


# 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
ALEGACIONES FORMULADAS ..... 133

## 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 inmovilizado[2], la contratación y la actividad concertada de las MCSS[3], así como ámbitos objetivos diversos[4], 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 MCSS[5] 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 2015[6], 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 Social[7] 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-MUPRESPA | 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 formulasen 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 Social[8], 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 único[9].

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 julio[10], 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 su 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 2015[11], 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 muestra[12]. 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 dirección[13].

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 2018[14].

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 incidencia[15].

[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 mismos[16].

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] Mutual 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 MCSS[18].

[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 nº 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 establecido[19].

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 información[20], b) no se especificaba la duración del contrato[21] y c) no se cuantificó la repercusión económica en el presupuesto[22].

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 769/2017[23], 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, Mutualia, 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 presupuestaria[24].

   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 MCSS[25].

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 significativa[26]. En el Anexo 4 se recoge la variación de la masa salarial de las MCSS, sin el importe de la acción social[27].

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 DGCPyPP[28].

---

[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, nº 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 procedimiento[29].

   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 2018[30], 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 adicionarán 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 personal[32].

*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 respectivamente[33].

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 incidencias[34]:

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 Colectivo[35].

[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 euros[36], superando en 18.123,73 euros el límite máximo establecido en virtud de lo dispuesto en el artículo 88.4 del TRLGSS ("e*n 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 comidas[37].

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 1993/1995[38].

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 órganos[39].

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 1993/1995[40].

### 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 TRLGSS[41].

*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 euros[43] 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-MUPRESPA**
**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 siguiente[46]:

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 colabora[47].

[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 pagos[48].

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 Social[50].

*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 IRPF[51].

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 "S*e 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 públicos[52].

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 euros[53].

   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 asistencias[54].

[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 Social[55].

#### 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-MUPRESPA

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 *(Despido disciplinario)* | 0,00 | Despido improcedente | 17.767,62 | 17.767,62 |
| Persona física 7 | Incumplimiento contractual (*Despido disciplinario*) | 0,00 | Despido improcedente | 32.537,80 | 32.537,80 |
| Persona física 8 | Disminución continuada y voluntaria del rendimiento (*Despido disciplinario*) | 0,00 | Despido improcedente | 19.653,79 | 19.653,79 |
| Persona física 2 | Trasgresión de buena fe contractual y comportamiento desleal *(Despido disciplinario)* | 0,00 | Despido improcedente | 90.759,45 | 90.759,45 |
| Persona física 9 | Disminución continuada y voluntaria del rendimiento *(Despido disciplinario)* | 0,00 | Despido improcedente | 29.824,19 | 29.824,19 |
| Persona física 3 | Prestación servicio no ha cubierto las expectativas *(Despido disciplinario)* | 0,00 | Despido improcedente | 22.733,00 | 22.733,00 |
| Persona física 10 | Despido objetivo por reorganización delegación Granada *(Se le ofrece traslado de Granada a Almería o indemnización de 20 días)* | 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 *(Se le ofrece traslado de Granada a Jerez o indemnización de 20 días)* | 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 *(Despido disciplinario)* | 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 *(Despido disciplinario)* | 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 despido[56].

### 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 (D*espido 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. (D*espido 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 despido[57].

### 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 habérseles 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-MUPRESPA

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-MUPRESPA**
**(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 sector[60].

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 tres[61].

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 2015-2018[62] 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 indicado[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

#### 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 empresas[65], 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 acción[66] 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 2017[67], 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 contactos[68] 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 euros[70].

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, concretamente[71]:

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 2017[72], 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 propia[73]. 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 adheridos[74].

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 trabajadores[75] debían elaborar y aplicar un plan de igualdad[76], 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 períodos 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**

| | Plantilla | | | % Plantilla | |
|---|---|---|---|---|---|
| **MCSS** | **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**

| | Personal con contratos de alta dirección y resto de personal directivo, excluido el Director Gerente | | | % Personal | |
|---|---|---|---|---|---|
| **MCSS** | **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 nº 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 2008[77]. 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 mujeres[78].

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 mujeres[80].

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 mujeres[82].

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 hombres[84].

---

[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 Plan[85].

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 listado[87].

      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 real[88].

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 el 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 complementaría 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, incumpliéndose 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 MCCS 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.

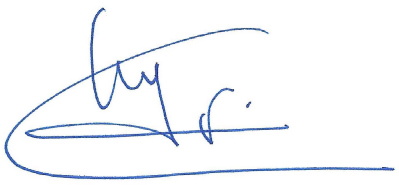
3ª. Debería dictar las instrucciones oportunas y modificar sus procedimientos para que no se produzcan actuaciones tendentes a la captación y fidelización de empresas y trabajadores por cuenta propia.

### 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



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 *Locomoción* | | | | 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 2018[89]

| 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-MUPRESPA | (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

| | | Puntuación de Objetivos | |
|---|---|---|---|
| **Objetivos** | **Nivel de medición** | **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

| | No Presenciales | | Presenciales | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **ACCIONES 01/01/2017-31/12/2017** | **Llamada** | **Mail** | **Visita de empleados Mutua a empresas** | **Visita del cliente a Mutua** | **Total** |
| 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

| | No Presenciales | | Presenciales | | Total | % Visita Mutua a Cliente |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Contactos entre 01/01/2017-31/12/2017 empresas y asesorías** | **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.

**ALEGACIONES FORMULADAS**

## RELACIÓN DE ALEGACIONES FORMULADAS

1. DIRECTOR GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
2. DIRECTOR GENERAL DE COSTES DE PERSONAL Y PENSIONES PÚBLICAS
3. PRESIDENTE DE MUTUAL MIDAT CYCLOPS, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 1
4. PRESIDENTE DE MUTUALIA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 2
5. PRESIDENTE DE LA ACTIVA MUTUA 2008, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 3
6. PRESIDENTE DE LA MUTUA MONTAÑESA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 7
7. PRESIDENTE DE LA MUTUA UNIVERSAL MUGENAT, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 10
8. PRESIDENTE DE MUTUA DE ACCIDENTES DE ZARAGOZA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 11
9. PRESIDENTE DE UMIVALE, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 15
10. PRESIDENTE DE MUTUA NAVARRA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 21
11. PRESIDENTE DE MUTUA INTERCOMARCAL, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 39
12. PRESIDENTE DE FREMAP, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 61
13. PRESIDENTE DE SOLIMAT, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 72
14. PRESIDENTE DE MUTUA DE ANDALUCÍA Y CEUTA (CESMA), MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 115
15. PRESIDENTE DE ASEPEYO, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 151
16. PRESIDENTE DE MUTUA BALEAR, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 183
17. PRESIDENTE DE IBERMUTUA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 274
18. PRESIDENTE DE UNIÓN DE MUTUAS, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 267
19. PRESIDENTE DE MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 272
20. PRESIDENTE DE FRATERNIDAD-MUPRESPA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 275
21. PRESIDENTE DE EGARSAT, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 276

TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR**
**DIRECTOR GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**ALEGACIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL AL "ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN SOBRE LA GESTIÓN Y CONTROL DE LOS PAGOS EFECTUADOS AL PERSONAL DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL, EJERCICIO 2017".**

Respecto a lo señalado en el anteproyecto de informe de fiscalización de referencia se efectúan las siguientes consideraciones:

- En cuanto a las retribuciones máximas de los directores gerentes y del personal con funciones ejecutivas de las mutuas, a las que se dedica el apartado II.1.2.1.b del informe (págs. 18 y 19) y el apartado III.2.b (pág. 97), se ha de matizar que el importe máximo aplicable a aquel personal será el de la Orden comunicada de 2 de enero de 2015, incrementado en los porcentajes establecidos en las leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2016, 2017 y 2018 (Disposición adicional vigésima.Uno, Disposición adicional trigésima primera.Uno y Disposición adicional trigésima tercera.Uno, respectivamente, de cada una de las leyes para los años 2016, 2017 y 2018), teniéndose en cuenta, además, de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria sexta de la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, así como en las leyes Presupuestos Generales del Estado para 2016, 2017 y 2018 (Disposición adicional vigésima.Tres, Disposición adicional trigésima primera.Tres y Disposición adicional trigésima tercera.Tres de las respectivas leyes para los años 2016, 2017 y 2018), que las eventuales diferencias entre las retribuciones percibidas a la entrada en vigor de la mencionada Ley 35/2014 y los importes máximos fijados en la Orden comunicada de 2 de enero de 2015 serían absorbidas en una tercera parte en cada uno de los años 2016, 2017 y 2018.

  Por otra parte, también es necesario señalar que a efectos de contrastar si las retribuciones percibidas por los directores gerentes de las mutuas superan los importes máximos aplicables, no resultaría válida la comparación que se efectúa en el informe con los datos que figuran en el Portal de Transparencia de la Administración General del Estado (nota 13 del apartado II.1.2.1.b, pág. 19, y anexo 2, pág. 117), pues tal como se indica en la nota aclaratoria que aparece en el mencionado portal, en los datos que ahí se consignan se incluyen, en su caso, otros conceptos tales como indemnizaciones por razón del servicio, regularizaciones de retribuciones de ejercicios anteriores o trienios por servicios especiales, que no formarían parte de los importes máximos previstos en la Orden comunicada de 2 de enero de 2015.

- Respecto a la recomendación 1ª del apartado IV.1 (pág. 109), relativa al impulso de las medidas oportunas para que el personal de las mutuas se incluya dentro del ámbito de aplicación del Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, aun compartiéndose también que no resulta acorde su encaje en el Convenio colectivo general para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, y teniendo en cuenta que las mutuas y sus centros mancomunados cuentan tanto con personal administrativo, como sanitario, se considera que para valorar la viabilidad y el alcance de la recomendación propuesta, así como otras posibles alternativas, previamente habrán de plantearse las consultas correspondientes al órgano competente en materia de encuadramiento de los diferentes tipos de trabajadores en uno u otro convenio.

- En relación con la recomendación 3ª, también del apartado IV.1 (pág. 110), relativa a instar en coordinación con la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas la inclusión expresa de las mutuas en el ámbito subjetivo de aplicación de la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, por la que se determina la forma, el alcance y efectos del procedimiento de la masa salarial, se indica que la disposición adicional vigésima.Dos de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, estableció que las retribuciones del resto del personal al servicio de las mutuas y de sus centros mancomunados quedarán sometidas a lo dispuesto en relación con el personal laboral del sector público estatal y, concretamente, a lo establecido en el artículo 24 de la propia ley y en la mencionada Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio.

  Dicha Orden Ministerial habilita a la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas para determinar y comunicar los formatos en los que se deberá remitir la información necesaria para proceder a la autorización de la masa salarial.

  De acuerdo con lo establecido en la citada orden, esta Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, con fecha de 4 de febrero de 2016, dictó una circular con las instrucciones sobre el procedimiento para la obtención de la preceptiva autorización de la masa salarial de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados, en la que se indica que tanto las mutuas como sus centros mancomunados habrán de remitir las propuestas de masa salarial dentro del primer trimestre de cada año por medios telemáticos a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, que, a su vez, procederá a trasmitir la información a la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, órgano competente para proceder a la autorización de la masa salarial (se adjunta copia de la circular mencionada y de los modelos a cumplimentar).

- En cuanto a la recomendación dirigida a esta Dirección General, identificada como 8ª en el mismo apartado IV.1 del Anteproyecto (pág. 110), acerca de las cuestiones relacionadas con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, a las que se dedica el apartado II.4, se señala que mediante circular de 6 de marzo de 2019, esta Dirección General instó a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados a adoptar las oportunas medidas tendentes a equilibrar el número de mujeres y hombres que integran sus juntas directivas y sus órganos de dirección y participación (se adjunta copia de esta circular).

  En ese sentido, comparando la situación existente en marzo de 2019 con la existente en la actualidad, cabe señalar que el número de mujeres en la totalidad de las juntas directivas de mutuas que en aquella fecha era de 55 (que representaban el 15,80% del total), ha pasado a ser de 76 mujeres en la actualidad (que representan el 21,53%).

- Por último, sobre las restantes recomendaciones dirigidas a lograr un control más eficaz de las actuaciones de las mutuas en materia de pagos a su personal, en línea con las conclusiones recogidas en el informe sobre los procedimientos de gestión y control existentes, desde esta Dirección General, tal como se propone en el propio informe, se tendrán que impulsar las modificaciones normativas oportunas y dictar las instrucciones que procedan para que los mecanismos de control establecidos y los nuevos que deban establecerse permitan lograr aquel fin; actuaciones que necesariamente habrán de acometerse de manera coordinada con la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas.

