el Oficio de 30 de marzo de 2015, pudiendo estar dando cobertura a la realización de actuaciones cuya finalidad sea influir en la libertad de opción de las empresas y trabajadores por cuenta propia de asociación o adhesión, vulnerando lo estipulado en el artículo 80.3 del TRLGSS.

Los hechos descritos anteriormente evidenciarían, por tanto, la existencia de acciones de captación de empresas y trabajadores autónomos por parte de la Mutua, sin encaje legal en la normativa vigente y contrarias a los principios elementales que deben regir la gestión financiera los recursos públicos y, en consecuencia, ajenas a los fines de colaboración con la Seguridad Social que deben

presidir la actuación de la Mutua. Además, están suponiendo unos gastos para la Mutua (de personal y de desplazamiento, entre otros) sin que ello redunde en una gestión más eficiente de los fondos públicos.

II.3.2.3. MUTUA INTERCOMARCAL

Por lo que se refiere al análisis de los procedimientos en esta área, se puede indicar lo siguiente:

1. Tras la comunicación de las instrucciones contenidas en el Oficio de 30 de marzo de 2015, de la DGOSS, a pesar de haber procedido a la redefinición de los puestos de trabajo de todo aquel personal relacionado con la gestión del mutualista, todos ellos integrados dentro del Área de Relaciones Externas, en los documentos facilitados por Mutua Intercomarcal que contienen las funciones específicas a desarrollar por este personal, se continúa haciendo referencia expresa a la necesidad de emprender actuaciones cuyo objetivo sea fidelización de mutualistas, incluso captación, todo ello de acuerdo con lo siguiente:

- a) Delegados y Directores de Sucursal: entre sus responsabilidades se encuentran el *“Conocer la zona de actuación y competencia e informar a las Asesorías circunscritas de los servicios y procedimientos de atención de la Mutua”*, así como actuar en representación de la imagen de la Mutua en las actividades socioculturales de la zona, exigiéndose para ello *“la asistencia y participación a los actos institucionales de la zona y a los actos organizados por las asociaciones empresariales de la zona, la participación en jornadas con asociaciones empresariales de la zona y la búsqueda y organización de actos en la zona...”*.

Adicionalmente, como comportamiento asociado al cumplimiento de los objetivos se encuentra la *“Captación de Clientes y Asesorías Colaboradoras”*, figurando también la existencia de desplazamientos de entre un 20 % y 50 % de su jornada.

Por otra parte, como dificultad en el desarrollo del puesto de trabajo se define sobrellevar y saber conjugar el *“Conflicto entre la normativa legal de Mutuas y el cumplimiento de objetivos en la zona asignada”*.

- b) Asesores de Relaciones Externas: la definición de los objetivos del puesto es clara por indicar que consisten en *“Fidelizar, gestionar, asesorar y acercar al colectivo de empresas y autónomos de la zona los servicios de la Mutua ...”*, y dentro de las responsabilidades que se detallan están *“Mantener y gestionar la cartera de clientes con el objetivo de fidelizar empresas y autónomos de la zona”*, con, entre otras, tareas tales como *“Participar en charlas y eventos que facilite el contacto con clientes potenciales”*, *“Localizar adecuados prescriptores que nos ayuden de ampliar nuestra red de mutualistas”*, *“Fidelizar, gestionar y ampliar la red de colaboradores”* y *“Promover la colaboración de nuevas asesorías a través de la red de confianza de nuestras empresas, autónomos y gestorías”*.

Adicionalmente, y como comportamiento asociado para el logro de los objetivos, figura el *“Mostrar la máxima predisposición hacia la satisfacción del cliente para conseguir los objetivos de captación y fidelización”*.

Asimismo, en la formación necesaria para acceder al puesto se exige la especialidad de *“Administrativo comercial”*, mientras que entre las condiciones del puesto se establece que de un 60 % a un 90 % de la jornada podrá destinarse a desplazamientos.

2. En conexión con lo anterior, existen una serie de pluses y complementos retributivos percibidos prácticamente en su totalidad por los trabajadores que conforman el Área de Relaciones Externas de la entidad, pudiendo estar, en consecuencia, vinculados a la realización de las tareas anteriormente descritas, o cuya cuantía viene directamente determinada por las mismas:

- a) Plus de inspección: este plus previsto en el artículo 34 del Convenio colectivo general de ámbito estatal está destinado a retribuir el trabajo realizado en tareas de producción, organización o inspección técnica administrativa, por personal que habitualmente realiza fuera de la oficina su trabajo sin sujeción a horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes. Concretamente, un 85,71 % del personal que lo cobra pertenece al Área de Relaciones Externas, alcanzando un 96,77 % los trabajadores que, dentro del citado departamento, perciben este plus. El importe abonado por este concepto en el ejercicio 2017 ha alcanzado la cifra de 64.792,58 euros. En este supuesto, la reducción al mínimo indispensable de la realización de las tareas descritas anteriormente llevaría aparejada la lógica disminución de su importe.
- b) Salario Variable: importe del salario establecido en función de una serie de indicadores de desempeño, abonados en un único pago a principios del ejercicio siguiente a aquel en el que se ha devengado. Para su cuantificación en el Área de Relaciones Externas se establecen como indicadores del cumplimiento de su trabajo, tanto para los directores de sucursales como para los asesores de relación, la “fidelización” con una ponderación, respectivamente, del 30 % y del 50 %, y con un máximo de 110 puntos y 500 puntos. El importe abonado a este colectivo en el ejercicio 2018, correspondiente a 2017, es de 159.977,01 euros.
3. Del análisis de la herramienta informática “Lienzo/Mis tareas”, utilizada por el colectivo perteneciente al Área de Relaciones Externas, se evidencia la realización de labores de gestión con empresas, autónomos y asesores (denominados representantes en dicho aplicativo), se encuentren o no asociados o adheridos a la Mutua, que podrían vulnerar la libertad de opción de asociación o adhesión, tal y como se relaciona a continuación:
- a) Realización de tareas que se califican con distintos estatus en la aplicación (dependiendo de la situación en la que se encuentren con la empresa o trabajador), que implican acciones con empresas o trabajadores que no pertenecen a la Mutua:
- ✓ Estatus G: se califica de esta forma la primera toma de contacto con empresa o trabajador no perteneciente a la Mutua.
 - ✓ Estatus F: existe una firma por parte de la empresa o el trabajador comprometiéndose a la asociación o adhesión y se encuentran pendientes de remitir la petición de baja.
 - ✓ Estatus E: pendientes de presentar la documentación de cambio de Mutua o pendiente de cambio de clave habiendo presentado toda la documentación en la TGSS.
- Todas las tareas que conforman estos Estatus se califican como “empresas y autónomos en gestión”, ya que en ningún caso se encuentran asociadas o adheridos a la Entidad.
- b) Asimismo, existe la posibilidad de vincular actividades al Estatus R “Rehusadas”, utilizado para todas aquellas empresas asociadas con alto grado de siniestralidad, calificadas como muy deficitarias con las que se inician contactos para que cesen su asociación, vulnerando de nuevo la libertad de opción de dichas empresas.
4. No existe ninguna herramienta informática en la que los distintos gestores de cada zona dejen constancia de la actividad concreta realizada respecto a las empresas y trabajadores autónomos clasificados en cada uno de los Estatus. Por ello, si bien en el análisis se pone de manifiesto la realización de tareas que podrían vulnerar la normativa vigente en cuanto a fidelización y captación se refiere, no es posible determinar el número de acciones efectuadas, el contenido de las mismas, el motivo que las origina, la fecha de realización ni el tipo de actuación (presencial o no presencial).

Esta ausencia de control sobre las actividades efectuadas en la gestión del mutualista se ve agravada por las deficiencias que presentan algunas de las aplicaciones informáticas utilizadas por el Área de Relaciones Externas en relación con sus salidas y desplazamientos, que impiden calificar la acción como permitida por la normativa vigente, concretamente⁷¹:

- a) Inexistencia de vínculos o conexiones entre la aplicación de gestión de mutualistas y la utilizada por los asesores de relaciones externas para la liquidación de dietas y gastos de viaje ("*Lienzo/Mis gastos*"), hecho que impide el seguimiento y trazabilidad entre las actuaciones realizadas en la gestión de empresas y los gastos que las mismas pudieran generar. Asimismo, no se exige solicitud por escrito de autorización previa al desplazamiento (únicamente se exige autorización verbal) y no existe descripción del motivo por el que se efectúa el desplazamiento ni de las actuaciones que se han efectuado en el mismo.
 - b) Incorrecta utilización de la aplicación informática implementada para el control horario (aplicación web "*e-Tempo*") y de la incidencia calificada como "*Gestión de empresa*", que debe contemplar los fichajes de salidas de los empleados que realizan labores fuera de su puesto habitual de trabajo, de forma que el elevado número de errores existente impide controlar de forma correcta las múltiples salidas de estos trabajadores.
5. Durante el ejercicio 2017⁷², un 67,19 % del personal perteneciente al Área de Relaciones Externas contaba con tarjeta de crédito asociada, porcentaje que supone la existencia de al menos una tarjeta de crédito en todas las sucursales a nombre, o bien de los directores de sucursal, o bien de los asesores de relaciones externas.

El importe de los gastos abonados por estos trabajadores, 12.990,71 euros, corresponde en su mayor parte a gastos de dietas y locomoción en los desplazamientos realizados por los usuarios de las mismas para la realización de las funciones anteriormente descritas, pudiendo estar vinculadas a acciones no permitidas por la normativa vigente. El detalle del número de movimientos asociados a cada trabajador y el importe que suponen se detalla en el Anexo 17.

6. Celebración de actos y reuniones del Área de Relaciones Externas, que en el ejercicio 2017, generaron un gasto de alojamiento, alquiler de salas y manutención por un importe de 30.539,36 euros, con el detalle del Anexo 18, sin que se haya aportado justificación alguna sobre el motivo de la celebración ni el contenido de las mismas.
7. En relación con los desplazamientos del personal, hay que señalar que el Reglamento Interno de la Mutua establece en su apartado 8.2 *Viajes del personal* que para la elección de hoteles se primarán "*Hoteles de mutualistas o posibles clientes potenciales, a fin de apoyar y promover la gestión externa*", volviendo a ponerse de manifiesto la existencia de instrucciones que conllevan acciones para influir en la libertad de opción de asociación de las empresas.
8. En relación con las jornadas divulgativas, Mutua Intercomarcal ha celebrado, durante el ejercicio 2017, 27 jornadas relacionadas tanto con prevención como con la gestión del absentismo laboral, todas ellas en las sedes de empresas asociadas, y por tanto, fuera de las instalaciones de la Mutua, a pesar de que el 59,26 % se realizan en localidades en las que la Mutua cuenta con centro propio. En este sentido, de acuerdo con las instrucciones de la

⁷¹ Mutua Intercomarcal manifiesta en las alegaciones que en 2018 ha procedido a implementar un nuevo aplicativo informático denominado "*gestión de desplazamientos*", en el que se tipifica el tipo de gestión, su aprobación por el superior jerárquico, se obliga a adjuntar la invitación previa de la empresa para efectuar el desplazamiento del personal y se adjuntan detalles sobre la acción realizada. No obstante, no aporta documentación que acredite los extremos señalados.

⁷² En el año 2018 se han anulado la práctica totalidad de tarjetas asignadas al Área de Relaciones Externas, de forma que solo se mantienen aquellas asignadas a cargos directivos (Directores y Delegados Territoriales).

DGOSS, las jornadas divulgativas solo excepcionalmente y en atención a circunstancias concurrentes se podrán realizar fuera de las instalaciones de la Mutua.

Los hechos descritos anteriormente evidenciarían la existencia de acciones de captación de empresas por parte de la Mutua sin encaje legal en la normativa vigente y contrarios a los principios elementales que deben regir la gestión financiera los recursos públicos y, en consecuencia, ajenos a los fines de colaboración con la Seguridad Social que deben presidir la actuación de la Mutua y que, además, están suponiendo unos gastos para la Mutua (de personal y de desplazamiento), sin que ello redunde en una gestión más eficiente de los fondos públicos.

II.3.2.4. MUTUA FRATERNIDAD MUPRESPA

En la Mutua Fraternidad-Muprespa los procesos relacionados con la gestión del mutualista se efectúan por el personal administrativo a través de la plataforma REMO, en la que se enmarca la aplicación “*Asociación futura*”, por la que se tramita el alta de nuevos mutualistas. Por otra parte, la Mutua cuenta con servicios Extranet para la autogestión de determinados colectivos.

Del análisis de las acciones realizadas en el ejercicio 2017 relacionadas con la gestión del mutualista, se han obtenido los siguientes resultados:

1. El citado aplicativo REMO, contiene en su apartado “*Gestión de Tareas*” el catálogo de posibles tareas a realizar, incluyendo una serie de instrucciones sobre las acciones a emprender en cada tarea en relación con mutualistas y asesorías que gestionan cuotas de mutualistas, las cuales podrían vulnerar la normativa reguladora al detallar labores que pueden influir sobre la libertad de opción del empresario o trabajador por cuenta propia⁷³. Concretamente:
 - a) Vencimiento de empresas en gestión directa: establece contactos con las empresas para recordarle los servicios que ofrece la Mutua, realizando una serie de acciones que comprenden entre otras: estudiar la empresa, su situación, visión global de la misma, servicios telemáticos utilizados y asesoramiento, registrando todas las acciones que efectúa sobre dicha empresa tendentes a lograr la permanencia del mutualista.
 - b) Vencimiento de empresas en cartera de asesoría: revisa si la asesoría ha realizado alguna acción en los últimos 3 meses, y si no ha sido así se efectúan una serie de acciones para lograr la continuidad de la empresa, entre otras, contactar con la asesoría para recordar los servicios que ofrece la Mutua, estudiar al mutualista, servicios telemáticos que utiliza y visión global de la misma.
 - c) Solicitud de cese: en la definición de esta tarea se incluye la posibilidad de que la Mutua se ponga en contacto con la empresa para que esta se retracte del cese, concretamente establece: “*Si se ha conseguido retractar la solicitud indicarlo en observaciones*”.
2. En relación con las jornadas divulgativas, la Mutua Fraternidad-Muprespa ha celebrado, durante el ejercicio 2017, 368 jornadas relacionadas, fundamentalmente, con la prevención de riesgos laborales, con el ámbito jurídico-normativo, con el ámbito sanitario y con la gestión de prestaciones. De estas jornadas, un 40,22 % (148 jornadas) se celebraron en instalaciones de la Mutua, mientras que el resto, un 59,78 % (220 jornadas), dado el elevado número de asistentes por jornada, se celebraron fuera de las instalaciones de la Mutua, a pesar de realizarse en localidades en las que la Mutua cuenta con centro propio. Tal y como ya se ha indicado, de acuerdo con las instrucciones de la DGOSS, las jornadas divulgativas solo se

⁷³ La Mutua Fraternidad-Muprespa señala en sus alegaciones que estas actuaciones constituyen la puesta a disposición de la información necesaria para el ejercicio del derecho de elección y opción, estando amparadas en consecuencia por la normativa, opinión con la cual no puede mostrarse de acuerdo este Tribunal de Cuentas puesto que estas actividades van dirigidas a fidelizar a los mutualistas.

podrán realizar fuera de las instalaciones de la Mutua excepcionalmente y en atención a circunstancias concurrentes.

Asimismo, en relación con las jornadas celebradas fuera de las instalaciones de la Mutua, se ha comprobado que en un 11,96 % de las mismas existe un coste asociado, principalmente de alquiler de salas, alcanzando un importe total en el ejercicio 2017 de 29.287,86 euros.

Por otro lado, efectuado un análisis de una muestra de 15 de estas jornadas, en el 73,33 % de ellas (11 jornadas) tal y como muestra el Anexo 19, la Mutua no dispone de listado de asistentes, de forma que no puede evidenciarse si los asistentes a dichas jornadas fueron empresas asociadas o autónomos adheridos⁷⁴.

Todas estas actuaciones de captación suponen el devengo de unos gastos para la Mutua (de personal y de desplazamiento), sin que ello redunde en una gestión más eficiente de los fondos públicos.

II.4. CUESTIONES RELACIONADAS CON LAS PREVISIONES CONTENIDAS EN LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

II.4.1. Consideraciones Generales

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene por objeto, de acuerdo con su artículo 1, hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

El ámbito de aplicación de la citada Ley Orgánica 3/2007 se encuentra recogido en su artículo 2, al señalar que *“Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia”*.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 establecía, antes de su modificación mediante Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que las empresas de más de 250 trabajadores⁷⁵ debían elaborar y aplicar un plan de igualdad⁷⁶, obligación que ha sido cumplida por las MCSS que integran la muestra.

Teniendo en cuenta que uno de los objetivos señalados para esta fiscalización requiere abordar cuestiones relacionadas con las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, se ha analizado, en primer lugar, la representación de hombres y mujeres en los diversos órganos de las MCSS y los niveles retributivos en las MCSS integrantes de la muestra.

⁷⁴ El Comité de Dirección de Mutua Fraternidad-Muprespa aprobó con fecha 2 de abril de 2019 el documento Protocolo de Jornadas, en el que se manifiesta la obligatoriedad de registrar todos los asistentes a las jornadas divulgativas.

⁷⁵ De acuerdo con la modificación introducida en este artículo mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a partir de la entrada en vigor del mismo esta obligación se establece para empresas de cincuenta o más trabajadores, si bien teniendo en cuenta los periodos transitorios contemplados en la Disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, también introducida por el Real Decreto-ley 6/2019.

⁷⁶ Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007).