Madrid, a 12 de diciembre de 2019

TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR**
**DIRECTOR GENERAL DE COSTES DE PERSONAL Y PENSIONES PÚBLICAS**

FIRMADO



Con fecha 12 de noviembre de 2019 tiene entrada en esta Dirección General el *"Anteproyecto de informe de fiscalización sobre la gestión y control de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, ejercicio 2017".* En el Anteproyecto se formulan una serie de observaciones y recomendaciones, a las que se aportan las aclaraciones que proceden en cada caso.

Las referencias a la normativa, tanto presupuestaria como competencial, se hacen a la normativa vigente en el ejercicio 2017, ya que es con respecto a ese año sobre el que se realiza la fiscalización por ese Tribunal.

Primera observación:

*"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 éstas, y no efectúa ninguna comprobación sobre la coherencia de las cifras presentadas por las MCSS con sus cuentas anuales aprobadas y rendidas al Tribunal."*

Ante esta observación, se informa que los controles realizados por esta Dirección General se limitan a verificar cómo afectan las variaciones del número de efectivos, según sus categorías, grupos o niveles, en la masa salarial.

En aplicación de 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, se comprueba a través del modelo de valoración que aportan las Mutuas, que el gasto anualizado y devengado por los efectivos de carácter indefinido existentes en cada ejercicio a 31 de diciembre anterior, certificado por la persona responsable de la Entidad, no supera los límites que autorice la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Se valoran, en términos de homogeneidad, las variaciones experimentadas en los conceptos de jornada, retribuciones básicas, y resto de conceptos retributivos indicados en la masa salarial.

Segunda observación:

*"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."*

AV. GRAL. PERÓN, 38
28020 MADRID
TEL.: 91 349 13 34

HERRERA CAMPA JUAN JOSE - 2019-12-03 19:50:14 CET
La autenticidad del documento puede ser comprobada mediante el CSV: OIP_ZXTTV3KBO4KTOZQV49CJJDIIBF3H en http://www.pap.minhap.gob.es

FIRMADO

Las competencias de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, reguladas en el año 2017 en el Real Decreto 769/2017, de 28 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Función Pública, son, entre otras:

***Artículo 10. Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas***.

1. La Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas tendrá a su cargo el ejercicio de las competencias en materia de costes derivados de medidas relativas a las retribuciones activas y pasivas del personal al servicio del sector público y de la dotación de puestos de trabajo a los órganos de la Administración, la propuesta de normativa y la gestión del sistema de clases pasivas del Estado y las relativas a las interrelaciones entre los distintos sistemas de pensiones públicas. A tal efecto, le corresponde especialmente:

**f) La autorización de la masa salarial del personal laboral del sector público estatal en los términos que establezca la normativa presupuestaria.**

No tiene atribuidas por tanto esta Dirección General competencias sobre control de la ejecución del gasto.

Tercera observación:

*"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."*

En línea con la observación anterior, se informa que esta Dirección General solo tiene competencias en el control de contratación del personal de las entidades del sector público institucional estatal (art. 2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria) de acuerdo con lo establecido en el artículo 19 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, en correlación con el artículo 18 de dicha Ley, donde quedan excluidas de su ámbito de aplicación las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

La disposición adicional trigésima primera de la Ley 3/2017 se refiere a las retribuciones de los cargos directivos y restante personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y sus Centros Mancomunados. Esta disposición adicional hace referencia, entre otras cuestiones, al control de la masa salarial según la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, aunque no afecta a la contratación de personal, por lo que no existe atribución de competencias en esta materia.

HERRERA CAMPA JUAN JOSE - 2019-12-03 19:50:14 CET
La autenticidad del documento puede ser comprobada mediante el CSV: OIP_ZXTTV3KBO4KTOZQV49CJJDIIBF3H en http://www.pap.minhap.gob.es

FIRMADO

Cuarta observación:

*En el ejercicio 2017, diecisiete de las veinte MCSS presentaron incrementos de masa salarial superiores al mencionado 1%, e incluso en 4 supuestos concretos el incremento fue superior al 8%. Aun cuando la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, señala excepciones al incremento del 1%, dichas excepciones difícilmente pueden justificar incrementos superiores al 8%, por lo que existe riesgo de incumplimiento de la citada Orden."*

Debemos indicar que el artículo 3 de la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio recoge que para calcular la masa salarial se tomará como fecha de referencia la de 31 de diciembre del ejercicio anterior, debiendo comunicarse el gasto anualizado y devengado por los efectivos de carácter indefinido existentes en cada ejercicio a dicha fecha.

Las variaciones experimentadas en la masa salarial entre un ejercicio y el siguiente serán objeto de valoración en términos de homogeneidad para los dos periodos objeto de comparación, tanto en lo que respecta a efectivos de personal y su antigüedad, como al régimen privativo de trabajo, jornada, horas extraordinarias y otras condiciones laborales, computándose por separado las cantidades que correspondan a las variaciones en tales conceptos.

Las variaciones de la masa salarial bruta se calcularán en términos anualizados y de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, tanto en lo que respecta a efectivos de personal y antigüedad del mismo, como al régimen privativo de trabajo, jornada, horas extraordinarias efectuadas y otras condiciones laborales, computándose por separado las cantidades que correspondan a las variaciones en tales conceptos.

De esta forma, puede haber habido variaciones de efectivos, de jornadas y de sus correspondientes retribuciones.

Quinta observación:

*"La Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, no incluye expresamente a la MCSS dentro de su ámbito subjetivo, lo cual provoca que las mismas deban esperar a la entrada en vigor de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio para la remisión de sus propuestas de masa salarial. En este punto, se produce de hecho un retraso cuando las indicadas Leyes de Presupuestos Generales del Estado no entran en vigor el día 1 de enero del ejercicio (como así sucedió en los ejercicios 2016 y 2017), suponiendo significativas demoras en las masas salariales a las MCSS y, consiguientemente, en el pago actualizado de las retribuciones a su personal."*

Se informa que en la actualidad se está revisando el procedimiento de autorización de masa salarial, para actualizar, entre otros aspectos, su ámbito de aplicación.

HERRERA CAMPA JUAN JOSE - 2019-12-03 19:50:14 CET
La autenticidad del documento puede ser comprobada mediante el CSV: OIP_ZXTTV3KBO4KTOZQV49CJJDIIBF3H en http://www.pap.minhap.gob.es

FIRMADO

Por lo que respecta a las posibles demoras en la autorización de las masas salariales derivadas de la entrada en vigor de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, se recuerda que la Disposición adicional trigésima primera de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, en su apartado Dos estableció que las retribuciones del personal no directivo al servicio de las Mutuas y de sus centros mancomunados, quedarían sometidas a lo dispuesto en relación con el personal laboral del sector público estatal.

Y la enumeración del personal laboral del sector público estatal se encuentra en el artículo 23 de esa misma Ley, que determina que *"el Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, autorizará la masa salarial de los Departamentos ministeriales, Organismos, Agencias estatales, entidades públicas empresariales y demás entes públicos, y sociedades mercantiles estatales, así como la de las fundaciones del sector público estatal y la de los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público estatal"*.

Luego será la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado la que determine el incremento a aplicar a todo el personal del sector público estatal, no solo a los trabajadores de las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social.

A partir de la fijación del incremento, y no antes, se podrá valorar la masa salarial de todas las Entidades comprendidas en el ámbito de aplicación de esta norma.

Sexta observación:

*"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 €.*

- *La Mutua FRATERNIDAD MUPRESPA utilizó para el cálculo de las retribuciones de su personal en el ejercicio 2017 las tablas salariales revisadas en 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 €."*

HERRERA CAMPA JUAN JOSE - 2019-12-03 19:50:14 CET
La autenticidad del documento puede ser comprobada mediante el CSV: OIP_ZXTTV3KBO4KTOZQV49CJJDIIBF3H en http://www.pap.minhap.gob.es

FIRMADO

Por lo que respecta a ACTIVA MUTUA, en la solicitud de autorización de masa salarial esta Mutua certifica que realizan los cálculos basándose en los trabajadores que ocupan un puesto de trabajo fijo estructural a 31 de diciembre de 2016, sin tener en cuenta a los trabajadores con contratos eventuales.

Posteriormente, continúan informando que existen once altas por contrato de relevo: *"De los 11 puestos de trabajo fijos estructurales que durante el ejercicio 2016 han pasado a jubilaciones parciales, se imputan en total 45.945,48 € menos que en la masa salarial 2015. Dicho importe se incrementará una vez finalice la jubilación parcial y el relevista ocupe el 100% del puesto fijo estructural. En ningún caso, dicho incremento supondrá en términos de homogeneidad un incremento superior al limitado por la LPGE vigente."*

En cuanto a FRATERNIDAD MUPRESPA, en la certificación de masa salarial incluyen unas observaciones sobre el salario base individual: *"Se ha incluido el importe anualizado de los distintos salarios base según el nivel del convenio y de acuerdo a la tabla correspondiente al año 2010 minorada según el RDL 8/2010 y que es la que aún se utiliza en la actualidad debido a la inaplicación de la revisión salarial existente en las Mutuas desde el año 2011."*

La Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, en el ámbito de sus competencias, revisa y analiza la información remitida por las diferentes Entidades para comprobar que la certificación de masa salarial remitida en el modelo normalizado se adecúa a la normativa presupuestaria del ejercicio en vigor y de ejercicios anteriores. Con esa certificación y las comprobaciones realizadas, se elabora el informe de masa salarial para el ejercicio correspondiente.

Como se ha indicado en epígrafes anteriores, esta Dirección General carece de competencias para comprobar la variación de efectivos, más allá del análisis de los datos certificados. Por lo tanto, una vez comprobadas las masas de acuerdo con lo certificado, no aparecía discrepancia entre dichas certificaciones.

En cuanto a las **recomendaciones** contenidas en el Anteproyecto de Informe, se transcriben a continuación:

Primera recomendación:

*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, incluya 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, de manera que se eviten las demoras que se producen cuando la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado no entra en vigor el 1 de enero del ejercicio siguiente.*

HERRERA CAMPA JUAN JOSE - 2019-12-03 19:50:14 CET
La autenticidad del documento puede ser comprobada mediante el CSV: OIP_ZXTTV3KBO4KTOZQV49CJJDIIBF3H en http://www.pap.minhap.gob.es

FIRMADO

Al respecto, se reitera el argumento esgrimido en la Observación Quinta, en el sentido de que se está revisando el procedimiento de autorización de las masas salariales, para lo que se tendrán en cuenta las recomendaciones contenidas en este Anteproyecto de Informe.

En cuanto a la demora mencionada, se insiste en la argumentación aportada; el Ministerio de Hacienda autoriza la masa salarial de los Departamentos ministeriales, Organismos, Agencias estatales, entidades públicas empresariales y demás entes públicos, sociedades mercantiles estatales, mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, fundaciones del sector público estatal, consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y demás Organismos que integran el sector público estatal.

Luego será la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado la que determine el incremento a aplicar a todo el personal del sector público estatal, no solo a los trabajadores de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

Segunda recomendación:

*Debería dictar una norma en la que se especifiquen adecuadamente los conceptos concretos que las MCSS 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 la coherencia con la información contenida en las cuentas anuales del ejercicio anterior, y debería solicitar a la DGOSS la remisión de la información acerca de los contratos suscritos por las MCSS 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.*

Los conceptos concretos a incluir en la masa salarial vienen definidos en la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio ya citada, y en las diferentes Leyes de Presupuestos Generales del Estado. Según las normas anteriores, la masa salarial del personal laboral está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en el año anterior, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación.

Se exceptúan, en todo caso:

a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

HERRERA CAMPA JUAN JOSE - 2019-12-03 19:50:14 CET
La autenticidad del documento puede ser comprobada mediante el CSV: OIP_ZXTTV3KBO4KTOZQV49CJJDIIBF3H en http://www.pap.minhap.gob.es

FIRMADO

La masa salarial autorizada se tendrá en cuenta para determinar, en términos de homogeneidad, los créditos correspondientes a las retribuciones del personal laboral afectado. La autorización de la masa salarial será requisito previo para el comienzo de las negociaciones de convenios o acuerdos colectivos.

Los conceptos concretos que se incluyen en la masa salarial de las Mutuas también pueden venir definidos por lo que establezcan los correspondientes convenios colectivos.

Cuando se trate de personal no sujeto a convenio colectivo, cuyas retribuciones vengan determinadas en todo o en parte mediante contrato individual, también deberán comunicarse al Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, las retribuciones anualizadas, satisfechas y devengadas durante el año anterior, para su estudio y valoración de la masa salarial.

Por otra parte, la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas (en adelante CSNCEP), creada por Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos (en adelante CDGAE) de fecha 5 de noviembre de 1992 tiene como fin, entre otros, disponer de información, hacer un seguimiento y autorizar las principales decisiones con trascendencia económica y social vinculadas con la negociación colectiva.

Por Acuerdo de 13 de febrero de 2014, se amplió su ámbito de actuación a los acuerdos colectivos de empresa de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y sus centros mancomunados.

Entre las facultades atribuidas a esta Comisión, se encuentra:

- Elaborar las directrices que deben tenerse en cuenta en la negociación colectiva en el ámbito de las entidades sobre las que ejerce sus competencias, en base a las pautas emanadas de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

- Autorizar o, en su caso, modificar las propuestas de convenios colectivos de las entidades mencionadas, o aquellas propuestas que puedan tener como objeto su inaplicación de acuerdo con el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con anterioridad a su firma o ratificación por las correspondientes Comisiones negociadoras.

Es decir, que los conceptos que se incluyan en masa salarial derivarán de los convenios colectivos y de las posibles modificaciones de los mismos que pueda aprobar la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas.

HERRERA CAMPA JUAN JOSE - 2019-12-03 19:50:14 CET
La autenticidad del documento puede ser comprobada mediante el CSV: OIP_ZXTTV3KBO4KTOZQV49CJJDIIBF3H en http://www.pap.minhap.gob.es

FIRMADO

En cuanto a la coordinación con la DGOSS y los posteriores controles a incluir en la próxima regulación de masas salariales, se dará traslado a la Dirección General de Presupuestos y a la Intervención General de la Seguridad Social para el eventual establecimiento de nuevos mecanismos de control sobre las masas salariales, distribuidos según las competencias que ostenta cada uno de ellos.

No obstante, se insiste en que las actuales competencias de esta Dirección General son las contenidas en el Real Decreto 1113/2018, de 7 de septiembre, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda, y en materia de masas salariales se limita a los términos que establezca la normativa presupuestaria, y no de otra naturaleza:

*"la autorización de la masa salarial del personal laboral del sector público estatal en los términos que establezca la normativa presupuestaria."*

EL DIRECTOR GENERAL

Juan José Herrera Campa

SRA. Dª. MARÍA DOLORES GENARO MOYA – CONSEJERA DEL DEPARTAMENTO DEL ÁREA DE LA ADMINISTRACIÓN SOCIO-LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL – TRIBUNAL DE CUENTAS

HERRERA CAMPA JUAN JOSE - 2019-12-03 19:50:14 CET
La autenticidad del documento puede ser comprobada mediante el CSV: OIP_ZXTTV3KBO4KTOZQV49CJJDIIBF3H en http://www.pap.minhap.gob.es

TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR**
**PRESIDENTE DE MUTUAL MIDAT CYCLOPS, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 1**

## *AL TRIBUNAL DE CUENTAS*

## *Sección de Fiscalización.*
## *Departamento del Área de Administración Socio-Laboral y de la Seguridad Social.*

*C/ Padre Damián, 19 (28036-MADRID).*

**"MUTUAL MIDAT CYCLOPS, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 1"** (**MC Mutual** en adelante), domiciliada en 08.029-Barcelona, Avenida de Josep Tarradellas, 14-18, y en su nombre y representación D. Enric Reyna Martínez, actuando en calidad de Presidente de dicha entidad, atentamente

**EXPONE:**

**I.-** Que en fecha de 12 de noviembre de 2019, se ha recibido de ese Departamento del Tribunal de Cuentas, sendos escritos fechados el 4 de noviembre de 2019 (Registros de salida número S 201900200000577 y S 201900200000577) por los que se pone de manifiesto el "Anteproyecto de Informe de Fiscalización *sobre la gestión y control de los pagos efectuados a las personas de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, ejercicio 2017*", en los contenidos que afectan a MUTUAL MIDAT CYCLOPS, para formulación, en su caso, de las alegaciones que se estimen oportunas.

**II.-** Que, dentro del plazo conferido al efecto, se procede a evacuar el trámite conferido, procediendo a formular las siguientes:

**ALEGACIONES**

**CUESTIÓN PREVIA.-**

Se ha dado traslado de sendos emplazamientos a hacer alegaciones, dirigidos tanto al actual Presidente de la Entidad, como al anterior Presidente.

El anterior Presidente falleció el pasado 22 de septiembre de 2019, por lo que no es posible dar traslado del escrito dirigido a él. Las alegaciones en nombre de la entidad las efectúa quien suscribe el presente escrito.

Se pone de manifiesto esta circunstancia para el caso en que, por parte de ese Departamento se entienda que hay algún otro tercero interesado al que deba dar traslado del emplazamiento efectuado al anterior Presidente.

**PRIMERA.- II.1.2.1. ALTOS CARGOS Y ANEXO 2.**

En este apartado, el anteproyecto de informe indica lo siguiente:

> *En el anexo 2 se recogen las retribuciones totales de los Directores Gerentes de cada MCSS, de acuerdo con la información que figura en el Portal de Transparencia de la Administración del Estado, especificándose asimismo el grupo en el que quedo clasificada cada una de las MCSS*

| *MUTUAS* | *GRUPO* | *EJERCICIO 2017* | *EJERCICIO 2018* |
|---|---|---|---|
| *MC MUTUAL* | *1* | *223.540,00* | *245.546,60* |

*Fuente: Portal de Trasparencia de la Administración general del Estado.*

El Tribunal acude, para valorar la aplicación de la orden comunicada de 2-1-15 a los datos obrantes en el Portal de Transparencia del Gobierno. Según se expone a continuación, éste obtiene sus datos de una fuente que incluye conceptos distintos (y, de hecho, no homogéneos para todas las mutuas) a las retribuciones previstas en la referida orden comunicada, por lo que las comparaciones efectuadas en el informe pueden llevar a conclusiones erróneas.

Las cantidades referenciadas en el Portal de Transparencia de la Administración General del Estado incluyen conceptos que no forman parte de la retribución del Director Gerente. A título de ejemplo, en el caso de esta Entidad, se incluyen las cantidades correspondientes al artículo 23 "indemnizaciones por razón de servicio", tales como gastos de transporte, manutención y estancia por desplazamientos. Estos conceptos no se corresponden con los conceptos retributivos de la orden comunicada.

En concreto, en el ejercicio 2017, la cantidad de 223.540,00 € incluye, entre otros, conceptos como "formación" o "reconocimiento médico laboral", que no pueden considerarse conceptos retributivos, sino gastos que debe asumir el empleador. Las

cantidades retributivas percibidas durante el ejercicio 2017 por parte del Director Gerente ascendieron a 218.084,43 €.

En el ejercicio 2018, la cantidad de 245.546,60 € incluye, asimismo, conceptos como "formación", "reconocimiento médico laboral" y "artículo 23, indemnizaciones por razón de servicio". Las cantidades percibidas durante el ejercicio 2018 por parte del Director Gerente ascendieron a 217.118,31 €. Según lo previsto en la disposición transitoria sexta de la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, se ha procedido a la adecuación de las retribuciones del Director Gerente a los límites establecidos. Siendo el límite para el último ejercicio de adecuación (2018) de 217.969,87 €. Como se puede observar, las retribuciones abonadas durante ese ejercicio fueron inferiores.

Las discrepancias entre las retribuciones de los directores gerente de las MCSS y los datos obrantes en el Portal de Transparencia del Gobierno es un hecho que ya se ha puesto de manifiesto por AMAT a la Directora General de Gobernanza Pública, Dña. María Pía Junquera Temprano, en correo electrónico de 18-6-19 que se adjunta como *doc. 1*.

## SEGUNDA.- II.1.2.2. CONTRATACIÓN DE NUEVO PERSONAL POR PARTE DE LAS MCSS.

En este apartado, el anteproyecto de informe indica lo siguiente:

> *No se cuantificó la repercusión económica en el presupuesto.*
>
> *(19) esta incidencia afecta a Mutual Midat Cyclops, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 1*

Esta errata, que no fue advertida por la Administración receptora de la información, fue corregida en abril de 2018, cuando, en el curso de la auditoría del ejercicio 20117, la IGSS se lo puso de manifiesto a esta mutua. Por tanto, a día de hoy está corregida.

## TERCERA.- II.1.3.2. INCREMENTO DE LAS MASAS SALARIALES SUPERIORES AL 1% Y ANEXO 4.

El Anexo 4 al que se remite este apartado del anteproyecto de informe, recoge la siguiente información:

| *MUTUAS* | *EJERCICIO 2016* | *EJERCICIO 2017* | *VARIACIÓN %* |
|---|---|---|---|
| *MC MUTUAL* | *60.480.879,93* | *61.271.690,42* | *1,31* |

Entendemos que la variación que recoge el cuadro anexo no se corresponde con el incremento de la masa salarial en términos de homogeneidad, que es lo que exige la

norma. A los efectos de calcular la masa salarial en términos de homogeneidad, deben tenerse en cuenta el número de trabajadores y jornadas. Las jornadas del personal se incrementaron en un 0,879% + 1% de incremento salarial, en los siguientes términos:

Año 2016: la masa salarial se refiere a 1.789 efectivos y a 1.622,75 jornadas.

Año 2017: la masa salarial se refiere a 1.808 efectivos y a 1.637,03 jornadas.

Por tanto, esta Entidad, en términos de homogeneidad, incrementó la masa salarial menos del 1%, como se deduce de la información contable obrante en ese Tribunal de Cuentas.

**CUARTA.- II.2 CUESTIONES ANÁLISIS DE LOS PAGOS EFECTUADOS AL PERSONAL DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL Y ANEXOS 5 y 6.**

El referido apartado y los anexos 5 y 6 recogen cuadros comparativos de gastos de dietas y locomoción entre mutuas y entre éstas y el INSS, que inducen a confusión. Ni la estructura de las mutuas es homogénea ni tampoco lo son las funciones y estructura de las mutuas y el INSS.

El nivel de gasto derivado de los desplazamientos depende, en primer lugar, de la estructura y distribución de las entidades. No tienen el mismo nivel de gasto entidades que concentran su actividad en una región concreta (sin contar las diferencias que puede haber en aquellas entidades que tienen población protegida en islas o en ciudades autónomas), que aquellas que tienen una población protegida distribuida por todo el territorio nacional. Tampoco implican las mismas obligaciones de desplazamientos aquellas entidades que tienen gran número de centros en toda España que aquellas que, teniendo población protegida en todas las comunidades autónomas, no tienen la misma infraestructura.

En igual sentido, no tienen la misma estructura de gastos de desplazamiento aquellas entidades que tienen internalizados determinados servicios que aquellas que los tienen externalizados. Piénsese, por ejemplo, en aquellas que tiene letrados internos que hacen juicios en varias provincias, frente a aquellas que tienen abogados externos en estas provincias. En este último caso, no tendrán gastos de desplazamiento de personal pero si minutas por el servicio prestado.

Por último, no pueden compararse las funciones del INSS con las de las mutuas. Éstas prestan asistencia sanitaria y servicios de prevención con cargo a cuotas, realizan investigación de accidentes y enfermedades profesionales, informes descriptivas de los puestos de trabajo o las profesiones habituales a efectos del reconocimiento de las prestaciones de la Seguridad Social, etc. Por otro lado, el INSS tiene una estructura provincial y unas funciones que no exigen los mismos

desplazamientos que las entidades con cobertura para varias provincias o comunidades y funciones diversas.

Por tanto, los ratios no son comparables, al corresponderse a realidades distintas.

**QUINTA.- II.4 CUESTIONES RELACIONADAS CON LAS PREVISIONES CONTENIDAS EN LA LEY ORGÁNICA 37/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.**

Aunque la información se refiere a las cuatro mutuas de la muestra, se debe poner de manifiesto que esta Entidad, desde el año 2006, también dispone de un plan de igualdad.

**SEXTA.- III.4.2 Igualdad en los Órganos de Gobierno y Participación.-**

**II.4.2.2 Junta Directiva; Anexo 20.**

Como en el apartado I.6.2 del Informe se indica, la **Junta Directiva** de una MCSS está formada por entre diez y veinte empresarios asociados, además de un trabajador por cuenta propia adherido designado por la Junta General (cuando se produzca el desarrollo reglamentario para dicha inclusión) y un representante de los empleados (art. 87 de la LGSS).

Al respecto, se debe recordar que la Junta Directiva de todas las mutuas, está integrada, de hecho, por empresas personas jurídicas. Al no ser personas físicas las empresas designadas para formar parte de la Junta Directiva, no es posible la aplicación a ellas de la Ley Orgánica 3/2007. Es el representado quien designa al representante, sin que la mutua pueda imponer condiciones a dicha representación, sin correr el riesgo de vulnerar el derecho de asociación, derecho con amparo constitucional (véase, por ejemplo, la Sentencia de la Audiencia Provincial de Tenerife de 25-4-11, Sentencia nº 143/2011; Rec. 52/2011).