Según se desprende de las cuentas anuales rendidas al Tribunal de Cuentas, el número de personas que prestaban sus servicios en las MCSS a 31 de diciembre de 2017, clasificadas según su sexo, fue el siguiente:

CUADRO N.º 19
PLANTILLA DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL
CLASIFICADA POR RAZÓN DE SEXO A 31 DE DICIEMBRE DE 2017

MCSS	Plantilla			% Plantilla	
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	614	1.254	1.868	32,87	67,13
MUTUALIA	193	480	673	28,68	71,32
ACTIVA MUTUA 2008	293	469	762	38,45	61,55
MUTUA MONTAÑESA	124	182	306	40,52	59,48
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	607	1.020	1.627	37,31	62,69
MAZ	331	741	1.072	30,88	69,12
UMIVALE	279	396	675	41,33	58,67
MUTUA DE NAVARRA	66	74	140	47,14	52,86
MUTUA INTERCOMARCAL	111	195	306	36,27	63,73
FREMAP	1.814	2.286	4.100	44,24	55,76
SOLIMAT	79	117	196	40,31	59,69
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	104	96	200	52,00	48,00
ASEPEYO	1.350	1.800	3.150	42,86	57,14
MUTUA BALEAR	143	346	489	29,24	70,76
MUTUA GALLEGA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	157	171	328	47,87	52,13
UNIÓN DE MUTUAS	223	452	675	33,04	66,96
MAC, MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS	68	132	200	34,00	66,00
IBERMUTUAMUR	835	1.188	2.023	41,28	58,72
FRATERNIDAD-MUPRESPA	736	1.128	1.864	39,48	60,52
EGARSAT	142	326	468	30,34	69,66
TOTAL	8.269	12.853	21.122	39,15	60,85

Fuente: Cuentas anuales de las MCSS del ejercicio 2017 rendidas al Tribunal de Cuentas.

De acuerdo con el cuadro anterior, a 31 de diciembre de 2017, las MCSS contaban con una alta representación de mujeres en su plantilla (el 60,85 % del total de trabajadores), superándose el 60 % en once de las veinte MCSS, el 50 % en otras ocho MCSS, y existiendo únicamente una Mutua (la Mutua de Andalucía y Ceuta, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 115) en la que el número de hombres en plantilla superaba al de mujeres.

Por su parte, la Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007 establece que se entenderá por composición equilibrada, a los efectos de esta Ley, la presencia de hombres y mujeres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 % ni sean menos del 40 %.

No obstante lo anterior, en el ejercicio 2017, la representación de mujeres en puestos con funciones ejecutivas y otros puestos de participación institucional no guardó relación con los porcentajes anteriores ni con los que establece la citada Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, tal y como se muestra en los epígrafes siguientes.

II.4.2. Igualdad en los Órganos de Gobierno, de Participación Institucional y Comisión de Prestaciones Especiales

Teniendo en cuenta lo establecido en la citada la Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, y que los planes de igualdad tienen por finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, los órganos de gobierno de las MCSS (la Junta General, la Junta Directiva y el Director Gerente), así como el órgano de participación institucional (la Comisión de Control y Seguimiento) y la Comisión de Prestaciones Especiales (órgano a quien corresponde la concesión de los beneficios de la asistencia social potestativa), deberían tender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

En este sentido, la DGOSS emitió la Circular de 6 de marzo de 2019, instando a las MCSS y a sus Centros Mancomunados a adoptar medidas tendentes a equilibrar el número de mujeres y hombres que integran sus Juntas Directivas y sus Órganos de Dirección y Participación.

II.4.2.1. DIRECTORES GERENTES Y PERSONAL CON FUNCIONES EJECUTIVAS

El artículo 87.3 del TRLGSS regula la figura del Presidente de las MCSS, al señalar que *“Corresponde al Presidente de la Junta Directiva la representación de la mutua colaboradora con la Seguridad Social, la convocatoria de las reuniones a la misma y moderar sus deliberaciones”*. Asimismo, el artículo 88 del TRLGSS establece que *“El Director Gerente ejerce la dirección ejecutiva de la mutua y le corresponde desarrollar sus objetivos generales y la dirección ordinaria de la entidad, sin perjuicio de estar sujeto a los criterios e instrucciones que, en su caso, le impartan la Junta Directiva y el Presidente de la misma”*. Por tanto, ambas figuras adquieren máxima relevancia en la gestión y funcionamiento de las MCSS. Sin embargo, en el ejercicio 2017 ninguna mujer ejerció el cargo de Presidenta ni de Director Gerente en ninguna de las veinte MCSS.

Respecto al personal con funciones ejecutivas y otro personal directivo, excluyendo al Director Gerente, en el cuadro siguiente se muestra el detalle de la composición en cada Mutua:

CUADRO N.º 20
PERSONAL DIRECTIVO DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL
A 31 DE DICIEMBRE DE 2017

MCSS	Personal con contratos de alta dirección y resto de personal directivo, excluido el Director Gerente			% Personal	
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	11	3	14	78,57	21,43
MUTUALIA	2	0	2	100,00	0,00
ACTIVA MUTUA 2008	5	1	6	83,33	16,67
MUTUA MONTAÑESA	7	1	8	87,50	12,50
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	10	0	10	100,00	0,00
MAZ	2	0	2	100,00	0,00
UMIVALE	4	2	6	66,67	33,33
MUTUA DE NAVARRA	8	2	10	80,00	20,00
MUTUA INTERCOMARCAL	0	0	0	0,00	0,00
FREMAP	3	1	4	75,00	25,00
SOLIMAT	5	1	6	83,33	16,67
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	1	0	1	100,00	0,00
ASEPEYO	4	0	4	100,00	0,00
MUTUA BALEAR	3	0	3	100,00	0,00
MUTUA GALLEGA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	2	3	5	40,00	60,00
UNIÓN DE MUTUAS	0	0	0	0,00	0,00
MAC, MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS	2	0	2	100,00	0,00
IBERMUTUAMUR	10	6	16	62,50	37,50
FRATERNIDAD-MUPRESPA	3	1	4	75,00	25,00
EGARSAT	6	1	7	85,71	14,29
TOTAL	88	22	110	80,00	20,00

Fuente: Cuentas anuales de las MCSS del ejercicio 2017 rendidas al Tribunal de Cuentas.

De acuerdo con el cuadro anterior, a 31 de diciembre de 2017, para el conjunto de las veinte MCSS, el porcentaje de hombres que pertenecían al personal directivo dentro de las MCSS (incluyendo dicho personal directivo a los trabajadores con contratos de alta dirección más el resto de personal directivo que figuraba en el "fichero S030" de las cuentas anuales rendidas por las MCSS al Tribunal) ascendió al 80 %, representando las mujeres un 20 %.

Asimismo, destaca el hecho de que nueve MCSS no contaban con ninguna mujer que tuviera un contrato de alta dirección, mientras que otras ocho presentaron un porcentaje de mujeres directivas igual o inferior al 25 %, muy alejado, por tanto, de la composición equilibrada prevista en la citada Ley Orgánica 3/2007.

Únicamente Mutua Gallega, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 201, presentó una composición equilibrada en el número de directivos, al contar con 2 directivos hombres (40 %) y 3 directivos mujeres (60 %).

También se acercaron a dicha composición equilibrada Umivale, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 15 (66,67 % de hombres directivos y 33,33 % de mujeres directivas) e Ibermutuamur, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, n.º 274 (62,50 % y 37,50 %).

II.4.2.2. JUNTA DIRECTIVA

En la Junta Directiva de las MCSS se pueden distinguir los siguientes cargos: Presidente, Director Gerente (como ya se ha señalado, en todas las MCSS son hombres, no existiendo ninguna mujer Presidenta ni Directora Gerente), Vicepresidentes, Secretarios, Tesoreros, Vocales y representantes de los trabajadores.

El Anexo 20 del Informe recoge la composición, a 31 de diciembre de 2017, de las Juntas Directivas de las MCSS, distinguiendo entre hombres y mujeres.

De acuerdo con dicho Anexo, ninguna de las veinte MCSS presentaba, en su Junta Directiva, la composición equilibrada prevista en la Ley Orgánica 3/2007.

Respecto a los Vicepresidentes, únicamente existía una mujer ocupando dicho cargo, concretamente en Umivale, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 15. En relación con los Secretarios, Tesoreros y Vocales, el 81,82 % de los cargos estaban ocupados por hombres, representando las mujeres tan solo el 18,18 %. Y respecto a los representantes de los trabajadores, únicamente en Mutualia, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 2, existía una mujer ocupando dicho cargo.

En consonancia con todo lo anterior y por lo que respecta a las cuatro MCSS integrantes de la muestra, ninguna presentó una composición equilibrada en este órgano de gobierno, siendo Mutua Montañesa y Activa Mutua las que tuvieron un mayor desequilibrio en la proporción entre hombres y mujeres.

II.4.2.3. ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

La Comisión de Control y Seguimiento está compuesta por un máximo de doce miembros designados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como por una representación de las asociaciones profesionales de los trabajadores autónomos, siendo presidida por el Presidente de la Junta Directiva. Además, también forma parte un secretario, que en todas las MCSS es un hombre.

El Anexo 21 recoge la composición de la Comisión de Control y Seguimiento de las veinte MCSS, distinguiendo entre hombres y mujeres. De acuerdo con dicho Anexo, salvo Mutua Navarra, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 21, y Solimat, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 72, ninguna de las otras dieciocho MCSS presentó una composición equilibrada en este órgano de participación institucional, conforme a la citada Ley Orgánica 3/2007.

Todos los cargos de Presidentes, Secretarios y asesores de esta Comisión en las distintas MCSS estaban ocupados por hombres.

Respecto a los representantes de organizaciones empresariales, la media para el total de las veinte MCSS fue un 90,16 % de representantes hombres, y tan solo un 9,84 % de representantes mujeres. Asimismo, en catorce MCSS, el 100 % de dichos representantes eran hombres.

Respecto a los representantes de organizaciones sindicales la media para el total de las veinte MCSS fue un 65,88 % de hombres frente a un 34,12 % de mujeres. Tres MCSS tuvieron un 100 % de hombres como representantes de dichas organizaciones y ninguna mujer, en cuatro MCSS había más mujeres que hombres y en otras cuatro MCSS había igualdad en número de hombres y mujeres.

Por último, ninguna de las cuatro MCSS que integran la muestra presentó, en este órgano, la composición equilibrada prevista en la Ley Orgánica 3/2017, especialmente la Mutua Fraternidad-Muprespa y Activa Mutua en las que el 100 % de los integrantes de esta comisión eran hombres.

II.4.2.4. COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES

La Comisión de Prestaciones Especiales está integrada por el número de miembros que se establezca reglamentariamente, los cuales estarán distribuidos, por partes iguales, entre los representantes de los trabajadores de las empresas asociadas y los representantes de empresarios asociados, siendo estos últimos designados por la Junta Directiva; asimismo tendrán representación los trabajadores por cuenta propia adheridos. El Presidente es designado por la Comisión entre sus miembros.

El Anexo 22 recoge la composición de la Comisión de Prestaciones Especiales de las veinte MCSS, distinguiendo entre los distintos cargos que forman parte de esta Comisión: Presidentes, Vicepresidentes, Secretarios y otros, así como representantes de organizaciones empresariales y sindicales.

De acuerdo con dicho Anexo, quince MCSS no presentaron, en este órgano, la composición equilibrada prevista en la Ley Orgánica 3/2007.

En cuanto a los Presidentes, había doce hombres y tres mujeres (80 % frente a un 20 %). Respecto a los Vicepresidentes, la distribución entre hombres (1) y mujeres (3) era del 25 % y 75 %, respectivamente. Por último, existían doce hombres ejerciendo de Secretarios (70,59 %) y tan solo cinco mujeres (29,41 %).

Respecto a los representantes de organizaciones empresariales la media para el total de las veinte MCSS fue un 74,51 % de representantes hombres, y 25,49 % de representantes mujeres. Asimismo, en doce MCSS, el 100 % de dichos representantes eran hombres, y en cuatro MCSS había más mujeres que hombres.

En relación con los representantes de las organizaciones sindicales, la media para el total de las veinte MCSS fue un 65,08 % de representantes hombres y 34,92 % de representantes mujeres. Asimismo, en cinco MCSS, el 100 % de dichos representantes eran hombres, y en cuatro MCSS había más mujeres que hombres.

Por último, en cuanto a las cuatro MCSS integrantes de la muestra, en Activa Mutua y Mutua Intercomarcal el 100 % de este órgano estaba compuesto por hombres por lo que no presentaron una composición equilibrada como prevé la citada Ley Orgánica 3/2007. Por su parte, Mutua Fraternidad-Muprespa y Mutua Montañesa se acercaron a la composición equilibrada, teniendo la primera un porcentaje del 33,33 % de mujeres y la segunda un 35,71 %.

II.4.2.5. PUESTOS DIRECTIVOS EN LAS MUTUAS INTEGRANTES DE LA MUESTRA

Además de lo ya indicado, se incluye a continuación un breve estudio en relación con la ocupación por sexos de los puestos directivos en cada una de las cuatro Mutuas integrantes de la muestra seleccionada.

II.4.2.5.a) *Activa Mutua*

Existe una menor representación de mujeres en los puestos directivos de Activa Mutua que de hombres. En concreto, existían seis personas con contratos de alta dirección de los que tan solo una era mujer.

Además, a 31 de diciembre de 2017, de trece Directores de Área, diez eran hombres y solo tres eran mujeres; de 30 Directores de Delegación Local, 23 eran hombres y solo siete mujeres; de 22

Directores de Delegación Provincial, 20 eran hombres y solo dos mujeres; de ocho Directores de Delegación Territorial, seis eran hombres y solo dos mujeres; y de 33 Responsables de Departamento, 20 eran hombres y trece mujeres.

II.4.2.5.b) Mutua Montañesa

Existe una menor representación de mujeres que de hombres en los puestos directivos de Mutua Montañesa. En concreto, a 31 de diciembre de 2017, de 13 puestos de Director, únicamente 4 de ellos estuvieron ocupados por mujeres. Asimismo, en la categoría de Delegados, 9 eran hombres y solo 2 eran mujeres (en la Mutua Montañesa no existe el puesto de Subdirector).

II.4.2.5.c) Mutua Intercomarcal

Se ha detectado una escasa representación de mujeres en algunos puestos directivos de Mutua Intercomarcal, puesto que de los siguientes puestos ninguno estaba desempeñado por una mujer: Directores de Área (los cinco eran hombres), Directores Territoriales (los tres eran hombres), Delegado Territorial (los cuatro eran hombres) e Inspectores médicos (los seis eran hombres) (en la Mutua Intercomarcal no existe el puesto de Subdirector).

II.4.2.5.d) Mutua Fraternidad-Muprespa

En la Mutua Fraternidad-Muprespa hay una escasa representación de mujeres dentro de los puestos directivos. En concreto, existe un Secretario General y tres Subdirectores Generales, de los que tres son hombres y una es mujer; siete Directores Médicos Provinciales, siendo todos ellos hombres; seis Directores Territoriales, de los que cinco son hombres y uno es mujer; 49 Directores Provinciales, de los cuales 35 son hombres y 14 son mujeres; cuatro Directores de Centro, todos hombres; y 43 Directores de Delegación, de los cuales 29 son hombres y 14 son mujeres.

II.4.3. Comparativa entre las retribuciones de hombres y mujeres

El artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007 establece, en aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, una serie de obligaciones para las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, una de las cuales es el establecimiento de “*medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo*”.

Sin embargo, tal y como se expone a continuación, se ha detectado que existieron diferencias retributivas en las cuatro MCSS que integran la muestra, debido fundamentalmente a que los hombres ocupaban puestos mejor retribuidos que los de las mujeres.

II.4.3.1. ACTIVA MUTUA

Mediante Resolución de 30 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, se registró y publicó el Plan de Igualdad de Activa Mutua 2008⁷⁷. Los objetivos de este Plan de Igualdad, entre otros, fueron “*Continuar impulsando una gestión organizativa igualitaria y una representación paritaria en cuestión de género*” y “*Garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación, promoción y retribución salarial*”.

Asimismo, se establecieron como ámbitos de actuación, entre otros, el compromiso de la entidad con la igualdad de género, la gestión organizativa, las políticas de selección, contratación, promoción y retribución (estudio de si se cumple el principio de igualdad de oportunidades en la selección de personal, evaluación de las promociones internas, valoración de la política retributiva existente, para identificar si a los puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde una

⁷⁷ Aunque en su denominación el Plan de Igualdad aprobado haga referencia al ejercicio 2008, el mismo se refiere al período 2016-2019.

igual retribución), la formación y desarrollo profesional y la conciliación de la vida laboral, personal y profesional.

En cuanto al resultado de la evaluación del Plan de Igualdad Activa Mutua 2013-2015, previsto en el Plan de Igualdad 2016-2019, la Mutua tomó en consideración en su diagnosis el salario base anual sin compensaciones extrasalariales, observando que la mayoría de las mujeres (328) se situaban en las franjas salariales de entre 18.001 euros y 30.000 euros anuales, mientras que la franja en la que se encontraban la mayoría de los hombres era la de más de 36.000 euros anuales.

Al comparar estos resultados con los datos de 2013, la Mutua señaló en la citada diagnosis que observaba una tendencia similar a dicho ejercicio, situándose un mayor número de mujeres en las franjas salariales medias, existiendo una mayor representación de hombres en las bandas salariales más elevadas.

Por su parte, este Tribunal ha analizado las retribuciones percibidas por la plantilla de Activa Mutua a lo largo del ejercicio 2017, para verificar la posible existencia de diferencias retributivas entre hombres y mujeres. Del análisis realizado destaca lo siguiente:

II.4.3.1.a) Retribución media anual

A lo largo del ejercicio 2017 formaron parte de la plantilla de Activa Mutua un total de 989 trabajadores de los que 388 fueron hombres y 601 mujeres⁷⁸.

Por su parte, la suma de las retribuciones totales de los hombres en el ejercicio fue igual a 14.195.731,44 euros, mientras que para las mujeres dicha cifra fue de 15.565.381,47 euros.

Calculando las retribuciones medias anuales por sexo, se obtiene un importe de 36.586,94 euros para los hombres, y de 25.899,14 euros para las mujeres, de manera que la brecha salarial o desigualdad salarial media entre hombres y mujeres fue de un 29,21 %⁷⁹.

Asimismo, en la franja de sueldos superiores a 40.000 euros, existe un porcentaje del 69,01 % de hombres (167 de un total de 242 trabajadores) y del 30,99 % de mujeres (75 de 242).

Por otro lado, de los 100 trabajadores que percibieron unas remuneraciones totales más elevadas en Activa Mutua durante el ejercicio 2017, 82 eran hombres y únicamente 18 fueron mujeres.

II.4.3.1.b) Categorías profesionales de menor nivel retributivo

La causa de la brecha salarial señalada anteriormente se debe, fundamentalmente, a que en determinadas categorías profesionales con un menor nivel retributivo existe una presencia mucho más numerosa de mujeres que de hombres.

Esto ocurre con el puesto de *Auxiliar sanitario*, con una retribución total anual media de 18.300,31 euros, desempeñado por 23 mujeres frente a ocho hombres, siendo la retribución media total de la Mutua de 30.092,13 euros, un 38,31 % superior.