Sin perjuicio de lo anterior, la designación por las empresas de sus representantes en la Junta Directiva de la entidad tiende a cumplir con los criterios de paridad contenidos en la Ley Orgánica 3/2007. De este modo, la composición actual de la Junta Directiva incluye 5 representantes de empresas femeninos (29,4%) y 12 masculinos (70,6%), más el representante de los trabajadores. En la próxima renovación de cargos espera que las designaciones incrementen esa paridad en términos análogos a los indicados en la Ley. En el mismo sentido, la vicepresidencia primera de la Entidad ha recaído en una mujer. Puede consultarse la información actualizada sobre la composición de la Junta Directiva en la página web de la entidad:

https://www.mc-mutual.com/web/mc-mutual/quienes_somos/informacion_corporativa/junta_directiva

### II.4.2.3.Órganos de Participación Institucional.

Iguales dificultades para el cumplimiento de criterios de paridad se producen en el caso de la **Comisión de Control y Seguimiento**. En este órgano, los representantes de las organizaciones patronales y sindicales son designados por dichas organizaciones (art. 89.2 de la LGSS). La mutua carece de capacidad alguna para imponer dicha representación, al margen de la eventual vulneración del derecho a la representación patronal y sindical que ello podría suponer. De hecho, el que la mutua impusiera una representación determinada a las organizaciones sociales podría afectar a la propia naturaleza de la Comisión, dado que sería el controlado quien condicionara al controlador.

### II.4.2.4. Comisión de Prestaciones Especiales.

La **Comisión de Prestaciones Especiales** está integrada por representantes de los trabajadores de las empresas asociadas designados por las organizaciones sindicales (en proporción a su representatividad) y los representantes de empresarios asociados, designados por la Junta Directiva (art. 90.2 de la LGSS y art. 67.2 del Real Decreto 1993/1995). También en este caso, le corresponde a cada una de las organizaciones sindicales designar a sus representantes, sin que la mutua tenga capacidad alguna de condicionar dicha designación. Por lo que se refiere a los representantes de las empresas, entiendo que, de una interpretación sistemática y teleológica, también se deduce que la Junta Directiva designa el "empresario" que representa a los empresarios asociados y éste designa su representante en la Comisión de Prestaciones Especiales. De hecho, en la Comisión de Prestaciones Especiales de esta Entidad están designadas empresas asociadas, no meros representantes de los empresarios asociados. Por tanto, es de aplicación lo indicado respecto a la composición de la Junta Directiva. Sin perjuicio de lo anterior, también en este caso, esta entidad está realizando las actuaciones oportunas para que, en la próxima renovación de los cargos, las designaciones de representantes de las empresas asociadas (única que dependen de la Junta Directiva de la entidad) atienda a criterios de paridad.

Por lo expuesto,

**SUPLICA AL TRIBUNAL DE CUENTAS** que tenga por recibido el presente escrito con la documentación que se acompaña, por evacuado el trámite conferido en el plazo conferido, por presentadas las alegaciones u observaciones correspondientes y, de conformidad con lo expuesto, acuerde adaptar el informe en atención a las consideraciones efectuadas e incorporar el presente escrito al Informe en los términos legalmente previstos.

**OTROSÍ DICE:** que, dado que el presente escrito se presenta en formato electrónico, no se presenta ante ese Departamento copia en soporte informático al objeto de facilitar su tratamiento, de acuerdo con lo previsto en el art. 44.5 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de funcionamiento del Tribunal de Cuentas, dado que el oficio remitido al Presidente de la Entidad no lo indica. En todo caso, si precisaran la remisión en formato distinto, interesamos de ese Departamento que lo ponga de manifiesto para hacérselo llegar

**SUPLICA AL TRIBUNAL DE CUENTAS:** que tenga por hecha la anterior manifestación a los efectos oportunos.

En Barcelona para Madrid, a 25 de noviembre de 2019.



**D. Enric Reyna Martínez**
**Presidente**

**TRIBUNAL DE CUENTAS.- SECCIÓN DE FISCALIZACIÓN.- DEPARTAMENTO DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN SOCIO-LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.-**

**CONSEJERA DE CUENTAS.**
**Dña. Mª Dolores Genaro Moya.**
**Padre Damián, 19; 28036- MADRID**

TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR**
**PRESIDENTE DE MUTUALIA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL**
**Nº 2**

IGNACIO LEKUNBERRI HORMAETXEA, Director Gerente de **"MUTUALIA"**, **Mutua Colaboradora de la Seguridad Social Nº 2** (en adelante MUTUALIA), con Sede operativa y domicilio a efectos de notificaciones en Bilbao (Bizkaia), C/. Henao nº 26, cuya representación acredito en virtud de fotocopia de poder otorgado a mi favor el día 21 de mayo de 2015, así como posterior anexo de fecha 9 de noviembre de 2017, ante el Notario de Bilbao, con los nºs de protocolo 1.250 y 3.348 respectivamente, ante el Tribunal de Cuentas comparezco, y como mejor proceda en derecho DIGO:

Que con fecha 8 de noviembre último ha sido notificado a MUTUALIA por correo ordinario electrónico el "**Anteproyecto de Informe de Fiscalización sobre la gestión y control de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, ejercicio 2017 -para alegaciones-"**, elaborado por el Tribunal de Cuentas, confiriéndose en el oficio recibido un plazo de 15 días para formular alegaciones.

Que dentro del plazo conferido, por el presente se formulan las siguientes:

## *: A L E G A C I O N E S :*

**PRIMERA.- Al CUADRO Nº 1.- GASTOS DE PERSONAL DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.- (Pág. 13)**

Esta Mutua muestra su conformidad con los importes indicados en este apartado.

**SEGUNDA.- Al epígrafe II.1.2.2. CONTRATACIÓN DE NUEVO PERSONAL POR PARTE DE LAS MCSS.- (Pág. 22)**

Esta Mutua muestra su conformidad con lo indicado en este apartado, habiéndose tomado las medidas oportunas para su regularización en el presente ejercicio 2019.

**TERCERA.- Al epígrafe II.1.3.1. ACTUACIONES DE COMPROBACIÓN Y CONTROL REALIZADAS POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE COSTES DE PERSONAL Y PENSIONES PÚBLICAS.- Apartado 5. a).- (Pág. 26)**

A este respecto hemos de indicar que esta Mutua, siguiendo instrucciones del Ministerio de Hacienda y Función Pública, no ha incluido nunca el subconcepto 162.00 "Formación y perfeccionamiento del personal" en sus solicitudes de masa salarial.

En la solicitud de masa salarial correspondiente al ejercicio 2016 se indicó a esta Entidad de forma expresa que, *los gastos incluidos en Acción Social han de responder a ayudas de*

*carácter subvencional, tales como educativas, formativas, culturales, deportivas, etc, y ayudas para atenciones extraordinarias personales o familiares. Además, las cuantías que se incluyan en la autorización de masa salarial en acción social han de tener carácter retributivo, no debiéndose incluir conceptos que dentro de la política social de la mutua no tengan tal carácter, como podrían ser, por ejemplo, los cursos de formación impartidos al personal, o los reconocimientos médicos llevados a cabo por la misma empresa o a través de terceros, quedando exceptuado, en todo caso, lo señalado en el artículo 19.Cuatro de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.*

**CUARTA.- Al epígrafe II.2. ANÁLISIS DE LOS PAGOS EFECTUADOS AL PESONAL DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.- II.2.1. Altos cargos.- CUADRO Nº 5.- (Pág. 32)**

Esta Mutua muestra su conformidad con las cifras reflejadas en el cuadro nº 5.

**QUINTA.- Al epígrafe 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.- CUADROS Nºs 19 y 20.- (Págs. 83 y 85)**

Esta Mutua muestra su conformidad con las cifras reflejadas en los cuadros nºs. 19 y 20.

**SEXTA.- Anexo 1.- CONVENIOS COLECTIVOS APLICADOS POR LAS MCSS en el ejercicio 2017.- (Pág. 116)**

Esta Entidad muestra su conformidad con lo reflejado en este anexo.

**SÉPTIMA.- Anexo 2.- RETRIBUCIONES DE LOS DIRECTORES GERENTES DE LAS MCSS. Ejercicios 2017 y 2018.- (Pág. 117)**

Hay que hacer consta que la cantidad de 179.484,24€ que aparece reflejado en el Portal de Transparencia de la Administración General del Estado como retribución del Director Gerente de Mutualia en el ejercicio 2018 no se corresponde con la retribución de dicho ejercicio de Que la retribución del ejercicio 2018 del Director Gerente de Mutualia fue de 165.416,90€; si bien en dicho ejercicio 2018 a D. se le abonó un importe bruto de 14.067,34€ en concepto de regularización de retribuciones de ejercicios anteriores que por error se abonaron de menos o de más en sus ejercicios correspondientes.

En relación al importe de 163.953,34€ que aparece reflejado para el ejercicio 2017 indicar que el importe correcto tendría que haber sido de 162.941,28€. La diferencia de 1.012,06€

abonada de más se regularizó en el importe total de 14.067,34€ mencionado en el párrafo anterior.

**OCTAVA.- Anexo 3.- FECHAS DE SOLICITUD Y DE APROBACIÓN DE LA MASA SALARIAL. Ejercicio 2017.- (Pág. 118)**

Esta Mutua muestra su disconformidad con las fechas indicadas en este anexo, ya que las fechas de solicitud y autorización de masa salarial correspondientes al ejercicio 2017 de Mutualia fueron las siguientes:

1) La primera solicitud de masa salarial por parte de Mutualia fue el 15 de septiembre de 2017, tal y como se observa en la solicitud que adjuntamos en **Doc. 1**.

2) La primera autorización de masa salarial por parte del Ministerio de Hacienda y Función Pública fue el 16 de octubre de 2017, tal y como se puede observar en la documentación que adjuntamos en **Doc. 2**.

3) Con fecha 18 de octubre de 2017 Mutualia solicitó una nueva masa salarial, rectificando la solicitud enviada en septiembre de 2017. **Doc. 3**.

4) Con fecha 20 de diciembre de 2017 se autorizó definitivamente la masa salarial del ejercicio 2017 para Mutualia, tal y como se adjunta en **Doc. 4**.

**NOVENA.- Anexo 4.- IMPORTE DE LA MASA SALARIAL, EXCLUIDA ACCIÓN SOCIAL. Ejercicios 2016 y 2017.- (Pág. 119)**

Mostramos nuestra conformidad con lo reflejado en este anexo.

**DÉCIMA.- Anexo 5.- EVOLUCIÓN DE LOS GASTOS DE LOCOMOCIÓN. Ejercicios 2014 a 2017.- (Pág. 120)**

Mostramos nuestra conformidad con lo reflejado en este anexo.

**UNDÉCIMA.- Anexo 6.- RELACIÓN ENTRE DIETAS-GASTOS DE LOCOMOCIÓN Y EL TOTAL DE GASTOS DE PERSONAL.- Ejercicio 2017.- (Pág. 121)**

Esta Entidad muestra su conformidad con lo reflejado en este anexo.

**DUODÉCIMA.- Anexo 7.- RELACIÓN ENTRE GASTOS DE LOCOMOCIÓN Y NÚMERO DE PERSONAS.- Ejercicio 2017.- (Pág. 122)**

Esta Entidad muestra su conformidad con lo reflejado en este anexo.

**DECIMOTERCERO.- Anexo 8.- MOVIMIENTOS ASOCIATIVOS EN LAS MCSS.- Ejercicios 2015 a 2018.- (Pág. 123)**

Esta Entidad no se puede pronunciar respecto a la veracidad de los datos consignados en este anexo, ya que se desconocen los cálculos realizados por ese Tribunal de Cuentas con la información facilitada por AMAT.

**DECIMOCUARTA.- Anexo 20.- COMPOSICIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LAS MCSS A 31 DE DICIEMBRE DE 2017.- (Pág. 135)**

Hemos de señalar que el número de vicepresidentes y secretarios, tesoreros y vocales que se reflejan en este anexo no son correctos a juicio de esta Entidad. Tal y como se podrá observar en el extracto de la memoria de cuentas anuales que adjuntamos en **Doc. 5**, esta Mutua a 31 de diciembre de 2017 tenía 3 vicepresidentes y 12 secretarios, tesoreros y vocales.

**DECIMOQUINTA.- Anexo 21.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LAS MCSS A 31 DE DICIEMBRE DE 2017.- (Pág. 136)**

Mostramos nuestra conformidad con los datos reflejados en este anexo.

**DECIMOSEXTA.- Anexo 22.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES DE LAS MCSS A 31 DE DICIEMBRE DE 2017.- (Pág. 137)**

Mostramos nuestra conformidad con los datos reflejados en este anexo.