También sucede con el puesto de *Recepcionista*, con unas retribuciones medias anuales de 17.770,11 euros, un 40,95 % inferior a la media de la Mutua, donde hay 29 mujeres recepcionistas y un solo hombre.

⁷⁸ A 31 de diciembre de 2017, la cifra de trabajadores ascendía a 762, de los que 293 eran hombres y 469 mujeres.

⁷⁹ Para la determinación de la brecha salarial no se han tenido en cuenta las categorías profesionales, antigüedades, jornadas, incapacidades temporales ni otras circunstancias laborales.

Y por último, lo mismo sucede en el puesto de *Administrativo*, con unas retribuciones de 23.704,21 euros (siendo la retribución media de la Mutua un 21,23 % superior), con 182 mujeres y únicamente 33 hombres; y con los puestos de *DUE clínica instrumental*, *DUE planta* y *DUE asistencial*, con una retribución media conjunta de 21.410,97 euros (un 28,85 % inferior a la media de la Mutua), con 30 hombres (19,11 %) y 127 mujeres (80,89 %).

II.4.3.1.c) *Retribuciones en un mismo puesto de trabajo*

Existen puestos de trabajo en los que la retribución media anual de los hombres fue significativamente superior a la de las mujeres para un mismo puesto de trabajo.

En concreto, la retribución media de los hombres que desempeñaban el puesto *Administrativo funcional* fue de 30.224,54 euros en 2017, frente a los 21.620,51 euros de las mujeres, un 28,47 % superior en el caso de los hombres.

Y lo mismo sucedía en el puesto de *Analista programador* (35.406,10 euros de retribución media anual en el caso de los hombres y 26.181,68 euros para las mujeres, un 26,05 % superior), en el puesto de *Coordinador Territorial* (43.554,61 euros frente a 36.664,74 euros, un 15,82 % superior en el caso de los hombres), en el puesto de *Director de Área* (91.034,49 euros frente a 68.858,31 euros, un 24,36 % superior), y en el puesto de *Director de Delegación Local* (48.633,70 euros frente a 30.923,14 euros, un 36,42 % superior).

II.4.3.2. MUTUA MONTAÑESA

Mediante Resolución de 23 de abril de 2014 de la Dirección General de Empleo se registró y publicó el Convenio colectivo propio de Mutua Montañesa. El Anexo III de este convenio colectivo comprende su Plan de Igualdad 2011-2015.

Dicho Plan de Igualdad estableció unos objetivos generales, como son: garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades; incorporar medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo; integrar en la gestión de recursos humanos criterios de igualdad de oportunidades; conseguir una representación mayor de mujeres en categorías profesionales en las que se encuentra subrepresentada; favorecer la promoción profesional de forma equilibrada entre mujeres y hombres; mejorar la calidad de vida de las personas que componen la plantilla; y garantizar, como derecho laboral de todas las personas que trabajan en la entidad, la protección frente al acoso moral, al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Para lograr los anteriores objetivos fundamentales, el Plan incluyó a su vez unos objetivos específicos, con sus correspondientes actuaciones para lograr su consecución.

Uno de los objetivos específicos, en lo que a retribuciones se refiere, fue el garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor, así como detectar los criterios de retribución que pueden favorecer una desviación salarial entre hombres y mujeres.

En cuanto a las acciones, se señalaban tres en el Plan de Igualdad: formar al Departamento de Recursos Humanos en la detección de desigualdades, discriminaciones salariales y en medidas de acciones positivas correctoras; revisar la política retributiva para que recoja el principio de igualdad de oportunidades; y realizar un análisis que permita determinar desviaciones en la retribución por valor de sexo, para los trabajos de igual valor.

Por su parte, este Tribunal ha analizado las retribuciones percibidas por la plantilla de Mutua Montañesa a lo largo del ejercicio 2017, para verificar la posible existencia de diferencias retributivas entre hombres y mujeres. Del análisis realizado destacan las siguientes cuestiones:

II.4.3.2.a) Retribución media anual

A lo largo del ejercicio 2017 formaron parte de la plantilla de Mutua Montañesa un total de 335 trabajadores, de los que 133 fueron hombres y 202 mujeres⁸⁰.

Por su parte, la suma de las retribuciones totales de los hombres en el ejercicio fue igual a 4.236.827,54 euros, mientras que para las mujeres dicha cifra fue de 4.315.350,09 euros.

Calculando las retribuciones medias anuales por sexo, se obtiene un importe de 31.855,85 euros para los hombres, y de 21.363,12 euros para las mujeres. Es decir, la brecha salarial o desigualdad salarial media entre hombres y mujeres fue de un 32,94 %⁸¹.

Asimismo, en la franja de sueldos superiores a 40.000 euros, existe un porcentaje del 73,81 % de hombres (31 de un total de 42 trabajadores) y un 26,19 % de mujeres (11 trabajadoras).

Por otro lado, de los 100 trabajadores que percibieron unas remuneraciones totales más elevadas en la Mutua Montañesa durante el ejercicio 2017, 59 eran hombres y 41 fueron mujeres.

II.4.3.2.b) Categorías profesionales de menor nivel retributivo

La causa de la brecha salarial señalada anteriormente se debe, fundamentalmente, a que en determinadas categorías profesionales con un menor nivel retributivo existe una presencia mucho más numerosa de mujeres que de hombres.

Esto ocurre con el puesto de *Auxiliar Sanitario*, con una retribución total anual media de 16.518,38 euros, desempeñado por 12 mujeres frente a 3 hombres, siendo la retribución media total de la Mutua de 25.528,89 euros, un 35,30 % superior.

La misma situación se produjo con los puestos de *Técnico de gestión administrativa* (16.476,78 euros de retribución anual media, un 35,46 % inferior a la retribución media total de la Mutua, con 15 mujeres y 1 solo hombre), *Técnico de gestión sanitaria* (16.859,33 euros, un 33,96 % inferior a la retribución media total de la Mutua, con 21 mujeres y cinco hombres), y con el puesto de *Gestor de prestaciones* (20.365,14 euros de retribución media, un 20,23 % inferior a la retribución media total de la Mutua, con 22 mujeres y 9 hombres).

II.4.3.2.c) Retribuciones en un mismo puesto de trabajo

Existen trabajos en los que la retribución media anual de los hombres fue significativamente superior a la de las mujeres para un mismo puesto de trabajo.

En concreto, la retribución media de los hombres que desempeñaban el puesto de *Auxiliar Sanitario* fue de 20.537,84 euros en 2017, frente a los 15.513,51 euros de las mujeres, un 24,46 % superior en el caso de los hombres. Lo mismo sucedía para el puesto de *Consultor SAP* (38.411,22 euros de retribución media anual en el caso de los hombres y 32.199,36 euros para las mujeres, un 16,17 % superior), para el puesto de *Delegado* (32.931,06 euros frente a 27.473,97 euros, un 16,57 % superior en el caso de los hombres), y para el puesto de *Gestor de Prestaciones* (22.982,81 euros frente a 19.924,28 euros, un 13,31 % superior).

⁸⁰ A 31 de diciembre de 2017, la cifra de trabajadores ascendía a 306, de los que 124 eran hombres y 182 mujeres.

⁸¹ Para la determinación de la brecha salarial no se han tenido en cuenta las categorías profesionales, antigüedades, jornadas, incapacidades temporales ni otras circunstancias laborales.

II.4.3.3. MUTUA INTERCOMARCAL

La Mutua Intercomarcal cuenta con un Plan de Igualdad, aprobado en enero de 2010 y vigente en el ejercicio 2017.

Dentro de los objetivos del Plan de Igualdad, destaca el de la “*presencia de mujeres en cargos de responsabilidad*”, esto es, la “*promoción y consolidación de mujeres en cargos de responsabilidad, sobre todo técnicos y personal directivo, con el objeto de conseguir y/o mantener el equilibrio entre mujeres y hombres (entre 40%-60% de cada sexo, teniendo en cuenta las diferentes competencias profesionales)*”.

Como áreas de mejora, en dicho Plan se mencionan tres: la inexistencia de representación femenina en el Consejo de Administración, la baja representatividad de las mujeres en puesto de dirección (21 %) y la definición de medidas correctivas para aplicar en casos de subrepresentación.

Otro de los objetivos del Plan es la igualdad retributiva, es decir, la existencia de un trato igualitario en materia retributiva entre el personal, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Como puntos fuertes, el Plan señala que la política salarial no presenta “*ninguna evidencia de que existan desequilibrios desde la perspectiva de género a igualdad de funciones y responsabilidades*”, por lo que, de acuerdo con el Plan, los desequilibrios retributivos son consecuencia de la representación no equilibrada por categorías profesionales y por departamentos.

Por su parte, este Tribunal ha analizado las retribuciones percibidas por la plantilla de Mutua Intercomarcal a lo largo del ejercicio 2017, para verificar la posible existencia de diferencias retributivas entre hombres y mujeres. Del análisis realizado destacan las siguientes cuestiones:

II.4.3.3.a) Retribución media anual

A lo largo del ejercicio 2017 formaron parte de la plantilla de Mutua Intercomarcal un total de 317 trabajadores de los que 118 fueron hombres y 199 mujeres⁸².

Por su parte, la suma de las retribuciones totales de los hombres en el ejercicio fue igual a 4.940.930,24 euros, mientras que para las mujeres dicha cifra fue de 5.580.598,85 euros.

Calculando las retribuciones medias anuales por sexo, se obtiene un importe de 41.872,29 euros para los hombres, y de 28.043,21 euros para las mujeres. Es decir, la brecha salarial o desigualdad salarial media entre hombres y mujeres fue de un 33,03 %⁸³.

Asimismo, en la franja de sueldos superiores a 40.000 euros, existe un porcentaje del 72,94 % de hombres (62 de un total de 85 trabajadores) y un 27,06 % de mujeres (23 trabajadoras).

Por otro lado, de los 100 trabajadores que percibieron unas remuneraciones totales más elevadas en la Mutua Intercomarcal durante el ejercicio 2017, 69 eran hombres y 31 eran mujeres.

II.4.3.3.b) Categorías profesionales de menor nivel retributivo

La causa de la brecha salarial señalada anteriormente se debe, fundamentalmente, a que en determinadas categorías profesionales con un menor nivel retributivo existe una presencia mucho más numerosa de mujeres que de hombres⁸⁴.

⁸² A 31 de diciembre de 2017, la cifra de trabajadores ascendía a 306, de los que 111 eran hombres y 195 mujeres.

⁸³ Para la determinación de la brecha salarial no se han tenido en cuenta las categorías profesionales, antigüedades, jornadas, incapacidades temporales ni otras circunstancias laborales.

Esto ocurre, fundamentalmente, con el puesto de *Administrativo*, con una retribución total anual media de 23.578,53 euros, desempeñado por 95 mujeres frente a 14 hombres, siendo la retribución media total de la Mutua de 33.190,94 euros, un 28,96 % superior.

II.4.3.3.c) *Retribuciones en un mismo puesto de trabajo*

Respecto al puesto de trabajo de *Administrativo*, existen diferencias retributivas entre hombres y mujeres, siendo la retribución media anual de las mujeres de 22.610,34 euros, mientras que la de los hombres asciende a 30.148,43 euros, un 25,00 % superior.

II.4.3.4. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA

El primer Plan de Igualdad de la Mutua Fraternidad-Muprespa tuvo un período de actuación que abarcaba de 2011 a 2013, siendo prorrogado hasta el año 2014. En el ejercicio 2017 estuvo vigente el II Plan de Igualdad (2015-2017).

Con anterioridad a la elaboración del II Plan de Igualdad, se efectuó una diagnosis de la situación de la igualdad en la Mutua, para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos del primer Plan y la situación existente que abordaría el II Plan⁸⁵.

Respecto a la brecha salarial entre hombres y mujeres, el citado informe diagnóstico sobre la igualdad señalaba, respecto al total de retribuciones fijas de la plantilla, que la retribución promedio de las mujeres, independientemente del grupo profesional de adscripción, era en términos porcentuales un 4,37 % inferior a la de los hombres. Según el citado II Plan de Igualdad (2015-2017) respecto a estas brechas salariales señala que *“los datos salariales desagregados por sexo no son significativos para determinar la brecha salarial,.. ya que es preciso determinar un sistema que permita comparar situaciones homogéneas”*.

Asimismo, en función del grupo y nivel profesional de adscripción, la menor diferencia en las retribuciones promedio de las mujeres se encontraba en el Grupo II. Nivel 4, alcanzando un 3,52 %, siendo este grupo el que aglutinaba el mayor volumen de plantilla, ya que el 32,34 % del total de empleados de la Mutua estaban adscritos a este grupo, teniendo una antigüedad media, en el caso de los hombres, de 21 años y de 18 en el caso de las mujeres.

Por el contrario, las mayores diferencias en las retribuciones promedio se encontraban en el Grupo II, Nivel 6, que aglutinaba al 24,08 % del total de la plantilla, con una brecha salarial del 10,71 % a favor de los hombres.

Por su parte, este Tribunal ha analizado las retribuciones percibidas por la plantilla de Mutua Fraternidad-Muprespa a lo largo del ejercicio 2017, para verificar la posible existencia de diferencias retributivas entre hombres y mujeres. Del análisis realizado destacan las siguientes cuestiones:

⁸⁴ Mutua Intercomarcal señala en sus alegaciones que esta circunstancia, por un lado, responde a que en el sector productivo es común que las reducciones de jornada para cuidado de menores sean asumidas por las mujeres, y por otro lado, a que los cargos de mayor responsabilidad y antigüedad vienen ocupados mayoritariamente por hombres, al ser ambos factores una proyección de la realidad social de hace tres décadas.

⁸⁵ En el análisis de la diagnosis entregada por la Mutua se excluye a los empleados que a 31/12/2016 no tenían una antigüedad superior a un año, a los que a lo largo del 2016 cambiaron de grupo y nivel, y a los que a lo largo del ejercicio fueron baja en la empresa (jubilaciones, bajas voluntarias, extinciones de contrato, y otras situaciones similares). Asimismo, únicamente se tuvieron en cuenta a los empleados a tiempo completo.

II.4.3.4.a) *Retribución media anual*

A lo largo del ejercicio 2017 formaron parte de la plantilla de Mutua Fraternidad-Muprespa un total de 2.348 trabajadores de los que 918 fueron hombres y 1.430 mujeres.

Por su parte, la suma de las retribuciones totales de los hombres en el ejercicio fue de 33.026.905,01 euros, mientras que para las mujeres dicha cifra fue de 35.250.112,78 euros.

Calculando las retribuciones medias anuales por sexo, se obtiene un importe de 35.977,02 euros para los hombres, y de 24.650,43 euros para las mujeres. Es decir, la brecha salarial o desigualdad salarial media entre hombres y mujeres fue de un 31,48 %⁸⁶.

Asimismo, en la franja de sueldos superiores a 40.000 euros, existe un porcentaje del 63,57 % de hombres (342 de un total de 538 trabajadores) y un 36,43 % de mujeres (196 trabajadoras).

Por otro lado, de los 100 trabajadores que percibieron unas remuneraciones totales más elevadas en la Mutua Fraternidad-Muprespa durante el ejercicio 2017, 76 eran hombres y 24 fueron mujeres.

II.4.3.4.b) *Categorías profesionales de menor nivel retributivo*

La causa de la brecha salarial señalada anteriormente se debe, fundamentalmente, a que en determinadas categorías profesionales con un menor nivel retributivo existe una presencia mucho más numerosa de mujeres que de hombres.

Esto ocurre con el puesto de *Administrativo*, con una retribución total anual media de 24.807,50 euros, desempeñado por 461 mujeres frente a 211 hombres, y siendo la retribución media total de la Mutua de 29.078,80 euros, un 14,69 % superior.

También sucede lo mismo con los *Auxiliares Sanitarios*, con una retribución media anual en 2017 de 15.448,66 euros, un 46,87 % inferior a la retribución media total de la Mutua, y donde desempeñan dicho puesto 157 mujeres frente a tan solo 15 hombres.

II.4.3.4.c) *Retribuciones en un mismo puesto de trabajo*

Existen diferencias retributivas entre hombres y mujeres en el puesto de trabajo de *Administrativo*, ya que la retribución media anual de las mujeres para este puesto fue de 22.959,15 euros, mientras que la de los hombres ascendió a 28.845,84 euros, un 20,41 % superior.

Asimismo, dentro de los 50 *Administrativos* que mayores retribuciones percibieron en 2017, 38 fueron hombres (76 %) y únicamente 12 fueron mujeres (24 %), a pesar de que la proporción de mujeres en este puesto de trabajo era del 68,60 % (461 de un total de 672 administrativos).

II.5. CUESTIONES RELACIONADAS CON LAS PREVISIONES CONTENIDAS EN LA LEY 19/2013, DE 9 DE DICIEMBRE, DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y BUEN GOBIERNO

La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, aplicable a las MCSS en virtud de su artículo 2.1.b), establece unas obligaciones de publicidad activa en relación con la información cuyo conocimiento es relevante para garantizar la transparencia de la actividad de la entidad.

⁸⁶ Para la determinación de la brecha salarial no se han tenido en cuenta las categorías profesionales, antigüedades, jornadas, incapacidades temporales ni otras circunstancias laborales.

De acuerdo con el artículo 5 de la citada Ley “*Los sujetos enumerados en el artículo 2.1 publicarán de forma periódica y actualizada la información cuyo conocimiento sea relevante para garantizar la transparencia de su actividad relacionada con el funcionamiento y control de la actuación pública*”.

En relación con el ámbito objetivo de este Informe, solamente existen obligaciones concretas en materia de publicidad activa para la publicación de un organigrama actualizado que identifique a los responsables de los diferentes órganos y su perfil y trayectoria profesional, y para la publicación de las retribuciones percibidas anualmente por los máximos responsables de la entidad, por lo que, además, se ha hecho un análisis general del cumplimiento del resto de obligaciones en materia de publicidad activa. Las incidencias detectadas respecto al cumplimiento de estas obligaciones por parte de las MCSS integrantes de la muestra son las siguientes:

1. El artículo 6 de la Ley 19/2013 señala la obligación de publicar información relativa a las funciones que desarrollan las entidades sujetas a la Ley, la normativa que les sea de aplicación así como a su estructura organizativa, incluyendo un organigrama actualizado que identifique a los responsables de los diferentes órganos y su perfil y trayectoria profesional. Asimismo, publicarán los planes y programas anuales y plurianuales en los que se fijen objetivos concretos, así como las actividades, medios y tiempo previsto para su ejecución.