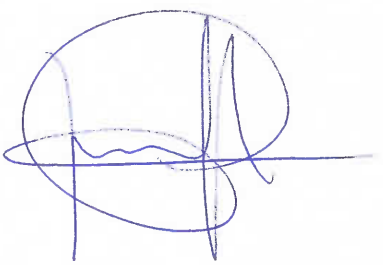
Por todo lo expuesto,

SUPLICO A ESE TRIBUNAL DE CUENTAS que, teniendo por presentado este escrito y por causadas las manifestaciones en el mismo contenidas, en unión del poder que acredita mi representación, se sirva admitirlo, teniendo por formuladas en tiempo y forma las alegaciones al **"Anteproyecto de Informe de Fiscalización sobre la gestión y control de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, ejercicio 2017"**, con los demás pronunciamientos a que hubiere lugar en Justicia y que respetuosamente pido en Bilbao para Madrid a, veintidós de noviembre de dos mil diecinueve.

**Otrosí digo**.- Que conforme a lo dispuesto en el Artº. 46 apartado segundo de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, declaro mediante la firma en la copia de poder que acredita mi representación que el mismo coincide con el original que obra en esta Entidad.

Por así proceder en justicia que reitero en el mismo lugar y fecha antes indicados.



TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR**
**PRESIDENTE DE LA ACTIVA MUTUA 2008, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 3**

**Su referencia:**

**Informe de Fiscalización sobre la gestión y control de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, ejercicio 2017**

***Escrito de alegaciones al Anteproyecto de Informe***

**AL TRIBUNAL DE CUENTAS**
**SECCIÓN DE FISCALIZACIÓN**
**DEPARTAMENTO DEL ÁREA DE LA ADMINISTRACIÓN SOCIO-LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**D. Miguel Ángel Díaz Peña**, actuando en nombre y representación de **ACTIVA MUTUA 2008, Mutua Colaboradora con la Seguridad social nº3** (en adelante, la "Mutua" o "ACTIVA MUTUA"), con domicilio a efectos de notificaciones en Tarragona, calle Pin i Soler, 12-14; como Director Gerente de la entidad, ante este Tribunal de Cuentas comparece y, como mejor proceda en Derecho,

**DICE:**

1. Que, en fecha 12 de noviembre de 2019, ha sido notificado a ACTIVA MUTUA oficio de fecha 31 de octubre de 2019, mediante el que se remite a esta entidad el "Anteproyecto de Informe de Fiscalización sobre la gestión y control de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, ejercicio 2017", confiriendo un plazo de 15 días para formular alegaciones.

2. Que dentro del plazo concedido, mediante el presente escrito, vengo a formular las siguientes

**ALEGACIONES:**

**PREVIA.-** El Anteproyecto de Informe de Fiscalización referenciado expone las principales deficiencias detectadas que ha observado al haber analizado:

1. 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 Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social (en adelante MCSS).

2. Los pagos efectuados al personal de las MCSS, en el ejercicio 2017. Asimismo se ha analizado los sistemas de gestión en relación a este ámbito, verificando los principios de legalidad y buena gestión financiera, y que los pagos no han servido de fundamento a operaciones de lucro mercantil.

3. Cuestiones relacionadas con las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública, y buen gobierno.

Tras el análisis de estos aspectos, el Tribunal de Cuentas advierte una serie de incidencias que las agrupa de la forma siguiente:

1. Incidencias en los procedimientos de gestión y control sobre las MCSS.
2. Incidencias en los pagos efectuados al personal de las MCSS.
3. Incidencias en pagos al personal efectuados por las MCSS que podrían haber servido de fundamento a operaciones de lucro mercantil.
4. Incidencias relacionadas con las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
5. Incidencias relacionadas con las previsiones contenidas en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública, y buen gobierno.

A tal efecto, Activa Mutua, toma en consideración todas las recomendaciones plasmadas en este Anteproyecto de informe para su adaptación inmediata en la actividad de la entidad, todo ello con la finalidad de que no se repitan las incidencias y deficiencias detectadas.

Sin perjuicio de lo anterior, procedemos a realizar las alegaciones oportunas.

Las alegaciones se estructuraran en los 5 distintos bloques de incidencias mencionados con anterioridad. Se seguirá el orden correlativo del Informe de Fiscalización y a continuación de las diversas incidencias, se formularán las alegaciones de la entidad, todo ello para facilitar su análisis.

**PRIMERA.- 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.**

A continuación, se citan correlativamente los apartados del Anteproyecto de Informe de Fiscalización, y tras las diversas incidencias, se formulan las alegaciones de la entidad.

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

**Apartado II.1.2.2. Contratación de nuevo personal por parte de las MCSS**

En la página 23 del Informe, se señala que las MCSS deben comunicar a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (en adelante DGOSS) la información relativa a las contrataciones realizadas en el mes anterior. Al respecto el Informe cita:

Informe Tribunal de Cuentas:

> *"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 información, b) no se especificaba la duración del contrato, c) no se cuantificó la repercusión económica en el presupuesto y d) no se especificó si la información se refería a personal sanitario o no sanitario."*
>
> La incidencia del apartado c) afecta a Activa Mutua.

Alegaciones de Activa Mutua:

En las comunicaciones a la DGOSS sobre la contratación de nuevo personal, Activa Mutua efectuaba habitualmente una referencia al presupuesto económico en el sentido de que existe en el Capítulo 1 del presupuesto de ejercicio en curso crédito disponible suficiente para soportar la repercusión económica que supone las nuevas contrataciones. Se adjunta como Documento nº 1, ejemplo de dicha comunicación[1].

Esta entidad, toma en consideración la incidencia detectada, y realizará los cambios oportunos para que en las próximas comunicaciones se precise de forma detallada la cuantificación de la repercusión económica en el presupuesto.

**Apartado II.1.3. Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas (en adelante DGCPyPP)**

**Apartado II.1.3.4. Incidencias derivadas del análisis de los expedientes de masa salarial en las mutuas que integran la muestra**

**Apartado II.1.3.4.a) Activa Mutua**

La Orden HAP/1057/1013 regula la forma, alcance y efectos del procedimiento de autorización de la masa salarial. En el Anteproyecto de Informe y respecto a la aplicación de la Orden HAP/1057/2013, se indica:

[1] El Documento Anexo contiene información sobre personas físicas. Se comunica al efecto de garantizar la confidencialidad de la información por este Tribunal.

*"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 procedimiento."*

Sin embargo, cabe decir, que dicha Orden se ha tenido en cuenta como referencia en Activa Mutua para el cálculo de la masa salarial.

En el Anteproyecto de Informe y en relación a la masa salarial autorizada por la DGCPyPP del año 2017, se desprenden las siguientes incidencias:

Informe Tribunal de Cuentas:

En la página 28 se señala:

*"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 personal."*

Alegaciones de Activa Mutua:

Respecto a esta incidencia, cabe traer a colación, que en la misma página 28 del Informe se señala lo siguiente:

*"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 adicionarán 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."*

Si analizamos al detalle los puestos de trabajo de estos 11 trabajadores incluidos en la masa salarial del ejercicio 2017 que no formaban parte de la plantilla a 31 de diciembre de 2016, se observa que 9 de ellos son personal sanitario, personal que no se encuentra dentro de las limitaciones a la contratación para las MCSS[2]. Se adjunta como Documento nº 2, la relación del personal citado y el detalle de su puesto de trabajo[3].

Asimismo, señalar que en estos casos en concreto, no fue posible cubrir el puesto vacante antes del 31/12/2016 por no haber finalizado el proceso de selección.

Se calificó a dichas vacantes como puesto de trabajo estructural y necesario para el funcionamiento diario de la entidad. Por ello, y con la finalidad de poder cubrir dichos puestos durante el ejercicio 2017, se consideró razonable interpretar el sentido finalista de la norma, y tener en cuenta el cómputo anual de las retribuciones de estos puestos dentro de la masa salarial.

En concreto, los 11 puestos de trabajo reservados y calculados dentro de la masa salarial son los siguientes:

- 6 médicos
- 2 médicos especialistas quirúrgicos
- 1 DUE asistencial
- 1 Director de Delegación Provincial
- 1 Administrativo territorial

Por ello, el Departamento de Recursos Humanos de la entidad interpretó que dado que las nuevas contrataciones iban a producirse durante el año 2017 y para evitar que este hecho supusiera un incremento de la Masa Salarial del 2017 superior al incremento autorizado para 2017 sería conveniente imputar el cómputo anual de las retribuciones de estos puestos dentro de la masa salarial (ya que si no está el gasto del puesto imputado por estar vacante a 31/12/16 y se contrata el sustituto durante el año 2017, en la Masa Salarial del 2018 tendría lugar un incremento superior al autorizado).

---

[2] El apartado séptimo de la Resolución de la Secretaría Estado de la Seguridad Social de 30 de julio de 2012 señala que las MCSS solo podrán realizar nuevas contrataciones de personal cuando se refieran a personal sanitario (entre otros supuestos tasados).
[3] El Documento Anexo contiene información sobre personas físicas. Se comunica al efecto de garantizar la confidencialidad de la información por este Tribunal.

A mayor abundamiento, es necesario tener en cuenta las previsiones de la Ley 3/2017 de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y su Disposición adicional trigésima primera que regula las retribuciones de los cargos directivos y restante personal de las MCSS, y que dispone expresamente ciertas peculiaridades en el cálculo de la masa salarial para el personal sanitario:

> *".....A los efectos de lo establecido en el párrafo anterior, 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"*

Informe Tribunal de Cuentas:

En la página 29 se señala:

> *"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)."*

Alegaciones de Activa Mutua:

Activa Mutua realizará las actuaciones necesarias para corregir dicha incidencia.

Informe Tribunal de Cuentas:

En la página 29 se señala:

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

Alegaciones de Activa Mutua:

El Convenio Colectivo Estatal para las entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo vigente actualmente establece en su artículo 61, letra B lo siguiente:

*""B) Incentivo económico por jubilación. Si la jubilación se solicitara por el empleado en el mes en que cumpla la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación, la empresa abonará por una sola vez, una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta años de servicio en la empresa en que se jubile el empleado. Si la jubilación se produce después de cumplida dicha edad, la empresa no abonará cantidad alguna, excepto, en su caso, la compensación establecida en la letra A) del presente artículo."*

La normativa laboral que es de afectación a Activa Mutua es de obligado cumplimiento siempre y cuando no entre en contradicción con una norma jerárquica superior, y en este caso, con las normas o disposiciones sobre masa salarial y con las limitaciones o restricciones que establezcan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

En la actualidad ACTIVA MUTUA no ha podido aportar todas las primas a las aseguradoras que permitían actualizar las provisiones para hacer frente a los premios a percibir por la jubilación de los trabajadores por diversos motivos. Para poder ir satisfaciendo sus obligaciones laborales ante nuevas jubilaciones, ha ido realizando aportaciones, siendo para el ejercicio 2016 de 4.836,05 euros.

Sin embargo, se están realizando los trámites oportunos para ampliar la capacidad presupuestaria en la rúbrica "137 – Contribuciones de planes de pensiones", y entonces, previos permisos por los organismos pertinentes, poder entonces regularizar dicha situación.

Atendiendo a un Informe realizado, el capital anual a aportar para regularizar dichas cantidades es de 235.669,88 euros.

Ante esta perspectiva, y con la finalidad de regularizar esta situación, se estimó oportuno incluir una previsión de actualización de dichos importes en el apartado de acción social de la masa salarial. Así, de este modo, tras las oportunas autorizaciones, poder actualizar y cumplir con sus obligaciones, sin que este importe supusiera un incremento de la acción social, al tenerlo ya previsto en la masa salarial.

Cabe traer a colación que el importe indicado por este concepto en la masa salarial no sólo incluye esta previsión sino también los importes devengados por las actualizaciones del capital correspondiente a los premios de jubilación devengados en el ejercicio. Señalar que, dado que hasta la fecha no se ha producido la constitución del plan de pensiones, esta cantidad autorizada en la masa salarial no se ha destinado a ningún otro fin.

**SEGUNDA.- ANÁLISIS DE LOS PAGOS EFECTUADOS AL PERSONAL DE LAS MCSS**

Tal y como se ha señalado, se citan correlativamente los apartados del Anteproyecto de Informe de Fiscalización, y a continuación de las diversas incidencias, se formularán las alegaciones de la entidad.

**Apartado II.2.1. Altos Cargos**
**Apartado II.2.1.1 ACTIVA MUTUA**

- En la página 33 del Anteproyecto de Informe y en relación con los contratos y retribuciones del Director Gerente y las personas con funciones ejecutivas se detectan una seria de incidencias.