En este sentido, Mutua Intercomarcal no publica información relativa a sus funciones, ni la normativa que le es de aplicación, ni un organigrama, ni los planes y programas anuales y plurianuales. Activa Mutua y Mutua Montañesa tampoco publican dichos planes y programas anuales y plurianuales.

Por su parte, Mutua Intercomarcal no publica el curriculum vitae de su Director Gerente, a diferencia de las otras MCSS que integran la muestra.

2. El artículo 8 de la Ley 19/2013 establece las obligaciones relativas a la publicidad de información económica, presupuestaria y estadística. A este respecto, conviene destacar lo siguiente:

- a) La Mutua Intercomarcal, Activa Mutua y Mutua Fraternidad-Muprespa no tienen publicado el listado de los contratos menores suscritos, si bien la Mutua Fraternidad-Muprespa cuenta con una pestaña en la Plataforma de Contratación del Estado en la que se puede descargar dicho listado⁸⁷.

Por su parte, la Mutua Intercomarcal no publica datos estadísticos sobre el volumen presupuestario de los contratos adjudicados a través de cada uno de los procedimientos previstos en la legislación de contratos del sector público.

- b) La Mutua Intercomarcal no tiene publicados los convenios suscritos con otras entidades. Activa Mutua sí los publica, si bien no constan el objeto ni el plazo de duración.
- c) La Mutua Intercomarcal no tiene publicados sus presupuestos, ni tampoco sus cuentas anuales ni los informes de auditoría de cuentas.
- d) La Mutua Intercomarcal y la Mutua Fraternidad-Muprespa no publica el sueldo de su Director Gerente. No obstante, la Mutua Fraternidad- Muprespa presenta un enlace en su

⁸⁷ Activa Mutua señala en sus alegaciones que procederá a corregir la situación y publicar los planes y programas anuales y plurianuales correspondientes. Asimismo, comunica que ha publicado el listado de los contratos menores suscritos a través del Perfil del Contratante de Activa Mutua de la Plataforma de Contratación del Sector Público y, en cuanto a la publicación de los convenios suscritos, que realizará las actuaciones oportunas para corregir la incidencia mencionada.

página web al Portal de la Transparencia de la Administración de la Estado donde sí figuran dichas retribuciones.

- e) La Mutua Intercomarcal no publica la información estadística necesaria para valorar el cumplimiento y calidad de sus servicios.
- f) Por último, Mutua Intercomarcal no tiene publicada información sobre la relación de los inmuebles que son de su propiedad o sobre los que ostenta algún derecho real⁸⁸.

Además de las obligaciones relativas a la publicidad activa, existen obligaciones para el cumplimiento del derecho de los ciudadanos de acceso a la información pública. El artículo 12 de la Ley 19/2013 establece que “*Todas las personas tienen derecho a acceder a la información pública*”, disponiendo el artículo 22 que “*El acceso a la información se realizará preferentemente por vía electrónica...*”, a pesar de lo cual, la Mutua Intercomarcal no incluye un acceso en su portal de transparencia para hacer consultas ni guarda registro de las consultas efectuadas y contestadas.

III. CONCLUSIONES

III.1. CONCLUSIONES SOBRE PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN Y CONTROL ESTABLECIDOS POR LAS ENTIDADES QUE TIENEN ATRIBUIDAS COMPETENCIAS DE SUPERVISIÓN EN RELACIÓN CON LOS PAGOS AL PERSONAL DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.

1. Las relaciones laborales entre las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social (MCSS) y su personal se rigen por las disposiciones contenidas en el Convenio Colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, en los Convenios colectivos propios, y en una serie de Pactos internos y Acuerdos que desarrollan determinados aspectos de estas relaciones. No obstante, la aplicación de los mismos genera en ocasiones contradicciones con los principios y normas de gestión presupuestaria, así como la existencia de una serie de beneficios sociales que difícilmente tienen encaje en el fin último de las MCSS, que es la colaboración en la gestión de la Seguridad Social.

De esta forma, en el análisis de las cuatro MCSS integrantes de la muestra se ha detectado la existencia de beneficios sociales, entre los que se encuentran cestas de Navidad, regalos de Reyes o pago del IRPF de alquileres y asistencia sanitaria gratuita en los centros sanitarios de las MCSS para empleados y familiares; cuya financiación con cargo al Presupuesto de la Seguridad Social es cuestionable, máxime cuando las MCSS forman parte del sector público estatal, con un régimen jurídico, económico y normativo que se asemeja más al del personal laboral de la Administración General del Estado que al de las entidades de seguros y reaseguros (epígrafe II.1.1).

2. La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) no ejerció adecuadamente la función de dirección y tutela que tiene asignada respecto de las MCSS, al no haber adoptado medidas correctoras relativas a las siguientes incidencias (epígrafe II.1.2):
 - a) La existencia de MCSS que no respetaron los límites mínimos de número de personas con responsabilidades ejecutivas. Concretamente, en dos MCSS el número de

⁸⁸ La Mutua Intercomarcal alega que de acuerdo con un escrito de respuesta del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno de fecha 14 de abril de 2015 a una consulta del Secretario de Estado de Seguridad Social es suficiente con que la información aparezca publicada en el Portal de Transparencia, y además hace referencia a la publicación de diversa información en dicho portal, en la web de la Seguridad Social y en el BOE. En opinión de este Tribunal de Cuentas, lo anterior no da adecuado cumplimiento a lo previsto en la Ley 19/2013.

personas con responsabilidades ejecutivas fue inferior al mínimo exigido en la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015. No obstante, también se ha acreditado que existía una persona realizando *de facto* estas funciones, lo cual supone, entre otros riesgos, que para determinados casos de extinción de la relación laboral, la indemnización sería superior a la que correspondería si hubiera tenido un contrato de alta dirección.

- b) Un total de diez MCSS realizaron pagos por importes que superaron en el ejercicio 2017 los límites máximos de retribuciones establecidos en la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015, sin que la DGOSS hubiera detectado esta posible incidencia ni, consecuentemente, hubiera solicitado a las MCSS una justificación de los motivos por los que se superaron estos límites.
 - c) En lo que se refiere a las indemnizaciones previstas para los supuestos de extinción fundamentada en determinados incumplimientos contractuales, o por desistimiento de la MCSS, los contratos vigentes en seis MCSS con anterioridad a la publicación de la Circular de 28 de julio de 2015, contemplan indemnizaciones notablemente superiores (diferencias de 780.895,09 euros) a las que corresponderían si se aplicasen las previstas en el modelo de contrato recogido en la Circular de 28 de julio de 2015, de la DGOSS, que se ajusta a las previsiones indemnizatorias contenidas en el Real Decreto-Ley 3/2012 y, con el carácter de subsidiarias, en el Real Decreto 1382/1985.
3. En el procedimiento de autorización de la masa salarial del personal laboral de las MCSS por parte de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas (DGCPyPP) se han detectado las siguientes incidencias (epígrafe II.1.3):
- a) Para la emisión de la autorización de la masa salarial, la DGCPyPP cuenta únicamente con un certificado del presupuesto de gastos de cada MCSS, emitido por estas, y no efectúa ninguna comprobación sobre la coherencia de las cifras presentadas por las MCSS con sus cuentas anuales aprobadas y rendidas al Tribunal.
 - b) Una vez que la DGCPyPP autoriza el importe de masa salarial para un ejercicio, no efectúa comprobaciones posteriores al objeto de verificar que el importe autorizado fue el que efectivamente se repartió, y no un importe superior.
 - c) La información correspondiente a las contrataciones del personal sanitario es enviada por las MCSS a la DGOSS, pero no a la DGCPyPP, por lo que esta no cuenta con información suficiente sobre este colectivo para determinar si los incrementos superiores al 1 % en la masa salarial de las MCSS, permitidos por la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, fueron correctos.
 - d) En el ejercicio 2017 diecisiete de las veinte MCSS presentaron incrementos de masa salarial superiores al mencionado 1 %, e incluso en tres supuestos concretos el incremento fue superior al 8 %. Aun cuando la Orden HAS/1057/2013, de 10 de junio, señala excepciones al límite del 1 %, dichas excepciones difícilmente pueden justificar incrementos superiores al 8 %, por lo que existe riesgo de incumplimiento de la citada Orden.
 - e) Se han producido diversos errores destacables en la autorización de las masas salariales del ejercicio 2017 en las Mutuas integrantes de la muestra:
 - ✓ Activa Mutua incluyó en la masa salarial las retribuciones correspondientes a 11 trabajadores que a 31 de diciembre de 2016 habían causado baja en la Mutua, lo que produjo una sobrevaloración en el cálculo de la masa salarial de 210.938,69 euros.

- ✓ La Mutua Fraternidad-Muprespa utilizó para el cálculo de las retribuciones de su personal en el ejercicio 2017 las tablas salariales revisadas de 2010 (publicadas el 21 de febrero de 2011) en lugar de las tablas sin revisar (publicadas el 24 de febrero de 2010), como hubiera procedido en aplicación de la Disposición adicional quincuagésima novena.Tres de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2011. Lo anterior supuso un exceso de imputación en la masa salarial de 467.073,16 euros.

III.2. CONCLUSIONES SOBRE LOS PAGOS EFECTUADOS AL PERSONAL DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

III.2.1. ACTIVA MUTUA

4. La retribución total percibida por el Director Gerente en el ejercicio 2017 superó en 18.123,73 euros el importe máximo establecido en el artículo 88.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) y en la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015 (la retribución total de los Altos Cargos no podrá exceder del doble de la retribución básica). Por otra parte, el importe de su retribución complementaria superó en 38.357,17 euros el límite establecido en el apartado séptimo de la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015 (60 % de la retribución básica). Y en último lugar, percibió parte de la retribución básica (12.000 euros) con cargo al patrimonio histórico de la mutua, sin que la misma estuviera recogida en su contrato, lo cual vulneró el artículo 4 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

De igual manera, el Subdirector General percibió una retribución de 7.700 euros con cargo al patrimonio histórico, sin que la misma estuviera recogida en el contrato (subepígrafe II.2.1.1).

5. En relación con el complemento variable abonado a tres trabajadores con funciones ejecutivas, el cual retribuye la consecución de unos objetivos anuales, no constan los criterios para determinar el porcentaje de valoración de cada uno de dichos objetivos. Asimismo, en relación con el complemento de puesto abonado al personal con funciones ejecutivas, el cual se asigna teniendo en cuenta la situación retributiva en comparación con puestos similares, así como el nivel de responsabilidad y otros criterios, tampoco constan estudios ni valoraciones en comparación con puestos similares de referencia (subepígrafe II.2.1.1).
6. Las retribuciones de una de las personas con responsabilidad ejecutiva de la Mutua estaban vinculadas al aumento de cuotas de mutualistas, por lo que parece razonable considerar que la vía para la consecución de dicho objetivo fue la captación de empresas, actividad prohibida por el artículo 80.3 del TRLGSS y por el artículo 5 del Real Decreto 1993/1995 (subepígrafe II.2.1.1).
7. Determinados gastos de comidas y desplazamientos, vinculados a las reuniones de Juntas Territoriales, de las Juntas Directivas y de la Comisión de Control y Seguimiento, por un importe total de 32.293,48 euros, no debieron ser asumidos por el patrimonio de Seguridad Social, al exceder los límites reglamentariamente establecidos. Y por otra parte, un 84,20 % de los gastos abonados con tarjetas de crédito a disposición del personal directivo corresponden a comidas, desprendiéndose del análisis de una muestra que en ninguno de los justificantes analizados se especifica o aclara el motivo de la realización de la comida (subepígrafe II.2.1.1).
8. Activa Mutua abonó 97.658,62 euros correspondientes a cestas de Navidad (el 59,31 % del gasto total de la Mutua en retribuciones en especie), cuyo amparo jurídico es un pacto interno firmado con la representación de los trabajadores en 2009 y que por no guardar

vinculación con el fin institucional de las Mutuas (la colaboración en la gestión con la Seguridad Social) no debieron financiarse con el patrimonio de la Seguridad Social (subepígrafe II.2.3.1).

9. Durante 2017, la Mutua ha efectuado aportaciones correspondientes a las pólizas de seguros de vida para jubilados, por importe de 3.489,17 euros, que a pesar de estar previstas en el Convenio colectivo general de ámbito estatal y en el Convenio Colectivo de Activa Mutua, suponen una concesión de beneficios sociales a personal no perteneciente a la plantilla de la entidad, por lo que esta actuación no tiene vinculación con el fin institucional de las Mutuas (la colaboración en la gestión con la Seguridad Social) y, por tanto, tampoco debió financiarse con el patrimonio de la Seguridad Social (subepígrafe II.2.4.1).
10. Se ha detectado la existencia de cuatro indemnizaciones por despido que fueron superiores al máximo legal previsto en el Estatuto de los Trabajadores (exceso de 6.174,22 euros), lo cual contraviene lo dispuesto en el artículo 88.6 del TRLGSS.

Asimismo destaca el supuesto de siete despidos que inicialmente fueron calificados como disciplinarios, si bien, posteriormente, la Mutua se avino a considerarlos como improcedentes en los actos previos de conciliación, mientras que en otros dos supuestos se acordaron, también en el acto de conciliación previo al juicio, indemnizaciones sustancialmente superiores a las ofrecidas inicialmente (la diferencia total entre el importe a indemnizar inicialmente y finalmente abonado por estos nueve despidos ascendió a 289.013,18 euros). Esta circunstancia resulta perjudicial para los intereses de la Seguridad Social (subepígrafe II.2.5.1).

III.2.2. MUTUA MONTAÑESA

11. El contrato del Director Gerente, suscrito el 21 de noviembre de 2007, única persona con responsabilidad ejecutiva con contrato de alta dirección dentro de la Mutua Montañesa, no está adaptado al modelo establecido por la Circular de 28 de julio de 2015.

Lo anterior supone que la indemnización que, en su caso, se podría devengar por la extinción del contrato por voluntad del trabajador o por desistimiento de la MCSS, sería notablemente superior a la prevista en la Circular de 28 de julio de 2015. Asimismo, no se recoge en el contrato el régimen de incompatibilidades y la estructura retributiva que establece no está adaptada a los límites máximos previstos en el Real Decreto 451/2012 y en la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015.

Por otra parte, la Mutua no ha aportado ningún estudio ni valoración que justifique la cuantificación de los importes abonados en concepto de complementos de puesto y variable, no pudiendo acreditarse el cumplimiento del artículo 88.4 del TRLGSS (subepígrafe II.2.1.2).

12. Determinados gastos vinculados a las reuniones de las Juntas Directivas, por un importe total de 5.022,86 euros, no debieron ser asumidos por el patrimonio de Seguridad Social, al exceder los límites reglamentariamente establecidos para las compensaciones a miembros de estos órganos (subepígrafe II.2.1.2).
13. Entre los ejercicios 2013 a 2018, la Mutua abonó un importe bruto de 337.020,60 euros como consecuencia del contrato de trabajo firmado el 14 de agosto de 1990 con el antiguo Director Gerente, en el que se establecía que llegada su edad de jubilación, la Mutua complementarí su pensión hasta alcanzar el 80 % de los ingresos que percibía de la Mutua en dicho momento, estableciéndose además que, a su fallecimiento, se continuaría pagando dicho complemento a su viuda.

Estos pagos no encuentran amparo en el convenio colectivo propio de esta Mutua, y exceden de la cantidad prevista en el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en concepto de compensación económica vitalicia a cargo de la empresa (*“si la pensión de la Seguridad Social a percibir por el jubilado fuera la pensión máxima vigente, no podrá generarse compensación económica a cargo de la empresa”*), si bien fueron objeto de abono con cargo al patrimonio histórico de la Mutua. Tampoco se ha encontrado una cláusula semejante en el contrato formalizado con el actual Director Gerente de la Mutua Montañesa ni tampoco en el resto de contratos de alta dirección de otras MCSS analizados en el marco de la presente fiscalización (subepígrafe II.2.1.2).

14. El importe de gasto en acción social en el ejercicio 2017 ascendió a 36.020,07 euros. Una parte relevante de estos gastos (39,67 %) estuvo referida a conceptos (regalos de Reyes para hijos de empleados, cestas de Navidad y celebraciones varias) no regulados en el convenio colectivo, ni en norma interna o acuerdo social alguno, y que, por no guardar vinculación con el fin institucional de las Mutuas (la colaboración en la gestión con la Seguridad Social), no debieron financiarse con el patrimonio de la Seguridad Social.

Además de lo anterior, la Mutua no practicó las correspondientes retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) en las nóminas de los trabajadores (subepígrafe II.2.2.1).

15. Durante 2017 Mutua Montañesa imputó a su presupuesto, en concepto de retribuciones en especie, un total de 39.433,96 euros, correspondientes a gastos de alquiler abonados a cuatro trabajadores por traslado a otro centro de trabajo. En dicha cantidad se incluye un importe de 8.204,08 euros en concepto de ingreso a cuenta del IRPF, circunstancia que supuso una imputación indebida al patrimonio de la Seguridad Social, incumpliendo lo dispuesto en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que las obligaciones fiscales y de Seguridad Social serán a cargo del trabajador, siendo nulo todo pacto en contrario (subepígrafe II.2.3.2).
16. Mutua Montañesa pactó seis indemnizaciones por despido por causas objetivas en el ejercicio 2018 por un importe superior al máximo legal permitido (26 días por año de servicio pactados frente a los 20 días que establece que artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores), circunstancia que contraviene lo previsto en el artículo 88.6 del TRLGSS, ascendiendo el importe abonado en exceso a 23.861,43 euros (subepígrafe II.2.5.2).

III.2.3. MUTUA INTERCOMARCAL

17. Mutua Intercomarcal no respetó el límite exigido en la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015, puesto que el Director Gerente era el único trabajador de la Mutua con contrato de alta dirección, aunque sí existía una persona que *de facto* realizaba funciones ejecutivas. No obstante, esta circunstancia supone que en caso de producirse la extinción de la relación laboral, la indemnización se calculará en virtud de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, y no como correspondería si se hubiera suscrito un contrato de alta dirección, siendo sustancialmente mayor. Asimismo, esta situación supone que no se aplique el régimen de incompatibilidades establecido en el artículo 88.1 del TRLGSS (subepígrafe II.2.1.3).
18. El contrato del Director Gerente no está adaptado a la Circular de 28 de julio de 2015, lo que supone, entre otros aspectos, que la indemnización en caso de despido improcedente será notablemente superior a la que correspondería si la Circular de 28 de julio de 2015 hubiera establecido expresamente la obligación de adaptar los contratos vigentes al modelo de contrato remitido. Además, ello supone la ausencia de regulación del régimen de

incompatibilidades y la existencia de una estructura retributiva que imposibilita comprobar la aplicación de los límites máximos del Real Decreto 451/2012.