Alegaciones de Activa Mutua:

A tal efecto, señalar que mediante Oficio de fecha 1 de agosto de 2019 emitido por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, se confirma el nombramiento acordado por la Junta Directiva de Activa Mutua de un nuevo Director Gerente de la entidad. Que el contrato laboral de alta dirección suscrito con la nueva dirección, cumple en todo caso con la normativa que le es de aplicación, y que ha procedido a la reclamación a los antiguos Director Gerente y Subdirector General, de los excesos percibidos por encima de los límites establecidos normativamente. Se adjuntan como Documentos nº 3 y nº 4 los burofaxes remitidos.

Asimismo, se han venido implantando medidas correctoras para erradicar cualquier actividad que pudiera estar relacionada con actividades de captación de empresas, actividad prohibida por el artículo 80.3 del TRLGSS y por el artículo 5 del Real Decreto 1993/1995.

- En la página 34 del Anteproyecto de Informe y en relación a los gastos vinculados a las reuniones de Juntas Territoriales, de las Juntas Directivas y de la Comisión de Control y Seguimiento se señala:

Informe Tribunal de Cuentas:

> *"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 órganos."*

Respecto a las conclusiones de la página 99 del Anteproyecto de informe se cita literalmente:

*"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 la Seguridad Social, al exceder los límites reglamentariamente establecidos. "*

Alegaciones de Activa Mutua:

Respecto a esta cuestión, Activa Mutua ya ha realizado las actuaciones correctoras necesarias para que no se produzcan este tipo de gastos vinculados a las reuniones de Juntas Territoriales, de las Juntas Directivas y de la Comisión de Control y Seguimiento. Los gastos a asumir por el patrimonio de la Seguridad Social, solamente serán aquellos establecidos por el Reglamento de colaboración y la Orden TIN/246/2010, de 4 de febrero, por la que se fijan las compensaciones a satisfacer a los miembros de la Junta Directiva y de la Comisión de Prestaciones Especiales de las MCSS, por su asistencia a las reuniones de dichos órganos.

- En la página 35 del Anteproyecto de Informe y en relación a la existencia de una relación de tarjetas de crédito se cita:

Informe Tribunal de Cuentas:

*"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 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 1993/1995."*

Respecto a las conclusiones de la página 99 del Anteproyecto de informe se cita literalmente:

*"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 (subepigrafe II.2.1.)."*

Alegaciones de Activa Mutua:

A la fecha de redacción de este Informe, se han suprimido las tarjetas del Director Gerente y de los tres trabajadores con funciones ejecutivas.

En cuanto a la tarjeta del responsable de mantenimiento, la entidad está realizando actuaciones comprobatorias parar valorar su rescisión, ya que existen en la actualidad ciertos servicios que requieren de tarjeta de crédito para su pago, no siendo posible realizar su abono mediante transferencia bancaria.

**Apartado II.2.3. Retribuciones en especie**
**Apartado II.2.3.1 ACTIVA MUTUA**

- En relación al uso de vehículos de la Mutua por los trabajadores y en concreto al número de los mismos, se cita en la página 48:

Informe Tribunal de Cuentas:

*"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 públicos."*

Alegaciones de Activa Mutua:

Esta entidad, en aras a reducir al máximo la flota de vehículos de la Mutua, ha iniciado las actuaciones correctoras siguientes:

- En cuanto a los vehículos de propiedad de la Mutua, durante el mes de noviembre de 2019, se inició un proceso de enajenación de los mismos entre los trabajadores de la entidad, mediante un procedimiento de adjudicación basado en subasta. Se estima que a inicios del ejercicio 2020, pueda formalizarse la baja de la mayoría de los mismos en el inventario de la Mutua.

- En cuanto a los vehículos contratados bajo la modalidad de contrato de renting, señalar que mediante acuerdo del órgano de contratación de Activa Mutua de fecha 18 de noviembre de 2019, se ha dado inicio del expediente para la resolución de los mismos.

- En relación a las cestas de Navidad para cada trabajador de la Mutua, se cita en la página 48:

Informe Tribunal de Cuentas:

*"2. El gasto imputado correspondiente a las cestas de Navidad, 97.658,62 euros, no estando previsto en el Convenio Colectivo de Activa Mutua, 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."*

Respecto a las conclusiones de la página 99 del Anteproyecto de informe se cita literalmente:

*"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), gasto no previsto 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 debió financiarse con el patrimonio de la Seguridad Social (subepígrafe II.2.3.1)."*

Alegaciones de Activa Mutua:

En el propio Anteproyecto de Informe de Fiscalización, se pone de manifiesto las propias dificultades que tienen las MCSS para encajar la normativa laboral que le es de aplicación en virtud de sus Convenios Colectivos y las limitaciones presupuestarias y normativas que deben cumplir dentro de su ejercicio de función pública como colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social.

En este sentido señalar que a la Mutua le es aplicable el Convenio Colectivo propio de Activa Mutua, así como acuerdos o pactos internos vigentes sobre condiciones laborales suscritos a nivel de entidad.

El suministro de un lote navideño a todos los trabajadores, se acordó mediante un Pacto Interno suscrito entre la representación de Activa Mutua y la representación de los trabajadores en fecha 17 de julio de 2009 que se adjunta como Documento nº 5. Esta circunstancia implica una obligación contractual con sus empleados y un gasto en concepto de personal.

Los pactos internos de empresa vienen a equiparar su eficacia jurídica con la del propio convenio colectivo y, por ende, la consideración de fuentes de la relación laboral (artículo 3.1.b del Estatuto de los Trabajadores).

Es por ello, que salvo mejor criterio jurídico, esta entidad entiende que debería matizarse el informe en cuanto a lo que se refiere a las cestas de navidad y en concreto cuando se señala "no estando previsto en el Convenio Colectivo de Activa Mutua" (página 48) y también "gasto no previsto en el Convenio colectivo, ni en norma interna o acuerdo social alguno" (página 99), puesto que existe a tal efecto un Pacto interno de fecha 17 de julio de 2019.

Por otro lado, Activa Mutua forma parte del sector público estatal y tiene las limitaciones normativas que le son de aplicación, tanto desde el punto de vista presupuestario, como desde el punto de vista del propio ejercicio de su fin institucional como entidad pública colaboradora con la Seguridad Social.

En este sentido, informar a este Tribunal que la nueva Dirección Gerencia de Activa Mutua ha acordado para el ejercicio 2019, imputar el coste derivado de las cestas de navidad al patrimonio histórico de la entidad, y no a cargo del patrimonio de gestión de la Seguridad Social.

Asimismo, se 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 como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

**Apartado II.2.4. Previsión social complementaria**
**Apartado II.2.4.1 ACTIVA MUTUA**

En relación a la previsión social complementaria se cita en la Página 52:

Informe Tribunal de Cuentas:

> *"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 Social."*

Respecto a las conclusiones de la página 99 del Anteproyecto de informe se cita literalmente:

> *"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 (subepígrate 11.2.4.1)."*

Alegaciones de Activa Mutua:

Tal y como indica el propio Anteproyecto de Informe, estas aportaciones se encuentran previstas en el Convenio Colectivo propio de Activa Mutua, por lo que se trata de una obligación laboral respecto a sus trabajadores.

Es por ello que, se valorará a través de la representación de los trabajadores, la sustitución de esta aportación por mejoras equivalentes que pudieran tener mayor encaje con la finalidad institucional como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

**Apartado II.2.5. Indemnizaciones**
**Apartado II.2.5.1 ACTIVA MUTUA**

Sobre las incidencias citadas en el Informe del Tribunal de Cuentas en relación a las indemnizaciones abonadas por despidos a trabajadores de la Mutua (página 55 en adelante) y respecto a las Conclusiones del informe sobre esta cuestión (página 100) señalar:

Alegaciones de Activa Mutua:

En la página 57 del Informe se adjunta como cuadro nº 12 "Los actos de conciliación por despidos". En la columna (A) del citado cuadro denominada "Importe fijado inicialmente por la Mutua" se fija una indemnización por ser esta cantidad la puesta en disposición en el momento del despido y ésta sólo se realiza en la situación de despidos por causas objetivas (supuesto de O.M.J.B y T.F.P.). En los casos de los otros trabajadores, en el acto del despido, no se indica ninguna indemnización por ser disciplinario.

En todo caso, esta entidad llevará a cabo las instrucciones necesarias para corregir las incidencias detectadas en el Informe en relación a esta cuestión.

**Apartado II.2.6. Otros pagos al personal**
**Apartado II.2.6.1 ACTIVA MUTUA**

Informe Tribunal de Cuentas:

En la página 63 del Anteproyecto de Informe y en relación a la concesión de créditos a los trabajadores ante situaciones excepcionales, se ha detectado que en dos ocasiones se ha concedido un nuevo préstamo a un trabajador aun cuando todavía estaba pendiente de amortizar la totalidad del préstamo anterior.

Alegaciones de 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. Para poder acceder nuevamente a un préstamo, se exige que el trabajador haya reintegrado la totalidad del préstamo anterior.

Revisadas por esta entidad las concesiones de préstamos otorgadas, señalar que solamente en estos dos casos no se ha cumplido lo dispuesto en el convenio colectivo de Activa Mutua.

A fecha de la redacción de estas alegaciones, informar a este Tribunal, que el trabajador con las iniciales F.Q.F., reintegró la totalidad del préstamo por lo que actualmente se encuentra liquidado. En cuanto al préstamo otorgado al otro trabajador, actualmente este empleado se encuentra en una situación de baja por incapacidad temporal, y en su nómina se descuenta mensualmente el importe del préstamo pendiente de devolver.

Por ello, detectada esta incidencia por este Tribunal, es voluntad de la nueva Gerencia de Activa Mutua reforzar los controles internos de concesión de préstamos a los trabajadores con la finalidad de cumplir estrictamente con lo estipulado en la normativa.

**TERCERA.- PAGOS AL PERSONAL EFECTUADOS POR LAS MCSS QUE PODRÍAN HABER SERVIDO DE FUNDAMENTO A OPERACIONES DE LUCRO MERCANTIL**

**Apartado II.3.2. Pagos al personal relacionados con actuaciones realizadas por las MCSS tendentes a ampliar o fidelizar el colectivo protegido**
**Apartado II.3.2.1 ACTIVA MUTUA**

Informe Tribunal de Cuentas:

En relación a las incidencias detectadas por este Tribunal relativas a pagos al personal relacionados con actuaciones realizadas por las MCSS tendentes a ampliar o fidelizar el colectivo protegido (página 69 en adelante) y las Conclusiones adoptadas al respecto (página 104 y 105) se cita en la página 73:

> *"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."*

Alegaciones de Activa Mutua:

A tal efecto, señalar, tal y como se ha informado con anterioridad, que el 1 de agosto de 2019, se confirma el nombramiento acordado por la Junta Directiva de Activa Mutua de un nuevo Director Gerente de la entidad. Que, en consecuencia, se han implantado, y se seguirán implantando, medidas correctoras para erradicar cualquier actividad que pudiera estar relacionada con actividades de captación de empresas, actividad prohibida por el artículo 80.3 del TRLGSS y por el artículo 5 del Real Decreto 1993/1995.

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

**11.4.2. Igualdad en los Órganos de Gobierno, de Participación Institucional y Comisión de Prestaciones Especiales**

**11.4.2.5. PUESTOS DIRECTIVOS EN LAS MUTUAS INTEGRANTES DE LA MUESTRA**

**11.4.2.5.a) Activa Mutua**

En relación a las previsiones comprendidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que son de aplicación a las MCSS, el Tribunal detecta las siguientes incidencias:

Informe Tribunal de Cuentas:

Se cita en la página 88:

> *"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."*

Alegaciones de Activa Mutua:

Tras el nombramiento del nuevo director gerente en Activa Mutua en agosto de 2019, han tenido lugar cambios en la entidad a nivel de toda la estructura directiva y organizativa.

Estos cambios, implican una mayor representación de las mujeres en los puestos directivos de Activa Mutua, incrementándose del 25% de representación de directivas mujeres en el 2017 a 32,23% a noviembre de 2019. Este cambio significa un incremento del 7,23% en la representación de directivas mujeres en la Mutua. En concreto la nueva situación es la siguiente:

- Existen 4 personas con contratos de alta dirección, distintos al Director Gerente, de los que uno es mujer.
- De 19 Directores de Área, 12 son hombres y 7 mujeres.
- De 39 Responsables de Departamento, 20 son hombres y 19 mujeres.
- De 3 Directores Territoriales, 2 son hombres y 1 mujer.
- De 56 Directores de Delegación, 45 son hombres y 11 mujeres.