Asimismo, la documentación facilitada para el análisis no determina claramente los objetivos anuales, ni la ponderación de los mismos para el cálculo del incentivo por objetivos establecido a efectos del complemento variable, motivo por el cual no ha sido posible acreditar la corrección del importe abonado al Director Gerente por este concepto (8.552,78 euros) (subepígrafe II.2.1.3).

19. El gasto imputado al subconcepto presupuestario 1300 “*Altos Cargos*” se incrementó en el ejercicio 2017 un 1,89 % respecto al ejercicio anterior, esto es, por encima del límite fijado por la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017 (1 %) (subepígrafe II.2.1.3).
20. El Reglamento Interno de Gestión de Personas de la Mutua considera como rentas exentas las ayudas por acción social, en contra de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 35/2006, del IRPF, que señala que se considerarán rendimientos íntegros del trabajo todas las contraprestaciones que deriven del trabajo personal o de la relación laboral o estatutaria (excepto ayudas por transporte, seguro médico y ayudas por guardería, que sí están exentas), motivo por el cual no se efectuaron las correspondientes retenciones e ingresos a cuenta (subepígrafe II.2.2.2).
21. El importe de las obligaciones reconocidas netas concepto de acción social durante 2017 ha sido de 274.129,32 euros. Como consecuencia de diversos errores, se ha detectado un pago duplicado (660,06 euros), la existencia de 27 trabajadores que percibieron importes superiores al límite individual fijado por la normativa interna de la Mutua (6.152,66 euros de importe total abonado en exceso), el abono de las ayudas a tres trabajadores que no tendrían derecho a percibir las mismas (594,53 euros), y la errónea imputación presupuestaria del pago de la matrícula de diferentes grados universitarios que ha provocado que al menos tres trabajadores superaran el límite máximo de las ayudas (subepígrafe II.2.2.2).
22. El importe de gasto en acción social en el ejercicio 2017 que debió ser considerado como retribuciones en especie en Mutua Intercomarcal ascendió a 22.650,96 euros. Los conceptos de gasto incluidos en esta partida comprendieron obsequios de Navidad y por jubilación, los cuales no están previstos en ningún convenio colectivo, acuerdo social ni norma interna que los regule, y, por no guardar vinculación con el fin institucional de las Mutuas (la colaboración en la gestión con la Seguridad Social), no debieron financiarse con el patrimonio de la Seguridad Social. Por otra parte, estos obsequios fueron realizados sin que se realizaran los correspondientes ingresos a cuenta del IRPF (subepígrafe II.2.2.2).
23. Una de las indemnizaciones por despido abonadas por la Mutua en el ejercicio 2016 fue superior al máximo legal previsto en el Estatuto de los Trabajadores (exceso de 1.638,13 euros), lo cual contraviene lo dispuesto en el artículo 88.6 del TRLGSS.

Asimismo destaca el supuesto de tres indemnizaciones pagadas en el ejercicio 2017, respecto de las cuales la Mutua consideró inicialmente que correspondían a despidos por causas organizativas y disciplinarias, pero que, posteriormente, en los actos previos de conciliación, se avino a considerar como despidos improcedentes (la diferencia total entre el importe a indemnizar previsto inicialmente y el finalmente abonado por estos nueve despidos ascendió a 96.449,66 euros). Esta circunstancia resulta perjudicial para los intereses de la Seguridad Social (subepígrafe II.2.5.3).

24. Se ha detectado la existencia de múltiples deficiencias del control y de la gestión de la Mutua dentro del procedimiento de concesión y control de los préstamos y anticipos al

personal, puesto que las solicitudes no se efectúan por el procedimiento previsto en el Reglamento Interno de Gestión de Personas, en ningún expediente constan el informe previo preceptivo de la Unidad de Gestión y Administración de Personas, ni las resoluciones de concesión del Director Gerente, se realiza la concesión de nuevos préstamos a pesar de existir importes pendientes de préstamos anteriores, existen incumplimientos de los plazos máximos de amortización y se conceden préstamos y anticipos por causas no previstas en el Reglamento (subepígrafe II.2.6.3).

III.2.4. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA

25. En la valoración de los objetivos para la percepción del complemento variable por parte del personal con responsabilidad ejecutiva, no ha sido posible determinar cómo se efectúa el cálculo de los ratios de gastos de incapacidad temporal por contingencias profesionales en la Mutua y en el sector, por lo que no se ha podido verificar que los mismos son correctos, y además la Mutua no ha incluido ningún indicador en relación con una de las actividades en las que colabora (actividad colaboradora en incapacidad temporal derivada de contingencias comunes).

Asimismo, en relación con uno de los objetivos (*“Resultado de la Cuenta de gestión del Patrimonio de la Seguridad Social del ejercicio anterior positivo”*), la Mutua ha utilizado una magnitud (Resultado a distribuir del ejercicio) que a juicio de este Tribunal de Cuentas no sería la correcta (Resultado Económico Patrimonial) (subepígrafe II.2.1.4).

26. La Mutua imputó a su presupuesto de gastos un importe de 527.292,87 euros correspondientes a cestas de Navidad, juguetes de Reyes y obsequios de Navidad para sus trabajadores. Algunos de estos gastos (cestas de Navidad y juguetes de Reyes, por un total de 495.541,03 euros) se hallan previstos en el Pacto Interno suscrito entre la MCSS y los representantes legales de los trabajadores en vigor desde 1992, mientras que los obsequios de Navidad (31.751,84 euros) no están previstos en ningún convenio colectivo, acuerdo social ni norma interna que los regule. En cualquier caso, por no guardar vinculación con el fin institucional de las Mutuas (la colaboración en la gestión con la Seguridad Social), no debieron financiarse con el patrimonio de la Seguridad Social.

Y por otra parte, la Mutua no ha considerado como retribución en especie la asistencia sanitaria gratuita o con descuento dispensada a los empleados y a sus familiares en sus centros sanitarios, y no ha efectuado, en consecuencia, la correspondiente retención a cuenta del IRPF (subepígrafe II.2.3.4).

27. Existe duplicidad de coberturas en las pólizas suscritas correspondientes al seguro de vida y la póliza de seguro de accidentes, ya que ambas comprenden un seguro de accidentes para la totalidad de la plantilla, incluido el personal jubilado hasta los 70 años (por un capital equivalente al 50% de lo asegurado), que cubren en ambos casos el fallecimiento por accidente y el anticipo de capital en caso de incapacidad por accidente (subepígrafe II.2.4.3).
28. Durante 2017, la Mutua ha efectuado aportaciones correspondientes a las pólizas de seguros de vida de 116 jubilados, por importe de 3.920,93 euros, que a pesar de estar previstas en el Convenio colectivo general de ámbito estatal y en el Pacto Interno, suponen la concesión de beneficios sociales a personal que no pertenece a la plantilla de la Entidad, lo cual tiene difícil encaje en el ámbito de la colaboración en la gestión de la Seguridad Social (subepígrafe II.2.4.3).
29. En el ejercicio 2017 la Mutua abonó seis indemnizaciones por despido, de las cuales cuatro se pactaron en los actos de conciliación previos celebrados, y en todos ellos la Mutua se avino a calificar el despido como improcedente y a abonar la correspondiente

indemnización, a pesar de que inicialmente consideró que concurrían causas objetivas o disciplinarias. La diferencia entre el importe a indemnizar inicialmente y el importe abonado finalmente por estos despidos ascendió a 141.349,71 euros. Ello resulta perjudicial para los intereses de la Seguridad Social (subepígrafe II.2.5.4).

III.3. CONCLUSIONES SOBRE PAGOS AL PERSONAL QUE HAN SERVIDO DE FUNDAMENTO A OPERACIONES DE LUCRO MERCANTIL

30. Ante la falta de desarrollo reglamentario del artículo 80 del TRLGSS, relativo a la prohibición de la realización de actividades de captación de empresas asociadas o de trabajadores por cuenta propia adheridos, la DGOSS emitió el 30 de marzo de 2015 un Oficio en el que se establecían las pautas a las que las MCSS debían ajustarse, el cual se refería a los desplazamientos a realizar fuera de las instalaciones de las MCSS.

Si bien es cierto que desde la emisión de esta instrucción se ha producido una tendencia descendente de determinados gastos, como los de locomoción (reducción media en el sector del 21,09 %), no obstante, dicha reducción no ha tenido lugar en idéntica proporción en la totalidad de las MCSS (epígrafe II.3.1).

III.3.1. ACTIVA MUTUA

31. Se ha detectado la realización de las siguientes actividades relacionadas con la gestión del mutualista que podrían vulnerar el artículo 80.3 del TRLGSS y las instrucciones contenidas en el Oficio de 30 de marzo de 2015 de la DGOSS, alterando la libertad de opción de empresarios y trabajadores por cuenta propia para asociarse o adherirse a la entidad que consideren y que, en todo caso, podrían estar suponiendo unos costes innecesarios para la Mutua (subepígrafe II.3.2.1):

- a) Dentro de los objetivos operativos del Plan Estratégico de la Mutua se incluye uno relativo a *"Incremento de cuotas"*, que puede implicar la realización de acciones encaminadas a la captación de mutualistas.
- b) Existe un elevado número de actividades relacionadas con la gestión de mutualistas que se realizan presencialmente (actividades que engloban gestiones con mutualistas, altas futuras de empresas y las realizadas con asesorías que gestionan cuotas de mutualistas), llegando al 82,73 % en el ejercicio 2017 y llegando a superar el 95 % en determinadas actividades de carácter administrativo, pese a contar con instrumentos que debieran reducirlas al mínimo indispensable y teniendo en cuenta que la normativa reguladora las limita.
- c) En relación con las empresas adheridas, la Mutua ha establecido una división de empresas en sectores, en las que para una misma acción se efectúan visitas presenciales en porcentaje superior a las realizadas en empresas no clasificadas así, situación que podría determinar la realización de actividades dirigidas a conseguir la fidelización de las mismas.
- d) En relación con las acciones efectuadas sobre potenciales mutualistas (altas futuras), se evidencia un porcentaje de visitas presenciales durante el ejercicio 2017 excesivo (un 95,40 %), sobre todo si se tiene en cuenta que se trata de actividades meramente administrativas. A lo anterior hay que añadir que del análisis de una selección de acciones sobre potenciales mutualistas en los ejercicios 2016 y 2017, en un 97,14 % y un 12,94 %, respectivamente, no ha quedado constancia de si ha existido iniciativa del tercero interesado, y no ha existido un adecuado registro en la aplicación de control horario sobre las ausencias del puesto de trabajo que implican salidas por motivos

laborales, de forma que se permita un mayor control de los motivos que las originan para determinar si se ajustan a la normativa vigente.

- e) Celebración de jornadas divulgativas en el ejercicio 2017, de las que un 80,53 % se realizó fuera de las instalaciones de la Mutua, cuando el Oficio de 30 de marzo de 2015 de la DGOSS establece que solo excepcionalmente se pueden realizar estas jornadas fuera de las instalaciones de la misma. Asimismo, se ha acreditado la existencia de asistentes a estas jornadas que no estaban adheridos a la Mutua, vulnerando el contenido del citado Oficio. Todo ello ha supuesto el devengo de unos gastos para la Mutua (de personal y de desplazamiento), sin que ello redunde en una gestión más eficiente de los fondos públicos.

III.3.2. MUTUA MONTAÑESA

32. Se ha detectado la realización de las siguientes actividades relacionadas con la gestión del mutualista que podrían vulnerar el artículo 80.3 del TRLGSS y las instrucciones contenidas en el Oficio de 30 de marzo de 2015 de la DGOSS, alterando la libertad de opción de empresarios y trabajadores por cuenta propia para asociarse o adherirse a la entidad que consideren y que, en todo caso, podrían estar suponiendo unos costes innecesarios para la Mutua (subepígrafe II.3.2.2):

- a) Inclusión como objetivo estratégico en el Modelo de Gestión de la Mutua de la maximización en la calidad del servicio, de forma que se genere fidelización y asociación o adhesión de nuevos clientes, mediante la realización de un número mínimo de contactos con los mismos, siendo el porcentaje de visitas presenciales establecidas para delegados y gestores de mutualistas al menos de un 80 %.
- b) Se han realizado 7.011 acciones, correspondientes a desplazamientos efectuados por los trabajadores de la Mutua a las empresas, de los que un 74,27 % corresponden a desplazamientos a empresas mutualistas o asesorías que gestionan sus cuotas, siendo el objetivo del 89,14 % de estas visitas la realización de labores que pueden realizarse sin desplazamiento por parte del personal (la resolución de dudas, el asesoramiento, la gestión del bonus o la firma del documento de asociación), sobre todo teniendo en cuenta las restricciones que el Oficio de 30 de marzo de 2015 establece al respecto.

En el caso de contactos con potenciales mutualistas, la aplicación informática que registra las acciones efectuadas por los gestores no contempla el motivo por el que se efectúa el desplazamiento. Y por otra parte, en el análisis de la documentación se han detectado 163 supuestos de visitas presenciales efectuadas a este colectivo y otros 92 supuestos en los que no existió visita presencial, en los cuales no consta que la iniciativa correspondiera al tercero.

- c) Asimismo se han detectado diferencias entre el número de días registrado en la aplicación de control horario como consecuencia de las labores de gestión de mutualistas y el número de días reconocidos como visitas en la aplicación de contactos, siendo muy superior los días reconocidos en la primera aplicación, de forma que el número de visitas presenciales realizadas podría ser mayor que el que consta en la aplicación que registra la actividad.
- d) Existen pluses y complementos retributivos percibidos por un alto porcentaje por los trabajadores que efectúan labores de gestión de mutualistas, que podrían estar vinculados a las mencionadas tareas de fidelización o captación de mutualistas (plus de inspección, así como los incentivos de competitividad y retribución variable en función del desempeño, con un importe total abonado en 2017 de 45.258,65 euros).

- e) El Departamento de Auditoría Interna ha emitido un “Informe de Auditoría Interna del proceso N01. Gestión de relación con cliente”, en cuyo contenido existen referencias expresas a la realización de acciones encaminadas a actuar sobre el derecho de opción de empresas y trabajadores para la libre asociación o adhesión.
- f) Mutua Montañesa organizó, en el ejercicio 2017, cuatro jornadas divulgativas, en las que más de un 50 % de los asistentes no eran empresas asociadas o trabajadores autónomos adheridos, contraviniendo este hecho las restricciones impuestas por el Oficio de 30 de marzo de 2015. Todo ello ha supuesto el devengo de unos gastos para la Mutua (de personal y de desplazamiento), sin que ello redunde en una gestión más eficiente de los fondos públicos.

III.3.3. MUTUA INTERCOMARCAL

33. Se ha detectado la realización de las siguientes actividades relacionadas con la gestión del mutualista que podrían vulnerar el artículo 80.3 del TRLGSS y las instrucciones contenidas en el Oficio de 30 de marzo de 2015 de la DGOSS, alterando la libertad de opción de empresarios y trabajadores por cuenta propia para asociarse o adherirse a la entidad que consideren y que, en todo caso, podrían estar suponiendo unos costes innecesarios para la Mutua (subepígrafe II.3.2.3):

- a) Definición y descripción de las funciones específicas a desarrollar en los puestos de trabajo dedicados a la gestión del mutualista, las cuales hacen referencia expresa a la realización de acciones tendentes a la consecución de objetivos de fidelización y captación.
- b) Existencia de pluses y complementos retributivos percibidos en un alto porcentaje por los trabajadores del Área de Relaciones Externas (plus de inspección, plus de plena dedicación y salario variable, con un importe total abonado en 2017 de 224.769,59 euros), que podrían estar vinculados a las tareas de captación de mutualistas mencionadas en la descripción del contenido de sus puestos.
- c) Labores de gestión contempladas en la herramienta informática “Lienzo/Mis tareas”, de manera que se evidencia la realización de tareas con empresas y trabajadores autónomos, se encuentren o no asociados a la Mutua, mediante la calificación de dichas acciones con distintos “Estatus”, dependiendo del tipo de relación que se esté manteniendo con la empresa en ese momento.
- d) Ausencia de herramienta informática en la que los gestores de mutualistas dejen constancia de la actividad realmente realizada en relación con las empresas y trabajadores por cuenta propia clasificados en los distintos “Estatus”, de manera que, si bien se evidencia la realización de tareas de fidelización y captación, no obstante no es posible determinar su número, contenido, motivo, fecha y tipo de actuación. Esta circunstancia se ve agravada por las deficiencias que presentan las aplicaciones informáticas utilizadas para la liquidación de dietas y gastos de viaje y el control horario, que impiden calificar la acción realizada por el personal del Área de Relaciones Externas, como adecuada a la normativa reguladora.

Asimismo, el Reglamento Interno de la Mutua incluye instrucciones en relación con la priorización en la elección de hoteles para desplazamientos del personal, con el fin de apoyar y promover la gestión externa de la misma (se primarán “Hoteles de mutualistas o posibles clientes potenciales, a fin de apoyar y promover la gestión externa”).

- e) El 59,26 % de las jornadas divulgativas celebradas en el ejercicio 2017 por la Mutua, se han efectuado fuera de sus instalaciones en localidades en las que cuenta con centro

propio, cuando dichas jornadas, de acuerdo con las instrucciones vigentes, solo excepcionalmente y en atención a circunstancias concurrentes, pueden realizarse fuera de las instalaciones de la entidad, suponiendo el devengo de unos gastos para la Mutua (de personal y de desplazamiento), sin que ello redunde en una gestión más eficiente de los fondos públicos.

III.3.4. MUTUA FRATERNIDAD MUPRESPA

34. Se ha detectado la realización de las siguientes actividades relacionadas con la gestión del mutualista que podrían vulnerar el artículo 80.3 del TRLGSS y las instrucciones contenidas en el Oficio de 30 de marzo de 2015 de la DGOSS, alterando la libertad de opción de empresarios y trabajadores por cuenta propia para asociarse o adherirse a la entidad que consideren y que, en todo caso, podrían estar suponiendo unos costes innecesarios para la Mutua (subepígrafe II.3.2.4):

- a) Inclusión en el apartado Gestión de Tareas del aplicativo REMO por el que se efectúan los procesos relacionados con la gestión del mutualista, de tareas con instrucciones sobre las acciones a emprender, que podrían influir sobre la libertad de opción del empresario o del trabajador por cuenta propia (tareas relacionadas con el nuevo mutualista, el vencimiento de empresas en gestión directa, el vencimiento de empresas en cartera de asesorías y la solicitud de cese, en las que se registran acciones tendentes a lograr la permanencia del mutualista).
- b) De las 368 jornadas divulgativas que la Mutua celebra en el ejercicio 2017, un 59,78 % se celebraron fuera de las instalaciones de la misma, a pesar de realizarse en localidades donde cuenta con locales propios, cuando, de acuerdo con las instrucciones vigentes, solo excepcionalmente y en atención a circunstancias concurrentes se podrán realizar fuera de las instalaciones de las MCSS.

Por otro lado, de la muestra seleccionada a efectos de análisis (15 jornadas), en un 73,33 % de los supuestos (11 jornadas) no se dispone de listado de asistentes, por lo que no puede evidenciarse que los mismos sean empresas asociadas o trabajadores adheridos a la Mutua, de forma que se podría estar dando cobertura a actuaciones cuya finalidad sea influir en la libertad de opción de asociación o adhesión regulada en el TRLGSS. Estas actuaciones han supuesto el devengo de unos gastos para la Mutua (de personal y de desplazamiento), sin que ello redunde en una gestión más eficiente de los fondos públicos

III.4. CONCLUSIONES SOBRE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PARTE DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.

35. Aunque en el ejercicio 2017, las MCSS contaban con una alta representación de mujeres en su plantilla (el 60,85 % del total de trabajadores, superándose el 50 % en diecinueve MCSS, y existiendo únicamente una en la que el número de hombres en plantilla -52 %-superaba al de mujeres -48 %-), se evidencia que, con carácter general, no se da un adecuado cumplimiento al principio de composición equilibrada establecido en la Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como consecuencia de lo siguiente (epígrafes II.4.1 y II.4.2):

- a) Ninguna mujer ejerció los cargos de Presidenta o Directora Gerente (subepígrafe II.4.2.1).
- b) En cuanto al personal con funciones ejecutivas y otro personal directivo, excluyendo al Director Gerente, las mujeres representaron el 20 % del total a 31 de diciembre de

2017. Destaca en este punto la circunstancia de que el 45 % de las MCSS no contaban con ninguna mujer con contrato de alta dirección y en otro 40 % el porcentaje de mujeres ocupando cargos directivos se encontraba en unas cifras muy reducidas (entre el 12,5 % y el 25 %) (subepígrafe II.4.2.1).
- c) Además de lo anterior, ninguna de las MCSS presentó la composición equilibrada prevista dentro de su Junta Directiva. Solamente en una Mutua el cargo de Vicepresidente fue ocupado por una mujer, el 17,89 % de los cargos de Secretarios, Tesoreros y Vocales estaban ocupados por mujeres, y únicamente en una Mutua existía una mujer ocupando cargo de representante de los trabajadores (subepígrafe II.4.2.2).
 - d) Por otra parte, el 90 % de las MCSS tampoco presentó una composición equilibrada en su Comisión de Control y Seguimiento. Ninguno de los cargos de Presidente, Secretarios y asesores de la citada Comisión fueron ocupados por mujeres, mientras que los puestos de representantes de organizaciones empresariales y organizaciones sindicales fueron ocupados minoritariamente por las mismas (9,84 % y 34,12 %, respectivamente) (subepígrafe II.4.2.3).
 - e) En relación a la Comisión de Prestaciones Especiales, fueron quince MCSS (75 % del total) las que no presentaron composición equilibrada, superando las mujeres a los hombres únicamente en el puesto de Vicepresidente (subepígrafe II.4.2.4).
36. El análisis de la brecha salarial entre los hombres y mujeres en las MCSS que han integrado la muestra ofrece los siguientes resultados (epígrafe II.4.3):
- a) Considerando la retribución media anual, la brecha salarial entre hombres y mujeres a 31 de diciembre de 2017 en Activa Mutua fue del 29,21 % a favor de los hombres. Ello viene motivado, en parte, porque, en los puestos cuyas remuneraciones superaron los 40.000 euros, el 69,01 % de los trabajadores eran hombres y el 30,99 % mujeres, pero sobre todo por la presencia mayoritaria de mujeres en los puestos de trabajo con un menor nivel retributivo (subepígrafe II.4.3.1).
 - b) La brecha salarial entre los hombres y mujeres en Mutua Montañesa a 31 de diciembre de 2017 fue del 32,94 % a favor de los hombres, lo cual se explica porque el 73,81 % de los trabajadores cuyas remuneraciones superaron los 40.000 euros eran hombres y el 26,19 % mujeres, pero sobre todo por la presencia mayoritaria de mujeres en los puestos de trabajo con un menor nivel retributivo (subepígrafe II.4.3.2).
 - c) La brecha salarial entre los hombres y mujeres en Mutua Intercomarcal a 31 de diciembre de 2017 fue del 33,03 % a favor de los hombres. Asimismo, el 72,94 % de los trabajadores cuyas remuneraciones superaron los 40.000 euros eran hombres y el 27,06 % mujeres, siendo el principal motivo que explica la brecha salarial la presencia mayoritaria de mujeres en los puestos de trabajo con un menor nivel retributivo (subepígrafe II.4.3.3).
 - d) La brecha salarial entre los hombres y mujeres en Mutua Fraternidad-Muprespa a 31 de diciembre de 2017 fue del 31,48 % a favor de los hombres. Asimismo, el 63,57 % de los trabajadores cuyas remuneraciones superaron los 40.000 euros eran hombres y el 36,43 % mujeres. El principal motivo que explica la brecha salarial es la presencia mayoritaria de mujeres en los puestos de trabajo con un menor nivel retributivo (subepígrafe II.4.3.4).

IV. RECOMENDACIONES

IV.1. DIRIGIDAS A LA DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- 1ª. Debería impulsar las medidas oportunas para que las relaciones laborales de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social con el personal a su servicio, se incluyan dentro del ámbito de aplicación del Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado o alternativamente, analizar con la representación sindical y de las MCCA la conveniencia de que se apruebe un convenio colectivo propio para las mismas.
- 2ª. Debería dictar instrucciones complementarias a la Circular de 28 de julio de 2015 obligando expresamente a que los contratos de personal de alta dirección que hubieran sido suscritos con anterioridad a dicha fecha se adapten al modelo de contrato remitido, o bien, en caso de considerarlo más efectivo, proponer al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones que promueva las modificaciones legislativas oportunas que permitieran que las previsiones normativas contenidas en el apartado segundo de la disposición adicional octava del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de enero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, respecto de las indemnizaciones a satisfacer al personal de alta dirección fueran aplicables al personal de alta dirección de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.
- 3ª. Coordinadamente con la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, debería instar la modificación normativa oportuna para que la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, por la que se determina la forma, el alcance y efectos del procedimiento de autorización de la masa salarial, incluya expresamente en su ámbito subjetivo de aplicación a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, de manera que se eviten las demoras que se producen cuando la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado no entra en vigor el día 1 de enero del ejercicio correspondiente.
- 4ª. Debería impulsar la modificación del Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, para desarrollar reglamentariamente de manera precisa las limitaciones establecidas en el TRLGSS en lo que se refiere a la prohibición de realización de actividades que tengan por objeto la captación y fidelización de empresas y trabajadores por cuenta propia.
- 5ª. Debería instar las modificaciones normativas necesarias, así como dictar las instrucciones oportunas y establecer obligaciones de suministro de información y mecanismos de control concretos, para, en primer lugar, tratar de garantizar la homogeneidad de los conceptos que se incluyen en los gastos de acción social y retribuciones en especie de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, y, en segundo lugar, para evitar que a través de este tipo de conceptos retributivos se abonen gastos que carezcan de vinculación con el fin institucional de las Mutuas (la colaboración en la gestión con la Seguridad Social, tal y como se define en los apartados 1 y 2 del artículo 80 del TRLGSS).
- 6ª. Debería dictar las instrucciones oportunas y establecer mecanismos de control concretos, para evitar que se imputen al Patrimonio de la Seguridad Social todos aquellos beneficios sociales establecidos a favor de personal no perteneciente a la plantilla de la entidad, así como los gastos de comidas, desplazamientos y de otro tipo, correspondientes a los órganos de gobierno y participación de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, que excedan de los límites reglamentariamente establecidos, exigiendo, en todo caso, la adecuada justificación documental de todos estos gastos y la acreditación de su relación con el fin institucional de las mismas.
- 7ª. Debería aprobar las instrucciones precisas, así como establecer mecanismos de control concretos, para que, en caso de despidos de trabajadores, las Mutuas Colaboradoras con la

Seguridad Social no puedan aceptar en acto de conciliación la calificación del despido de manera distinta a la prevista inicialmente, de forma que sea la sentencia judicial la que califique el despido y establezca la indemnización a abonar.

- 8ª. Debería impulsar las medidas de control y las modificaciones normativas oportunas para que la composición de los órganos de gobierno y participación de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social se adapte al principio de composición equilibrada previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

IV.2. DIRIGIDAS A LA DIRECCIÓN GENERAL DE COSTES DE PERSONAL Y PENSIONES PÚBLICAS

- 1ª. Debería impulsar, coordinadamente con la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, la modificación normativa oportuna para que la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, por la que se determina la forma, el alcance y efectos del procedimiento de autorización de la masa salarial, incluya expresamente en su ámbito subjetivo de aplicación a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, sin necesidad de que cada año lo prevea la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- 2ª. Debería dictar una norma en la que se especifiquen adecuadamente los conceptos concretos que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social deben incluir a efectos del cálculo de la masa salarial, exigiendo la adecuada justificación de las propuestas que se efectúen en relación con la misma y su coherencia con la información contenida en las cuentas anuales del ejercicio anterior, y debería solicitar a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social la remisión de información acerca de la naturaleza de los contratos suscritos por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social con el personal sanitario, su duración y su repercusión económica en el presupuesto del ejercicio. Asimismo, en dicha norma debería incluirse un trámite dirigido a comprobar, con posterioridad, el efectivo cumplimiento de la autorización emitida al respecto.

IV.3. DIRIGIDAS A ACTIVA MUTUA 2008, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 3

- 1ª. Debería abstenerse de efectuar actos de conciliación con avenencia en los despidos de los trabajadores, sobre todo si los mismos suponen un coste superior al previsto legalmente o al inicialmente previsto por la Mutua. En estos supuestos, debería llegarse a la finalización del procedimiento en vía judicial, siendo la sentencia la que califique el despido y cuantifique la indemnización.
- 2ª. Debería dictar las instrucciones oportunas y modificar sus procedimientos para que no se produzcan actuaciones tendentes a la captación y fidelización de empresas y trabajadores por cuenta propia.

IV.4. DIRIGIDAS A MUTUA MONTAÑESA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 7

- 1ª. Debería proceder a adaptar a la normativa en vigor el contrato del Director Gerente a efectos de garantizar el respeto a lo dispuesto en el Real Decreto 451/2012 y en la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015 en relación con la estructura retributiva y el régimen de incompatibilidades.
- 2ª. En los despidos por causas objetivas, debería abstenerse de efectuar pactos con los representantes de los trabajadores que supongan una indemnización superior a la prevista legalmente.

- 3ª. Debería dictar las instrucciones oportunas y modificar sus procedimientos para que no se produzcan actuaciones tendentes a la captación y fidelización de empresas y trabajadores por cuenta propia.

IV.5. DIRIGIDAS A MUTUA INTERCOMARCAL, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 39

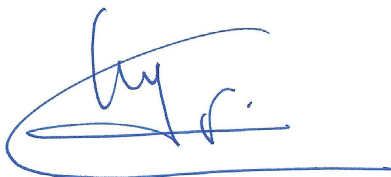
- 1ª. Debería proceder a adaptar a la normativa en vigor el contrato del Director Gerente, a efectos de garantizar el respeto a lo dispuesto en el Real Decreto 451/2012 y en la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015 en relación con la estructura retributiva y el régimen de incompatibilidades. Y asimismo, debería formalizar un contrato de alta dirección con el personal que realiza funciones ejecutivas, de manera que fueran de aplicación las limitaciones sobre retribuciones e incompatibilidades que se contienen en la normativa reguladora de dicha relación laboral de carácter especial.
- 2ª. Debería abstenerse de efectuar actos de conciliación con avenencia en los despidos de los trabajadores, sobre todo si los mismos suponen un coste superior al previsto legalmente o al inicialmente previsto por la Mutua. En estos supuestos, debería llegarse a la finalización del procedimiento en vía judicial siendo la sentencia la que califique el despido y cuantifique la indemnización.
- 3ª. Debería dictar las instrucciones oportunas y modificar sus procedimientos para que no se produzcan actuaciones tendentes a la captación y fidelización de empresas y trabajadores por cuenta propia.

IV.6. DIRIGIDAS A MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 275

- 1ª. Debería abstenerse de efectuar actos de conciliación con avenencia en los despidos de los trabajadores, sobre todo si los mismos suponen un coste superior al previsto legalmente o al inicialmente previsto por la Mutua. En estos supuestos, debería llegarse a la finalización del procedimiento en vía judicial siendo la sentencia la que califique el despido y cuantifique la indemnización.

Madrid, 30 de abril de 2020

LA PRESIDENTA

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'M' followed by a surname and a first name, all written in a cursive style.

María José de la Fuente y de la Calle

ANEXOS

RELACIÓN DE ANEXOS

ANEXO 1	CONVENIOS COLECTIVOS APLICADOS POR LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.....	111
ANEXO 2	RETRIBUCIONES DE LOS DIRECTORES GERENTES DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.....	112
ANEXO 3	FECHAS DE SOLICITUD Y DE APROBACIÓN DE LA MASA SALARIAL	113
ANEXO 4	IMPORTE DE LA MASA SALARIAL, EXCLUIDA ACCIÓN SOCIAL	114
ANEXO 5	EVOLUCION DE LOS GASTOS DE LOCOMOCIÓN	115
ANEXO 6	RELACIÓN ENTRE DIETAS-GASTOS DE LOCOMOCIÓN Y EL TOTAL DE GASTOS DE PERSONAL NO DIRECTIVO	116
ANEXO 7	RELACIÓN ENTRE GASTOS DE LOCOMOCIÓN Y NÚMERO DE PERSONAS	117
ANEXO 8	MOVIMIENTOS ASOCIATIVOS EN LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL EJERCICIOS 2015 A 2018	118
ANEXO 9	ACTIVIDADES REALIZADAS EN ÁMBITO EXTERNO. ACTIVA MUTUA.....	119
ANEXO 10	ACCIONES ÁMBITO PREVENTIVO. EMPRESAS SECTORIALES Y NO SECTORIALES. ACTIVA MUTUA.....	120
ANEXO 11	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DELEGADOS Y GESTORES DE MUTUALISTAS. MUTUA MONTAÑESA	121
ANEXO 12	CONTACTOS. MUTUA MONTAÑESA.....	122
ANEXO 13	CONTACTOS CON MUTUALISTAS Y ASESORÍA QUE LO REPRESENTAN. MUTUA MONTAÑESA.....	123
ANEXO 14	DIFERENCIAS DE DÍAS REGISTRADOS POR LOS GESTORES DE MUTUALISTAS. MUTUA MONTAÑESA	124
ANEXO 15	CONVENIOS DE COLABORACIÓN. MUTUA MONTAÑESA	125
ANEXO 16	PARTICIPANTES EN JORNADAS DIVULGATIVAS. MUTUA MONTAÑESA EJERCICIO 2017	126
ANEXO 17	PERSONAL CON TARJETAS DE CRÉDITO. MUTUA INTERCOMARCAL.....	127
ANEXO 18	FACTURAS REUNIONES AREA DE RELACIONES EXTERNAS. MUTUA INTERCOMARCAL	128
ANEXO 19	SELECCIÓN DE JORNADAS SIN LISTADO DE ASISTENTES. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA.....	129
ANEXO 20	COMPOSICIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2017	130
ANEXO 21	COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2017	131
ANEXO 22	COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2017	132

Anexo 1
CONVENIOS COLECTIVOS APLICADOS POR LAS MUTUAS
COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL
Ejercicio 2017

MUTUAS	Convenio colectivo general de ámbito estatal	Convenio colectivo propio
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	X	
MUTUALIA	X	
ACTIVA MUTUA 2008		X
MUTUA MONTAÑESA		X
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	X	
MAZ	X	
UMIVALE		X
MUTUA DE NAVARRA	X	
MUTUA INTERCOMARCAL	X	
FREMAP		X
SOLIMAT	X	
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	X	
ASEPEYO		X
MUTUA BALEAR	X	
MUTUA GALLEGA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	X	
UNIÓN DE MUTUAS	X	
MAC, MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS		X*
IBERMUTUAMUR		X
FRATERNIDAD-MUPRESPA	X	
EGARSAT	X	
TOTAL	13	7

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas.

* En el trámite de alegaciones, la Mutua hace referencia a la aplicación del Convenio colectivo general, aunque no aporta justificación de haber denunciado el convenio anteriormente vigente.

Anexo 2
RETRIBUCIONES DE LOS DIRECTORES GERENTES DE LAS MUTUAS COLABORADORAS
CON LA SEGURIDAD SOCIAL
Ejercicios 2017 y 2018
(Euros)

MUTUAS	Grupo al que pertenecen las MCSS	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	1	223.540,00	245.546,60
FREMAP	1	213.739,37	220.527,02
ASEPEYO	1	210.367,88	217.235,70
FRATERNIDAD-MUPRESPA	1	204.740,00	211.260,00
IBERMUTUAMUR	1	201.520,00	205.960,00
UMIVALE	2	192.290,00	190.010,00
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	1	183.540,00	212.120,00
EGARSAT	2	178.910,00	193.290,00
MUTUALIA	2	163.953,34	179.484,24
MUTUA INTERCOMARCAL	2	143.020,00	162.760,00
UNIÓN DE MUTUAS	2	133.370,00	140.940,00
MUTUA BALEAR	2	128.370,00	144.640,00
MAZ	2	125.990,00	137.560,00
ACTIVA MUTUA 2008	2	120.731,35	122.858,62
MUTUA MONTAÑESA	3	115.313,29	130.211,27
SOLIMAT	3	112.930,00	114.966,85
MUTUA GALLEGA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	3	111.926,80	129.538,11
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	3	111.140,57	137.384,54
MAC, MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS	3	109.039,73	124.627,48
MUTUA DE NAVARRA	3	104.552,87	106.194,32

Los importes que aquí se expresan incluyen (en su caso) además de las retribuciones establecidas: cuantías por Indemnizaciones por razón del Servicio; regularizaciones de retribuciones de ejercicios anteriores; trienios por servicios especiales y gastos derivados del desempeño del trabajo.