**QUINTA.- CUESTIONES RELACIONADAS CON LAS PREVISIONES CONTENIDAS EN LA LEY 19/2003, DE 9 DE DICIEMBRE, DE TRANSPARENCIA, ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA Y BUEN GOBIERNO**

En relación a las cuestiones señalas en la Ley 19/2003, de 9 de diciembre, y que son de aplicación a las MCSS, el Tribunal detecta las siguientes incidencias:

Informe Tribunal de Cuentas:

> *"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, _____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 _____tampoco publican dichos planes y programas anuales y plurianuales.*
>
> 3. *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 _____, Activa Mutua y no tienen publicado el listado de los contratos menores suscritos, si bien la cuenta con una pestaña en la Plataforma de Contratación del Estado en la que se puede descargar dicho listado.*
> .....
> *b) La _____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."*

Alegaciones de Activa Mutua:

Esta entidad procederá a corregir la situación y publicar los planes y programas anuales y plurianuales correspondientes.

En relación a la incidencia relativa a la no publicación de la contratación menor, informar que, a instancias del nuevo Director Gerente, Activa Mutua ha regularizado dicha situación publicando el listado de los contratos menores suscritos a través del Perfil del Contratante de Activa Mutua de la Plataforma de Contratación del Sector Público. Este perfil es de carácter público.

En cuanto a la publicación de los convenios suscritos, realizaremos las actuaciones oportunas para corregir la incidencia mencionada en el Anteproyecto de Informe.

En mérito de lo expuesto,

**SOLICITO:**

Que teniendo por recibido este escrito, con sus documentos adjuntos, se admita y se tengan por formuladas alegaciones en tiempo y forma, aprobándose, en su día, Informe de Fiscalización, en consideración a estas alegaciones.

OTROSI DIGO: que las alegaciones se remiten en soporte informático.

En Tarragona, a fecha 2 de diciembre de 2019

Activa Mutua

D. Miguel Ángel Díaz Peña
Director Gerente de Activa Mutua 2008, MCSS nº 3

TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR**
**PRESIDENTE DE LA MUTUA MONTAÑESA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 7**

Mutua Montañesa
Mutua colaboradora con la Seguridad Social Nº7

**MUTUA MONTAÑESA, M.A.T.E.P.S.S. Nº 7**

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

---

## II RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN Y CONCLUSIONES

Páginas 18-20.

Entendemos que Mutua Montañesa no ha incumplido la Orden Comunicada de 2 de Enero de 2015. En primer término, porque no ha sido requerida para efectuar dicha adaptación. En segundo término, porque aunque no se ha modificado el contrato de trabajo de Alta Dirección del Director Gerente, único existente en la Mutua, se ha aplicado "ope legis" la limitación de las retribuciones, en el presente caso, reduciendo las retribuciones totales que percibía, y sin que se haya producido hasta la fecha ningún pago indemnizatorio que pudiera incumplir los nuevos límites establecidos.

La Disposición adicional segunda del R.D. 451/2012 no es aplicable a las Mutuas, puesto que en el momento en que entró en vigor, su art. 2 específicamente excluía de la aplicación del mismo la letra d) de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre General Presupuestaria, que menciona a las Mutuas de Accidente de Trabajo (hoy Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social).

Página 19.

La indicación de que el Director Gerente de Mutua Montañesa percibió retribuciones anuales superiores a las establecidas en la citada Orden comunicada, parte de la información extraída del Portal de la Transparencia de la Administración, del ejercicio 2018 en la que se especifica (erróneamente) una retribución Anual de 130.211,27 Euros correspondiente al importe de total de gasto reflejado en el impreso I.C.G.08, en el que se especifica que en concepto de retribuciones, percibió 114.034 Euros, siendo el resto de conceptos lo que el propio modelo denomina "Otras" por importe de 16.176,77 euros y que en ningún caso tienen la consideración de retribución, según el siguiente detalle:

| | |
|---|---|
| Reconocimientos médicos: | 74,70 (corresponde con el prorrateo de las facturas del SPA por la vigilancia de la salud) |
| Servicio de comedor: | 830,91 (desglose de recargas de tarjeta y comidas en el HRN) |
| Formación: | 31,82 (imputación de 1 acción formativa) |
| Seguros: | 402,15 (prorrateo De la póliza de RC general y profesional sanitaria) |
| Acción Social: | 22,00 (prorrateo gasto celebración de navidad 2017) |
| Dietas: | 2.855,25 (resarcimiento de gastos por razones de trabajo) |
| Locomoción: | 11.959,94 (resarcimiento de gastos por razones de trabajo) |
| **TOTAL:** | **16.176,77** |

Página 29.

Respecto a lo indicado en el punto 1, señalar que los complementos personales, por definición, son complementos asignados a las personas por sus circunstancias personales de titulación, conocimientos, experiencia, valor de mercado, etc., que no pueden ser definidos en el convenio colectivo general, precisamente, por su naturaleza personal.

Interesa también recordar que a fecha actual los contratos de todo el personal de la Mutua, con la excepción del Director Gerente, se encuentran sometidos al Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015), que en su art. 3 reconoce la facultad de todo trabajador de negociar individualmente sus condiciones laborales, incluidas las retributivas, únicamente restringida por los limites presupuestarios de los incrementos anuales de la masa salarial.

Página 32.

Señalar que en este sentido, Mutua Montañesa actúa de acuerdo con la normativa presupuestaria donde se indica en su partida 130.1: "Se incluirán en este subconcepto la totalidad de las retribuciones del personal directivo de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y de sus centros mancomunados, excepción hecha del incluido en el subconcepto anterior. Cabe incluir aquí las retribuciones del Director adjunto, Gerente adjunto, Subdirector, Director de área o departamento y cargos asimilados."

Según lo preceptuado, esta Entidad ha incluido a 9 personas que se corresponden con los miembros del comité de dirección.

Página 35.

El contrato del Director Gerente de Mutua Montañesa especifica en la cabecera que se trata de un contrato de Alta Dirección, y en la cláusula octava dispone que "En todo lo no previsto en este contrato tendrá carácter supletorio lo establecido en el Real Decreto de 1 de Agosto de 1985 así como en la normativa de aplicación general.", por lo que entendemos que cumple con el requisito de estar sujeto a dicho R.D.

Página 36.

Con independencia de que no se ha exigido en ningún momento la adaptación formal del contrato, como ya se ha indicado, tal adaptación resulta irrelevante toda vez que las limitaciones legales se vienen aplicando de facto por mandato legal.

La adaptación de la retribución del Director Gerente se realizó aplicando estrictamente las indicaciones establecidas en la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015, especialmente en lo referente al complemento de puesto de trabajo ("El complemento del puesto se asignará por la Junta Directiva, ..."), que se realizó mediante acuerdo de dicho órgano de 3 de diciembre de 2015.

En consecuencia, entendemos que no es correcto afirmar que la Junta Directiva de Mutua Montañesa no tuvo en cuenta la comparación con puestos similares del mercado de referencia, a la hora de fijar la situación retributiva del directivo, así como la retribución variable en función de la consecución de unos objetivos anuales previamente establecidos.

Aún más, el contrato vigente a la fecha de entrada en vigor de la mencionada orden fue formalizado en el ejercicio 2007 y sus condiciones retributivas fueron determinadas tras un proceso de selección con empresa especializada, que evidentemente incluía un análisis de mercado de las mismas. Dichas condiciones fueron congeladas a partir de 2009 y reducidas en un 8% a partir de junio de 2010.

Adicionalmente, tal y como se ha indicado, la Junta Directiva de Mutua Montañesa en sesión de 3 de diciembre de 2015 volvió a valorar la situación de mercado tomando como referencia a la propia Administración Pública y, en Junta Directiva de 30 de marzo de 2017 se establecieron los objetivos a alcanzar para que fuera aplicable el concepto de retribución variable del ejercicio 2017 (En Anexo I se adjunta valoración justificativa de la

cuantificación de los importes abonados en concepto de complementos de puesto y variable).

Página 37.

Señalar que se trataba de un empleado excluido de Convenio Colectivo por tratarse de un contrato de Alta Dirección, siendo las retribuciones soportadas por el Patrimonio Histórico de la Mutua.

Página 38.

De los 1.989,90 euros señalados, un importe de 1.295,82 euros se corresponden con: a) gastos que si bien fueron contabilizados en 2017, son del ejercicio 2016 y fueron descontados en las dietas de 2016 por criterio de devengo, b)gastos de desplazamiento del Presidente a otras reuniones ajenas a las reuniones de Junta Directiva y correspondientes a funciones específicas desarrolladas por él mismo y, c) gastos asumidos por cancelaciones de desplazamiento y alojamiento como consecuencia de que finalmente no pudieron asistir a la reunión de Junta Directiva y por lo tanto no se pueden realizar liquidaciones al respecto.

Consideramos que la cuantía de 3.315,45 euros no es incorrecta, pues si bien es cierto que en la actualidad no se ha regulado por la Mutua el régimen de indemnizaciones del Presidente por la realización de las funciones específicas que tiene asignadas, el art.87.3 del TRLGSS contempla las mismas y establece límites, los cuales no se han superado. La regulación interna que habrá de llevar a cabo la Mutua no es la norma que genera el derecho a las compensaciones, sino la norma citada, por lo que, si existen gastos como consecuencia del ejercicio del cargo, con arreglo a la misma pueden y deben resarcirse, siendo ajustados a la legalidad.

Página 43.

Aún no estando algunos gastos imputados a acción social recogidos en nuestro convenio colectivo si han estado autorizados expresamente por Junta Directiva hasta su reunión de octubre de 2015, en la que a la vista de que los conceptos e importes se mantenían en el tiempo, se adoptó la decisión de que salvo una alteración sustancial se entendían autorizados sin necesidad de mantener las autorizaciones expresas de Junta Directiva.

Por otro lado, ni el importe de las cestas de Navidad ni el de los juguetes figuran en la nóminas de los trabajadores como retribución en especie, al tratarse de "liberalidades" no exigibles, no constituyen "retribución" por lo que entendemos que es correcto que no las hayamos imputado fiscalmente.

Página 48

La imputación que realiza Mutua Montañesa por el alquiler subvencionado a los trabajadores desplazados, se corresponde con el importe del alquiler que abona el trabajador y el importe del ingreso a cuenta efectuado, en atención al artículo 43.2 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que especifica que a dicho valor se adicionará el ingreso a cuenta, salvo que el importe hubiera sido repercutido al perceptor de la renta. Por lo tanto, la Mutua no asume el impuesto del trabajador, sino que el valor de la retribución en especie es superior al precio del alquiler en la parte correspondiente al ingreso a cuenta.

Página 54.

La referencia realizada en el sexto párrafo del apartado II.2.5. (Indemnizaciones) al art. 7.3 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, no resulta aplicable a las relaciones laborales de Mutua Montañesa, y por tanto debe ser suprimido. La prohibición de transigir judicial o extrajudicialmente sólo es aplicable en las Mutuas en relación con las prestaciones de naturaleza publica que gestionan, pero no en relación con el resto de recursos económicos asignados a la entidad (es el art. 27 TRLGSS el que regula esta materia, y no el 7.3 LGP), pues tanto la autonomía de gestión y autogobierno reconocida a las Mutuas como consecuencia de su plena naturaleza privada así lo dispone. Concretamente el propio art. 7.3, citado se enmarca dentro de la sección 1ª de capítulo II, que regula el régimen de la hacienda pública estatal, y su art, 5 dispone que "*Son derechos de naturaleza pública de la Hacienda Pública estatal los tributos y los demás derechos de contenido económico cuya titularidad corresponde a la Administración General del Estado y sus organismos autónomos que deriven del ejercicio de potestades administrativas*".

Por tanto son los recursos asignados para el pago de las prestaciones los únicos que no pueden ser objeto de transacción, y así, por ejemplo, la Mutua no puede allanarse en juicio o conciliar la solicitud de una prestación de incapacidad permanente, pero no habrá ningún impedimento legal para conciliar una demanda por despido, como sucede en cualquier empresa privada, con el límite, eso sí, de lo dispuesto en el art. 88.6 TRLGSS.

Por otra parte, es reiterada la Jurisprudencia que reconoce a las Mutuas autonomía de gestión suficiente para conciliar indemnizaciones por despido, siendo asumibles las cuantías por el patrimonio de la Seguridad Social siempre que no excedan los límites del art, 88.6 TRLGSS. Por todas ellas puede citarse la STS, Sala 3ª, de 03/03/1999 y de 13/12/2016, Sentencias de la Audiencia Nacional, sala 3ª de 26/10/2011, 08/02/2012 y 02/03/2016, pero sobre todo llamamos a atención en relación con las propias sentencias del Tribunal de Cuentas nº 9/2017 de 19/09/2017, y nº 14/2018, de 10/10/2018.