Fuente: Portal de la Transparencia de la Administración General del Estado.

Anexo 3
FECHAS DE SOLICITUD Y DE APROBACIÓN DE LA MASA SALARIAL
Ejercicio 2017

MUTUAS	Fecha solicitud	Fecha aprobación por la DGCPyPP	Diferencia (días)
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	02/08/2017	01/09/2017	30
FREMAP	28/08/2017	29/09/2017	32
MAZ	11/08/2017	11/10/2017	61
UNIÓN DE MUTUAS	13/09/2017	17/10/2017	34
MUTUA MONTAÑESA	05/09/2017	18/10/2017	43
IBERMUTUAMUR	11/08/2017	26/10/2017	76
MUTUA GALLEGA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	14/09/2017	27/11/2017	74
SOLIMAT	06/09/2017	05/12/2017	90
MUTUALIA	15/09/2017	20/12/2017	96
UMIVALE	03/08/2017	20/12/2017	139
ACTIVA MUTUA 2008	25/08/2017	22/12/2017	119
MUTUA BALEAR	21/07/2017	27/12/2017	159
MAC, MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS	02/08/2017	11/01/2018	162
EGARSAT	25/07/2017	11/01/2018	170
MUTUA DE NAVARRA	19/09/2017	11/01/2018	114
ASEPEYO	21/07/2017	11/01/2018	174
FRATERNIDAD-MUPRESPA	08/08/2017	22/02/2018	198
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	07/08/2017	22/02/2018	199
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	28/07/2017	22/02/2018	209
MUTUA INTERCOMARCAL	18/07/2017	23/03/2018	248

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con información facilitada por la DGCPyPP.

Anexo 4
IMPORTE DE LA MASA SALARIAL, EXCLUIDA ACCIÓN SOCIAL
Ejercicios 2016 y 2017
(Euros)

MUTUAS	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Variación %
EGARSAT	12.301.693,14	15.464.064,92	25,71*
MUTUA DE NAVARRA	2.934.496,90	3.186.085,51	8,57
MUTUA INTERCOMARCAL	8.424.301,77	9.102.739,50	8,05
MUTUA BALEAR	11.833.227,02	12.379.694,48	4,62
SOLIMAT	5.223.955,60	5.452.052,69	4,37
UMIVALE	21.645.693,40	22.329.347,52	3,16
UNIÓN DE MUTUAS	18.943.284,78	19.537.572,42	3,14
IBERMUTUAMUR	69.569.592,20	71.124.188,58	2,23
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	60.380.485,64	61.608.940,27	2,03
ACTIVA MUTUA 2008	21.612.131,43	22.024.182,45	1,91
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	5.873.135,65	5.971.247,99	1,67
MAC, MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS	5.232.473,98	5.301.997,83	1,33
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	60.480.879,93	61.271.690,42	1,31
FRATERNIDAD-MUPRESPA	63.648.253,05	64.452.616,05	1,26
MUTUA MONTAÑESA	8.946.606,26	9.049.493,95	1,15
FREMAP	130.924.662,02	132.342.161,22	1,08
MUTUA GALLEGA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	9.032.437,64	9.128.202,96	1,06
MUTUALIA	20.552.251,86	20.762.709,67	1,02
ASEPEYO	101.221.957,96	99.827.098,91	-1,38
MAZ	31.266.891,82	29.750.960,50	-4,85

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con información facilitada por la DGCPyPP.

* Aunque Egarsat presenta un porcentaje de incremento de la masa salarial del 25,71%, en ello influyó el hecho, acreditado durante la fase de alegaciones, de la subrogación de la Mutua en las relaciones contractuales vigentes de la Clínica Sant Honorat (93 personas). De no ser por esta circunstancia, el porcentaje de incremento de la masa salarial habría sido del 3,22 %.

Anexo 5
EVOLUCION DE LOS GASTOS DE LOCOMOCIÓN
Ejercicios 2014 a 2017
(Euros)

MUTUAS	Obligaciones concepto 231 <i>Locomoción</i>				Variación (%)			
	2014	2015	2016	2017	2015/2014	2016/2015	2017/2016	2017/2014
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	1.449.869,05	1.391.360,18	1.271.583,64	1.283.925,45	-4,04	-8,61	0,97	-11,45
MUTUALIA	461.617,25	404.321,59	376.753,08	393.958,17	-12,41	-6,82	4,57	-14,66
ACTIVA MUTUA 2008	574.692,81	602.217,83	619.658,41	564.641,02	4,79	2,90	-8,88	-1,75
MUTUA MONTAÑESA	184.070,79	186.706,23	170.093,03	169.649,73	1,43	-8,90	-0,26	-7,83
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	2.262.521,33	2.078.870,58	1.531.190,17	1.408.758,14	-8,12	-26,35	-8,00	-37,74
MAZ	809.656,21	564.918,32	521.268,38	575.413,61	-30,23	-7,73	10,39	-28,93
UMIVALE	753.741,14	632.058,87	591.421,54	450.176,78	-16,14	-6,43	-23,88	-40,27
MUTUA DE NAVARRA	74.956,92	60.707,89	54.351,52	72.786,13	-19,01	-10,47	33,92	-2,90
MUTUA INTERCOMARCAL	573.133,97	541.152,52	473.636,01	490.509,86	-5,58	-12,48	3,56	-14,42
FREMAP	1.675.330,01	1.508.395,86	1.564.105,05	1.422.659,21	-9,96	3,69	-9,04	-15,08
SOLIMAT	81.687,78	74.658,92	68.968,57	64.886,68	-8,60	-7,62	-5,92	-20,57
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	144.856,76	125.335,12	126.776,77	139.260,93	-13,48	1,15	9,85	-3,86
ASEPEYO	2.339.255,88	1.919.034,64	1.907.381,36	1.998.015,47	-17,96	-0,61	4,75	-14,59
MUTUA BALEAR	219.152,94	157.632,48	149.294,97	153.963,82	-28,07	-5,29	3,13	-29,75
MUTUA GALLEGA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	257.585,55	176.765,56	232.038,90	214.176,26	-31,38	31,27	-7,70	-16,85
UNIÓN DE MUTUAS	840.534,10	816.086,03	872.118,75	825.604,93	-2,91	6,87	-5,33	-1,78
MAC, MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS	106.694,20	81.751,19	74.942,02	77.954,25	-23,38	-8,33	4,02	-26,94
IBERMUTUAMUR	1.710.513,19	1.523.729,67	1.385.271,58	1.343.473,96	-10,92	-9,09	-3,02	-21,46
FRATERNIDAD-MUPRESPA	1.170.282,17	954.673,18	915.782,40	709.785,26	-18,42	-4,07	-22,49	-39,35
EGARSAT	339.351,70	280.906,88	263.748,64	289.687,21	-17,22	-6,11	9,83	-14,64
TOTALES	16.029.503,75	14.081.283,54	13.170.384,79	12.649.286,87	-12,15	-6,47	-3,96	-21,09

Fuente: Cuenta anuales de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social rendidas al Tribunal de Cuentas.

Anexo 6
RELACIÓN ENTRE DIETAS-GASTOS DE LOCOMOCIÓN Y EL TOTAL DE GASTOS DE PERSONAL NO DIRECTIVO
Ejercicio 2017
(Euros)

MUTUAS	Obligaciones			Ratio (%)	
	Dietas (1)	Locomoción (2)	Total Gastos de Personal (3) ^(*)	(4) = (2)/(3)	(5) = (1+2)/3
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	443.203,71	1.283.925,45	60.164.534,06	2,13	2,87
MUTUALIA	382.553,03	393.958,17	21.759.656,76	1,81	3,57
ACTIVA MUTUA 2008	173.373,82	564.641,02	21.538.317,24	2,62	3,43
MUTUA MONTAÑESA	25.646,64	169.649,73	8.437.515,25	2,01	2,31
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	338.973,38	1.408.758,14	65.036.696,73	2,17	2,69
MAZ	0,00	575.413,61	29.818.137,44	1,93	1,93
UMIVALE	103.173,37	450.176,78	22.462.644,47	2,00	2,46
MUTUA DE NAVARRA	12.929,42	72.786,13	3.769.581,06	1,93	2,27
MUTUA INTERCOMARCAL	152.788,16	490.509,86	9.287.598,02	5,28	6,93
FREMAP	228.538,50	1.422.659,21	136.460.574,58	1,04	1,21
SOLIMAT	17.965,06	64.886,68	5.085.852,02	1,28	1,63
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	42.409,44	139.260,93	6.044.769,81	2,30	3,01
ASEPEYO	626.189,70	1.998.015,47	104.094.214,96	1,92	2,52
MUTUA BALEAR	28.937,69	153.963,82	12.832.956,28	1,20	1,43
MUTUA GALLEGA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	52.924,16	214.176,26	9.110.441,42	2,35	2,93
UNIÓN DE MUTUAS	30.165,89	825.604,93	19.935.333,27	4,14	4,29
MAC, MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS	12.845,81	77.954,25	5.541.242,68	1,41	1,64
IBERMUTUAMUR	120.041,67	1.343.473,96	68.643.936,04	1,96	2,13
FRATERNIDAD-MUPRESPA	144.552,83	709.785,26	64.618.219,45	1,10	1,32
EGARSAT	51.964,36	289.687,21	13.778.337,68	2,10	2,48
TOTAL MUTUAS	2.989.176,64	12.649.286,87	688.420.559,22	1,84	2,27
INSS	610.325,38	662.600,19	265.120.448,38	0,25	0,48

Fuente: Cuenta anuales de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social e INSS rendidas al Tribunal de Cuentas.

(*) En la determinación de gastos de personal no se han considerado las rúbricas derivadas de indemnizaciones ni de contribuciones a planes de pensiones

Anexo 7
RELACIÓN ENTRE GASTOS DE LOCOMOCIÓN Y NÚMERO DE PERSONAS
Ejercicio 2017
(Euros)

MUTUAS	Obligaciones reconocidas en gastos de Locomoción (1)	Total personas a 31/12/2017 (2)	Ratio (%) (3) = (1)/(2)
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	1.283.925,45	1.868	687,33
MUTUALIA	393.958,17	673	585,38
ACTIVA MUTUA 2008	564.641,02	762	741,00
MUTUA MONTAÑESA	169.649,73	306	554,41
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	1.408.758,14	1.627	865,86
MAZ	575.413,61	1.072	536,77
UMIVALE	450.176,78	675	666,93
MUTUA DE NAVARRA	72.786,13	140	519,90
MUTUA INTERCOMARCAL	490.509,86	306	1.602,97
FREMAP	1.422.659,21	4.100	346,99
SOLIMAT	64.886,68	196	331,05
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	139.260,93	200	696,30
ASEPEYO	1.998.015,47	3.150	634,29
MUTUA BALEAR	153.963,82	489	314,85
MUTUA GALLEGA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	214.176,26	328	652,98
UNIÓN DE MUTUAS	825.604,93	675	1.223,12
MAC, MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS	77.954,25	200	389,77
IBERMUTUAMUR	1.343.473,96	2.023	664,10
FRATERNIDAD-MUPRESPA	709.785,26	1.864	380,79
EGARSAT	289.687,21	468	618,99
TOTAL MUTUAS	12.649.286,87	21.122	598,87
INSS	662.600,19	11.054	59,94

Fuente: Cuentas anuales de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social e INSS rendidas al Tribunal de Cuentas.

Anexo 8
MOVIMIENTOS ASOCIATIVOS DE POBLACIÓN PROTEGIDA POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES, ASOCIADA O ADHERIDA A LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Datos acumulados de 1 marzo del 2015 a 31 julio del 2018⁸⁹

MUTUAS	Variación cuentas de cotización	Variación de Trabajadores (1)	Población protegida (2)	% (1)/(2)
UMIVALE	3.441	51.367	1.652.298	3,11
MUTUA NAVARRA	289	5.810	206.093	2,82
SOLIMAT	694	5.659	325.804	1,74
MUTUA INTERCOMARCAL	1.734	10.790	486.459	2,22
ACTIVA MUTUA	1.770	15.349	1.233.873	1,24
MAC, MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS	59	2.583	363.549	0,71
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	20	19.246	3.171.333	0,61
FREMAP	(2.718)	62.527	9.909.596	0,63
MUTUALIA	212	1.564	953.790	0,16
IBERMUTUAMUR	(1.123)	(2.438)	2.222.949	(0,11)
MUTUA BALEAR	135	(1.659)	1.435.942	(0,12)
CESMA	(115)	(1.648)	654.255	(0,25)
UNIÓN DE MUTUAS	(188)	(2.001)	721.729	(0,28)
ASEPEYO	(2.156)	(29.213)	6.112.782	(0,48)
MUTUA UNIVERSAL	2.042	(26.170)	3.241.754	(0,81)
MUTUA GALLEGA	(644)	(5.815)	607.397	(0,96)
MAZ	(146)	(11.441)	1.080.603	(1,06)
MUTUA MONTAÑESA	345	(6.807)	470.965	(1,45)
EGARSAT	219	(13.178)	767.928	(1,72)
FRATERNIDAD-MUPRESA	(3.870)	(74.525)	3.695.311	(2,02)

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con información facilitada por AMAT anualmente según informa la Mutua Fraternidad-Muprespa.

⁸⁹ Mutua de Accidentes de Canarias, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 272 y Egarsat, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 276 aportan en sus alegaciones unos datos distintos si bien no se refieren al mismo período que el especificado en este Anexo.

Anexo 9
ACTIVIDADES REALIZADAS EN ÁMBITO EXTERNO.
ACTIVA MUTUA
Ejercicio 2017

Actividad	Contacto telefónico	Visita Presencial (1)	Total (2)	% (1)/(2)
ACTUALIZACIÓN DATOS	2.106	3.132	5.238	59,79
AFILIACIÓN	1	1.224	1.225	99,92
ALTAS FUTURAS	36	747	783	95,40
APLICA	98	397	495	80,20
BONUS MALUS	556	2.756	3.312	83,21
BOTIQUINES	755	6.138	6.893	89,05
CENTROS MÉDICOS	195	945	1.140	82,89
CONCURSOS PÚBLICOS	8	24	32	75,00
CONTROL DEDUCCIONES	219	280	499	56,11
EMPRESAS ITCC	658	1.637	2.295	71,33
ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN	1.670	9.188	10.858	84,62
FEHACIENCIAS	296	311	607	51,24
GESTION ABS Y SINIESTRALIDAD	2.540	7.841	10.381	75,53
GESTIONES AR	87	7.125	7.212	98,79
GESTIONES EMPRESAS	3	33	36	91,67
ÍNDICES SINIESTRALIDAD	199	608	807	75,34
INSTITUCIONES	35	1.498	1.533	97,72
NO SIN MI PARTE	252	391	643	60,81
PRESTACIONES ESPECIALES	181	1.269	1.450	87,52
REDUCCIÓN SINIESTRALIDAD	42	1.477	1.519	97,24
RIESGO EMBARAZO	277	513	790	64,94
SERVIMUTUA	571	3.720	4.291	86,69
SOLICITUD BAJA	17	631	648	97,38
TRAB. EXTRANJERO	29	65	94	69,15
TRAMITACIÓN EP	37	124	161	77,02
TOTAL GENERAL	10.868	52.074	62.942	82,73

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con datos obtenidos de la aplicación "Activa Visual".

Anexo 10
ACCIONES ÁMBITO PREVENTIVO. EMPRESAS SECTORIALES Y NO SECTORIALES. ACTIVA MUTUA
Ejercicio 2017

	Código Actividad	Título	Contacto telefónico	Visita Presencial (1)	Total (2)	% (1)/(2)
EMPRESAS SECTORIALES	GCGT338	ACCIONES SOBRE AUTORIZADOS EN RED PARA REDUCIR SINIESTRALIDAD DE EMPRESAS SECTORIALES	2	1.098	1.100	99,82
	GCGT134	ACCIONES NO PLANIFICADAS EN EMPRESAS SECTORIALES DE ABSENTISMO Y SINIESTRALIDAD	51	260	311	83,60
EMPRESAS NO SECTORIALES	GCGT318	ACCIONES NO PLANIFICADAS PARA REDUCIR LA SINIESTRALIDAD POR MEDIO DE AUTORIZADOS EN RED	34	364	398	91,46
	GCGT132	ACCIONES PARA REDUCIR SINIESTRALIDAD EN EMPRESAS CON ALTO ÍNDICE	6	15	21	71,43
	GCGT329	GESTIONES NO PLANIFICADAS ABSENTISMO Y SINIESTRALIDAD POR MEDIO DE AUTORIZADO EN RED	959	2.109	3.068	68,74
	GCGT129	GESTIONES NO PLANIFICADAS RELACIONADAS CON ABSENTISMO Y SINIESTRALIDAD	1.450	3.072	4.522	67,93

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con datos obtenidos de la aplicación de Activa Mutua.

Anexo 11
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DELEGADOS Y GESTORES DE MUTUALISTAS.
MUTUA MONTAÑESA
Ejercicio 2017

Objetivos	Nivel de medición	Puntuación de Objetivos	
		Delegados	Gestores
ALTAS NUEVOS TRABAJADORES NIF NUEVA CREACIÓN	Delegación	18	24
TRABAJADORES BAJA EMPRESA OTRAS MUTUAS	Delegación	14	19
SATISFACCIÓN ENCUESTAS	Delegación	12	12
GESTIÓN ACTIVIDAD		44	55
WEB PRIVADA	Delegación	6	12
MODELOS DE GESTIÓN (80% VISITAS PRESENCIALES)	Delegación	5	8
GESTIÓN MUTUALISTA. PROPIOS DE FUNCIÓN		11	20
DURACIÓN MEDIA PROCESO CP	Delegación	15	7
SUBSIDIO/CUOTAS CC	Delegación	10	4
PORCENTAJE DE PROPUESTAS DE ALTA	Delegación	5	2
GASTO SANITARIO CON MEDIOS AJENOS	Delegación	5	2
ABSENTISMO		35	15
% RESULTADO ECONÓMICO S/ CUOTAS EN LA MEDIA DE MUTUAS EN NUESTRO PERFIL	General	10	10
OBJETIVO GENERAL		10	10
TOTAL		100	100

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con datos obtenidos del Plan Estratégico de Mutua Montañesa.

Anexo 12
CONTACTOS.
MUTUA MONTAÑESA
Ejercicio 2017

ACCIONES 01/01/2017-31/12/2017	No Presenciales		Presenciales		Total
	Llamada	Mail	Visita de empleados Mutua a empresas	Visita del cliente a Mutua	
ASOCIADAS: ASESORÍAS	1.616	641	2.204	387	4.848
ASOCIADAS: EMPRESAS	1.550	431	3.003	255	5.239
NO ASOCIADAS: ASESORÍAS	65	59	89	20	233
NO ASOCIADAS: EMPRESAS	187	35	455	89	766
GESTIONES INTERNAS	118	169	1.260	30	1.577
TOTAL GENERAL	3.536	1.335	7.011	781	12.663
PORCENTAJES	27,92 %	10,54 %	55,37 %	6,17 %	100 %
	38,47 %		61,53 %		

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con datos obtenidos de la intranet de Mutua Montañesa

Anexo 13
CONTACTOS CON MUTUALISTAS Y ASESORÍA QUE LO REPRESENTAN.
MUTUA MONTAÑESA
Ejercicio 2017

Contactos entre 01/01/2017-31/12/2017 empresas y asesorías	No Presenciales		Presenciales		Total	% Visita Mutua a Cliente
	Llamada	Mail	Visita Mutua a cliente	Visita cliente a Mutua		
ABSENTISMO	138	16	403	57	614	7,74
AYUDA GESTIÓN	4	0	4	2	10	0,08
BONUS	156	165	583	38	942	11,20
BOTIQUINES	1	0	0	0	1	0,00
CAMPAÑA	0	0	1	0	1	0,02
CORTESÍA	3	0	10	0	13	0,19
DIVULGACIÓN DE INFORMACIONES Y DATOS	24	26	23	1	74	0,44
FIRMA DEL DOCUMENTO ASOCIACION	63	29	582	11	685	11,18
LLAMADA POST-ASISTENCIA EMPRESA/PACIENTE	43	35	5	1	84	0,10
OTROS	1	33	4	0	38	0,08
PLAN ACTIVIDADES PREVENTIVAS	70	97	111	4	282	2,13
PLAN DE CONTROL AT	15	0	5	3	23	0,10
RESOLVER DUDAS/ASESORAMIENTO	2.648	671	3.476	525	7.320	66,76
TOTAL	3.166	1.072	5.207	642	10.087	100,0

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con datos obtenidos de la Web Privada de Mutua Montañesa.

Anexo 14
DIFERENCIAS DE DÍAS REGISTRADOS POR LOS GESTORES DE MUTUALISTAS.
MUTUA MONTAÑESA
Ejercicio 2017

Código del Trabajador	Nº días con incidencias en aplicación de control horario (*)	Nº días de visitas en la aplicación de contacto	Diferencia de días
25	117	29	88
45	659	177	482
66	180	114	66
78	81	62	19
80	641	181	460
82	87	34	53
83	145	72	73
86	173	115	58
89	23	12	11
151	77	58	19
274	8	8	0
305	237	108	129
321	835	193	642
327	126	95	31
1143	204	134	70
1640	206	170	36
2294	325	130	195
2521	174	78	96
4208	549	123	426
4774	340	141	199
4869	132	86	46
4872	327	143	184
4969	194	135	59
5039	107	81	26
5063	1	1	0
5173	125	51	74
5181	1	1	0
5288	579	193	386
5292	87	59	28
5338	271	100	171

(*) En un mismo día se reflejan varias incidencias, que se detallan de forma diferenciada en la aplicación.

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con datos obtenidos de las aplicaciones de Mutua Montañesa.

Anexo 15
CONVENIOS DE COLABORACIÓN.
MUTUA MONTAÑESA
Ejercicio 2017

Entidad	Objeto	Fecha Contrato	Fecha modificación
Persona jurídica 10	Convenio de colaboración	01-11-13	-
Persona jurídica 11	Convenio de colaboración	28-01-14	-
Persona jurídica 12	Convenio de colaboración	01-06-14	-
Persona jurídica 13	Convenio de colaboración	25-09-14	25-06-18
Persona jurídica 14	Convenio de colaboración	28-10-14	25-06-18
Persona jurídica 15	Servicios de asistencia sanitaria que Mutua Montañesa presta a los trabajadores de las empresas asociadas y a los trabajadores autónomos adheridos, y facilita a los colegiados al Colegio de Abogados de Cantabria, una relación de Centros asistenciales y administrativos, así como otros servicios específicos puestos a su disposición, tales como una línea de apoyo administrativo, informes de siniestralidad, análisis y gestión del bonus, asesoramiento en gestión del absentismo y acceso a documentación.	17-03-15	25-06-18
Persona jurídica 16	Convenio de colaboración para difusión servicios Mutua Montañesa para facilitar la suscripción del Documento de Adhesión	07-10-15	-
Persona jurídica 17	Convenio de colaboración para difusión servicios Mutua Montañesa para facilitar la suscripción del Documento de Adhesión	04-11-15	25-06-18
Persona jurídica 18	Convenio de colaboración para divulgación novedades normativas	13-11-15	-
Persona jurídica 19	Facilitar la suscripción de los documentos de adhesión para cubrir los AT, EP, y prestación económica por CC	25-04-16	-
Persona jurídica 20	Convenio de colaboración para divulgación novedades normativas	26-05-16	25-06-18

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con información facilitada por la Mutua.

Anexo 16
PARTICIPANTES EN JORNADAS DIVULGATIVAS.
MUTUA MONTAÑESA
Ejercicio 2017

Jornada	Fechas	Coste	Total asistentes	Mutualista/ Trabajador Mutua	No Mutualista
NOVEDADES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL 2016/2017	02/02/2017	Sin coste	16	7	9
GESTIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL	01/03/2017	2.178,00	102	55	47
LA EMPRESA SALUDABLE	06/07/2017	677,60	79	38	41
NOVEDADES LEGISLATIVAS, LEY DE REFORMAS URGENTES DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO	05/10/2017	944,85	16	3	13
TOTAL		3.800,45	213	103	110
PORCENTAJES				48,36	51,64

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con información facilitada por la Mutua.

Anexo 17
PERSONAL CON TARJETAS DE CRÉDITO.
MUTUA INTERCOMARCAL
Ejercicio 2017

Personal	Empleados	Movimientos	Importe (Euros)	Empleados %	Movimientos %	Importe %
ASESOR DE RELACIONES EXTERNAS	4	18	753,08	8,70	0,92	1,62
DELEGADO TERRITORIAL	2	72	1.414,01	4,35	3,69	3,04
DIRECTOR TERRITORIAL	2	270	5.701,92	4,35	13,84	12,25
DIRECTORES DE SUCURSAL	17	214	5.121,70	36,95	10,97	11,00
TOTAL ÁREA RELACIONES EXTERNAS	25	574	12.990,71	54,35	29,42	27,91
RESTO PERSONAL	21	1.377	33.555,19	45,65	70,58	72,09

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con información facilitada por la Mutua.

Anexo 18
FACTURAS REUNIONES AREA DE RELACIONES EXTERNAS.
MUTUA INTERCOMARCAL
Ejercicio 2017
(Euros)

Nº doct.	Proveedor	Importe total factura	Observaciones
3645	PREV.FRA.PROV.HOTEL SB BCN EVE	4.984,35	Reuniones del Área de Relaciones Externas: Cuatro facturas del periodo 17/01/2017-19/01/2017, con el siguiente desglose: día 18: alojamiento y desayuno 65 packs y material audiovisual. 65 buffets y coffe break y 70 buffet (día 18); día 19: 66 coffe break y 66 buffet, 2 alquileres de sala días 18 y 19 y día 17: 14 alojamientos y desayuno.
3646	PREV.FRA.PROV.HOTEL SB BCN EVE	4.849,65	
3647	PREV.FRA.PROV.HOTEL SB BCN EVE	4.870,00	
3648	PREV.FRA.PROV.HOTEL SB BCN EVE	965,86	
22488	PREV.FRA.PROV.L'AGRICOLA REGIO	903,10	Reunión de Área de Relaciones Externas.
29747	PREV.FRA.PROV.L'AGRICOLA REGIO	878,90	
44267	PREV.FRA.PROV.L'AGRICOLA REGIO	1.518,00	Reunión del Área de Relaciones Externas.
45703	PREV.FRA.PROV.HOTEL SB BCN EVE	2.653,41	Reunión del Área de Relaciones Externas, la factura 45704 se imputa al concepto 230 y el resto de facturas al subconcepto 226.0.
45704	PREV.FRA.PROV.HOTEL SB BCN EVE	2.960,31	
45705	PREV.FRA.PROV.HOTEL SB BCN EVE	2.971,78	
45706	PREV.FRA.PROV.HOTEL SB BCN EVE	2.984,00	
TOTAL		30.539,36	

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con información facilitada por la Mutua.

Anexo 19
SELECCIÓN DE JORNADAS SIN LISTADO DE ASISTENTES.
MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA
Ejercicio 2017

Tema jornada	Nº Jornada	Fecha de celebración	Duración	Coste (euros)	Núm. Asistentes
La nueva Ley de Autónomos	Jornada 4	24/11/2017	1,5 H	125,84	42
La nueva Ley de Autónomos	Jornada 5	18/12/2017	1,5 H	108,90	50
Régimen de Artistas	Jornada 6	13/06/2017	2,0 H	100,00	50
Gestión Cese de actividad de trabajadores autónomos	Jornada 7	10/03/2017	No consta	246,00	25
Procedimiento Sancionador y ley de procedimiento administrativo	Jornada 8	25/04/2017	1,5 H	363,00	80
Prestaciones especiales y asistencia social de las Mutuas Colaboradoras con la seguridad Social	Jornada 9	08/05/2017	1,0 H	0,00	50
Jornada informativa R.D.231/2017 "Nuevo Bonus"	Jornada 10	09/11/2017	3,0 H	150,00	30
Jornada informativa R.D.231/2017 "Nuevo Bonus"	Jornada 11	13/12/2017	3,0 H	150,00	30
Jornada Informativa R.D.231/2017 "Nuevo Bonus" y Riesgo de Embarazo	Jornada 12	07/11/2017	3,0 H	149,95	40
La inspección de trabajo y su actuación inspectora. Plan 2017 en Canarias	Jornada 13	04/05/2017	2,0 H	150,00	75
Responsabilidad empresarial en materia de PRL y Bonus 2017	Jornada 14	22/09/2017	1,0 H	209,00	15

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con información facilitada por la Mutua.

Anexo 20
COMPOSICIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LAS MUTUAS COLABORADORAS
CON LA SEGURIDAD SOCIAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2017

MUTUAS	Presidentes		Vicepresidentes		Directores Gerentes		Secretarios, Tesoreros y Vocales		Representantes de los trabajadores		TOTAL POR MUTUA			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H %	M %
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	1	0	2	0	1	0	9	2	1	0	14	2	87,50	12,50
MUTUALIA	1	0	3	0	0	0	12	0	0	1	16	1	94,12	5,88
ACTIVA MUTUA 2008	1	0	3	0	1	0	15	2	1	0	21	2	91,30	8,70
MUTUA MONTAÑESA	1	0	2	0	1	0	11	2	1	0	16	2	88,89	11,11
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	1	0	2	0	0	0	6	2	1	0	10	2	83,33	16,67
MAZ	1	0	2	0	0	0	15	1	1	0	19	1	95,00	5,00
UMIVALE	1	0	2	1	1	0	10	4	1	0	15	5	75,00	25,00
MUTUA DE NAVARRA	1	0	1	0	0	0	7	3	1	0	10	3	76,92	23,08
MUTUA INTERCOMARCAL	1	0	2	0	1	0	9	4	1	0	14	4	77,78	22,22
FREMAP	1	0	1	0	1	0	11	1	1	0	15	1	93,75	6,25
SOLIMAT	1	0	2	0	1	0	13	3	0	0	17	3	85,00	15,00
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	1	0	2	0	1	0	11	0	1	0	16	0	100,00	0,00
ASEPEYO	1	0	2	0	1	0	11	3	1	0	16	3	84,21	15,79
MUTUA BALEAR	1	0	1	0	0	0	4	3	0	0	6	3	66,67	33,33
MUTUA GALLEGA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	1	0	2	0	0	0	8	1	1	0	12	1	92,31	7,69
UNIÓN DE MUTUAS	1	0	1	0	1	0	11	3	1	0	15	3	83,33	16,67
MAC, MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS	1	0	1	0	0	0	8	2	1	0	11	2	84,62	15,38
IBERMUTUAMUR	1	0	2	0	0	0	10	3	1	0	14	3	82,35	17,65
FRATERNIDAD-MUPRESPA	1	0	3	0	0	0	8	4	1	0	13	4	76,47	23,53
EGARSAT	1	0	3	0	0	0	9	1	1	0	14	1	93,33	6,67
TOTALES	20	0	39	1	10	0	198	44	17	1	284	46		
PORCENTAJES	100	0	97,50	2,50	100	0	81,82	18,18	94,44	5,56	86,06	13,94		

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con datos obtenidos de las Memorias de actividad elaboradas por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

H: Hombres; M: Mujeres.

Anexo 21
COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LAS
MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2017

MUTUAS	Presidentes		Secretarios y asesores		Organizaciones empresariales		Organizaciones sindicales		TOTAL MUTUAS			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H %	M %
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	1	0	1	0	4	0	4	1	10	1	90,91	9,09
MUTUALIA	1	0	1	0	3	1	3	2	8	3	72,73	27,27
ACTIVA MUTUA 2008	1	0	1	0	3	0	6	0	11	0	100,00	0,00
MUTUA MONTAÑESA	0	0	0	0	4	1	3	1	7	2	77,78	22,22
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	1	0	1	0	3	0	2	3	7	3	70,00	30,00
MAZ	1	0	1	0	4	0	4	0	10	0	100,00	0,00
UMIVALE	1	0	1	0	3	1	4	1	9	2	81,82	18,18
MUTUA DE NAVARRA	1	0	0	0	2	0	0	3	3	3	50,00	50,00
MUTUA INTERCOMARCAL	1	0	1	0	3	0	3	1	8	1	88,89	11,11
FREMAP	1	0	2	0	3	0	2	2	8	2	80,00	20,00
SOLIMAT	1	0	1	0	1	0	0	3	3	3	50,00	50,00
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	1	0	0	0	2	0	2	1	5	1	83,33	16,67
ASEPEYO	1	0	1	0	2	1	4	1	8	2	80,00	20,00
MUTUA BALEAR	1	0	1	0	2	1	3	1	7	2	77,78	22,22
MUTUA GALLEGA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	1	0	0	0	4	0	4	1	9	1	90,00	10,00
UNIÓN DE MUTUAS	1	0	1	0	1	0	1	1	4	1	80,00	20,00
MAC, MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS	1	0	0	0	3	0	2	2	6	2	75,00	25,00
IBERMUTUAMUR	1	0	0	0	4	0	2	2	7	2	77,78	22,22
FRATERNIDAD-MUPRESPA	1	0	1	0	1	0	5	0	8	0	100,00	0,00
EGARSAT	1	0	1	0	3	1	2	3	7	4	63,64	36,36
TOTALES	19	0	15	0	55	6	56	29	145	35		
PORCENTAJES	100	0	100	0	90,16	9,84	65,88	34,12	80,56	19,44		

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con datos obtenidos de las Memorias de actividad elaboradas por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.
H: Hombres; M: Mujeres.

Anexo 22
COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES DE LAS
MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2017

MUTUAS	Presidentes		Vicepresidentes		Secretarios y Otros		Organizaciones empresariales		Organizaciones sindicales		TOTAL MUTUAS			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H %	M %
MUTUAL MIDAT CYCLOPS	1	0	0	0	0	0	2	1	3	1	6	2	75,00	25,00
MUTUALIA	1	0	0	1	1	0	4	0	2	1	8	2	80,00	20,00
ACTIVA MUTUA 2008	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	4	0	100,00	0,00
MUTUA MONTAÑESA	0	0	0	0	0	0	3	0	1	2	4	2	66,67	33,33
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT	1	0	0	0	1	0	2	0	3	0	7	0	100,00	0,00
MAZ	1	0	0	0	1	0	2	0	2	1	6	1	85,71	14,29
UMIVALE	1	0	0	0	1	0	1	2	2	2	5	4	55,56	44,44
MUTUA DE NAVARRA	1	0	0	0	0	0	2	0	0	3	3	3	50,00	50,00
MUTUA INTERCOMARCAL	1	0	1	0	1	0	2	0	2	0	7	0	100,00	0,00
FREMAP	0	1	0	0	1	2	3	1	3	2	7	6	53,85	46,15
SOLIMAT	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	3	25,00	75,00
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA	1	0	0	0	0	0	1	0	2	1	4	1	80,00	20,00
ASEPEYO	1	0	0	1	1	1	0	2	1	1	3	5	37,50	62,50
MUTUA BALEAR	0	0	0	0	2	1	0	1	1	2	3	4	42,86	57,14
MUTUA GALLEGA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	1	0	0	1	1	0	2	0	1	0	5	1	83,33	16,67
UNIÓN DE MUTUAS	0	0	0	0	1	0	3	0	3	0	7	0	100,00	0,00
MAC, MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS	0	0	0	0	0	0	1	3	3	1	4	4	50,00	50,00
IBERMUTUAMUR	1	0	0	0	0	0	3	1	5	1	9	2	81,82	18,18
FRATERNIDAD-MUPRESPA	0	1	0	0	1	0	4	2	4	2	9	5	64,29	35,71
EGARSAT	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	66,67	33,33
TOTALES	12	3	1	3	12	5	38	13	41	22	104	46		
PORCENTAJES	80	21,20	25	75	70,59	29,41	74,51	25,49	65,08	34,92	69,33	30,67		

Fuente: Elaboración propia del Tribunal de Cuentas con datos obtenidos de las Memorias de actividad elaboradas por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

H: Hombres; M: Mujeres.