Esta última Sentencia dispone:

"*...en el caso que nos ocupa, no cabe hacer reproche de ilegalidad ni cuestionar la validez de los acuerdos alcanzados ante el Servicio Administrativo de Conciliación por I. con los doce trabajadores afectados por el reajuste de la plantilla. Se trata de acuerdos que cabe considerar comprendidos en el ámbito de autonomía de gestión de las Mutuas y que no son contrarios a la legislación laboral, no existiendo motivo, por tanto, para cuestionar su validez ni para negar su fuerza vinculante, obligando a la Mutua frente a los trabajadores despedidos".*

Cuestión distinta es que la Mutua haya abonado una cuantía por despidos objetivos que sobrepasan el límite legal (20 días por año trabajado), incumpliendo en consecuencia el artículo 88.6 del TRLGSS, por lo que en efecto, dicho exceso debe abonarse con cargo al Patrimonio Histórico.

Página 69

En este sentido Mutua Montañesa, con un 9,52% de índice de trabajadores perdidos sobre afiliación media en el período 2015/9-2019 se sitúa como la Mutua con mayor índice con 30.124 trabajadores perdidos (2,07% sobre total sector cuando su cuota es de aproximadamente el 1%). Si lo vemos en términos de pérdida neta, la cifra es 14.767 (equivalente al 1% a nivel sectorial).

Página 73

Respecto al apartado a) y como consecuencia de los últimos informes de auditoría este aspecto fue modificado en la versión del modelo de dirección por objetivos del ejercicio 2019, publicado con fecha 28 de enero de 2019, reduciendo su peso a 2 y 5 puntos respectivamente.

De los tres objetivos señalados, efectivamente el primero y segundo lo son, pero sobre empresas que no se encuentran asociadas a otras mutuas (de nueva creación) evitando así provocar acciones de captación, de manera que ese crecimiento se sustente en la buena calidad de servicio que se preste en cada centro, así como la pérdida de asociados por razones de servicio. Motivo este por el que en nuestro modelo de dirección por objetivos la valoración de las encuestas a empresas y trabajadores tienen un alto peso (12%). El porcentaje de propuestas de alta se refiere a las que se realizan en relación con la ITCC a las inspecciones médicas de los servicios públicos de salud, no guardando ninguna relación con propuestas de alta de nueva afiliación.

Página 74

Respecto a las 7.011 acciones con desplazamiento suponen aproximadamente el 25% de la base total de empresas mutualistas asociadas, y un 4,5% de la base de trabajadores totales. Teniendo en cuenta que MM se sitúa entre las mutuas de menor gasto en dietas y desplazamientos por empleado del sector, cabe destacar que si fuera el caso que el número de visitas resultara más elevado en términos relativos no es menos cierto que su coste sería también muy inferior.

El que exista un documento de "solicitud de visita" firmado con posterioridad no puede acreditar por si mismo que la iniciativa fuera de la Mutua, y no del tercero, puesto que la iniciativa del tercero ha podido tener lugar por una vía distinta al documento y, posteriormente, con efectos puramente administrativos se ha reflejado documentalmente en el impreso de "solicitud de visita". En todo caso, el documento firmado por el tercero está acreditando su interés en que se le informe, y es muy habitual que con carácter previo se haya producido una llamada, correo etc. Con este criterio, el 66,5% de la muestra de contactos en los que existió visita presencial a no mutualistas estaría justificada de acuerdo a lo exigido en nuestro modelo de gestión de mutualistas, lo que en valores absolutos supondría que un total de 182 contactos con desplazamientos a no mutualistas no estarían documentalmente justificados, que a un coste medio de gastos por desplazamiento de 4,18 euros, supondría un importe total de 874 euros.

Con independencia de lo anterior, y como criterio general que estimamos debe tenerse en cuenta, la Mutua, que tiene la posibilidad legal de efectuar contactos con sus mutualistas y con no mutualistas, sin perjuicio de que los mismos no deben nunca vulnerar la prohibición de captación del art. 88.3 TRLGSS, interpretado por la DGOSS en el reiterado Oficio del año 2015, está adoptando una postura de cautela al requerir este documento de "Solicitud de visita" para probar un hecho negativo, "la no infracción de la prohibición de captación", que dificulta la gestión. Este documento es una práctica de la propia Mutua, a fin de facilitar la gestión de los órganos de control, pero su ausencia no significa automáticamente que se infrinja la norma antes citada, ni creemos que pueda funcionar como un indicio de infracción, pudiendo estar justificada la iniciativa de la empresa que ha motivado la visita a través de otros medios de prueba (correo electrónico por ejemplo).

Cuando las gestiones son sin desplazamiento, nuestro modelo no exige documento de solicitud de visita, por su propia naturaleza. Resulta notorio que ante la visita en las oficinas de la Mutua de un mutualista que requiere información o quiere solventar cualquier

duda, o bien de un no mutualista que quiere igualmente informarse para cambiarse de Mutua, lo cual es un derecho que le asiste, o de una asesoría (muy habitual porque son quienes gestionan la documentación a presentar en las Mutuas de muchas empresas) no tiene ningún sentido ni es siquiera mínimamente práctico que se le obligue a firmar un documento que acredite que la iniciativa de haber entrado en las dependencias de las Mutuas es suya.

No consideramos que el envío de novedades legislativas a no mutualistas constituya una actividad de captación en si misma, y ello por dos motivos. En primer lugar porque la Mutua elabora sus dosieres o newsletter de novedades legislativas para sus mutualistas, por lo que su difusión a otros colectivos no comporta mayor gasto. Además, según el procedimiento interno de Mutua Montañesa, cualquier persona física o jurídica puede darse de alta a través de la web pública de la Mutua y recibir estos comunicados de novedades. Por tanto, si cualquier persona puede beneficiarse de este servicio, que es de interés para la sociedad en general (interés público) y que se limita a comunicar o estudiar novedades legales relacionadas con la actividad de la Mutua, no hay inconveniente en que de forma proactiva se remita información de esta naturaleza a empresas o asesoría que han manifestado interés al respecto o que por el motivo que sea prefieran recibir esta información directamente, sin darse de alta en el servicio habilitado al efecto.

Conforme al Oficio no puede considerarse como una actividad de captación la participación en los procedimientos de adjudicación que puedan ofertar las empresas para la cobertura de contingencias gestionadas por la Mutua. Por tanto, la existencia de ofertas o contraofertas a las que hace referencia el Informe resulta una actividad autorizada al resultar la misma imprescindible para participar en esos procedimientos de adjudicación.

El sistema de registro de jornada tiene un determinado número de incidencias en las que hay que "encuadrar" cualquiera de las entradas y salidas del personal. Existe una genérica, para todo el personal, que es "Trabajos Exteriores", que recoge tanto la salida a organismos oficiales, desplazamientos entre centros de trabajo y/o cualquier otra salida del centro de trabajo por asuntos de trabajos que deban realizarse en el exterior, sin poder distinguir la causa de unos u otros, tareas éstas que también se encuentran dentro de las funciones de los gestores de mutualistas.

Respecto a los datos aportados, entendemos que lo señalado se trata de un error, al no coincidir con nuestros datos de registro y reflejarse tal y como se indica en el anexo 14, años que tienen hasta 689 días.

Página 76.

Respecto al Plus de inspección recogido en el convenio colectivo, no es un importe que se perciba en función de salidas, actos concretos, etc, sino que es un concepto fijo que se asigna a todo el personal susceptible de realizar gestiones en el exterior, de conformidad con las circunstancias contempladas en la definición del mismo que hace el convenio colectivo.

En cuanto al apartado 2.b), entendemos que se trata de un error, puesto que en el modelo de gestión del ejercicio 2017 no era un objetivo el incremento de cuota de afiliación para delegados y gestores, precisamente para evitar posibles riesgos de captación. Las nuevas altas se refieren exclusivamente a empresas de nueva creación sobre la base de una mejora de nuestros niveles de servicio.

En referencia al punto 3, fue precisamente el informe de auditoría interna del ejercicio 2016 del proceso N01 el que originó la revisión y modificación del clausulado de los convenios,

procediéndose a eliminar de los mismos las cláusulas del apartado f que pudieran entrar en conflicto; en cuanto al apartado b, es un simple incremento de valor en el riesgo que se produce como consecuencia de lo señalado en el punto f, para así poder priorizar las acciones a tomar.

En cuanto al apartado c), es precisamente una recomendación que auditoría interna hace de que se realice como forma de mejorar el sistema de control de calidad del servicio.

Asimismo, se realizaron modificaciones tanto del modelo 2017 de gestión de mutualistas como del de dirección por objetivos (puntos d y e de su informe).

Página 77.

Respecto al punto 5 y en relación con las invitaciones a jornadas divulgativas, a empresas no mutualistas, es cierto que esta invitación no procedería, puesto que en principio la Mutua sólo puede realizar dichas actividades para su colectivo protegido, pero no es menos cierto que gran parte de las jornadas se han coorganizado con el INSS u otras entidades, por lo que no es extraño que estuvieran abiertas al público en general.

En relación con aquellas jornadas que han supuesto algún coste, indicar que entendemos que los mismos están permitidos. En primer lugar porque se trata de jornadas, coorganizadas con otras entidades, entre ellas el INSS, y en segundo término, porque el oficio de la DGOSS del año 2015 permite ciertos gastos justificados. Así en el año 2017, sólo en el caso de la jornada celebrada en Barcelona en 5 de octubre de 2017 fue necesario soportar gastos de alquiler del local para la celebración de la jornada, gasto permitido en virtud de la letra d) de la instrucción tercera del oficio mencionado, pues la Mutua carece de locales hábiles para estos fines en Barcelona, siendo sin coste por este concepto las demás. El resto de gastos son los imprescindibles e ineludibles derivados de la propia organización y logística de los eventos, así como para costear la intervención de algún especialista ponente, justificada por razón de la materia y el nivel del profesional, aunque la mayoría de ellos han intervenido gratuitamente.

En cuanto al hecho de que el 50% de los asistentes fueran no mutualistas, esto es consecuencia de que, salvo en una ocasión, son todas ellas jornadas organizadas de forma conjunta con otras entidades, fundamentalmente con el INSS y APD (Asociación para el Progreso de la Dirección,) y lógicamente dichas entidades invitan o informan a sus propios colectivos, lo cual implica que haya asistentes mutualistas, no mutualistas, e incluso personal de la administración y de la propia Mutua en ciertos casos.

Finalmente, y en base a lo manifestado anteriormente, entendemos que no se evidencia la existencia de acciones de captación de empresas y trabajadores autónomos por parte de esta Entidad, si bien se debe corregir algún aspecto de mejora en su gestión, que en ningún caso deriva de intencionalidad, sino que es propio de una organización en la que trabajan muchas personas.

Habida cuenta de lo alegado y observado por esta Entidad sobre el apartado II.3. concluimos que:

1) Mutua Montañesa tiene una norma y procedimientos que regula la actividad de gestión de mutualistas ajustados al marco legal, la cual ha sido revisada durante los últimos años en sucesivas ocasiones atendiendo a las recomendaciones de los diferentes órganos de control.
2) Que su procedimiento de auditoría y gestión de riesgos actúa sobre ese proceso de forma sistemática, impulsando acciones correctoras que se incorporan al mismo.

3) Que sobre la base de nuestras alegaciones, el número de posibles irregularidades y su importe económico es en todo caso muy reducido y residual, por lo que entendemos que no se puede concluir que exista evidencia de acciones de captación de empresas y trabajadores adheridos en esta Mutua, sino que al contrario podemos encontrarnos con desviaciones singulares no intencionales, propias de la dificultad de alinear a las muchas personas que forman la entidad.

Página 85.

Actualmente, en el comité de dirección figuran 7 personas, siendo mujeres 3 de ellas (42,8%).

Pag.86.- Junta Directiva.

La Junta Directiva de Mutua Montañesa la componen, entre otros miembros, las empresas asociadas. Se nombra a las empresas que componen la Junta que, designan un representante de su organización para representarlas en dichas actuaciones. Es por ello que, aunque Mutua Montañesa promueve entre las empresas que se presentan para formar parte de la Junta Directiva la designación de mujeres, no puede imponer la misma, pudiendo resultar según el criterio de la Ley, una composición desequilibrada en la proporción entre hombres y mujeres.

Respecto a los Órganos de Participación institucional, indicar que sucede lo mismo que para la composición de la Junta Directiva. La Comisión de Control y Seguimiento de las Mutuas se compone de personas designadas por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como por una representación de las asociaciones profesionales de los trabajadores autónomos. Mutua Montañesa no puede determinar la designación de mujeres y/o hombres, sino sólo promover la elección equilibrada de los mismos.

PAG.88. II.4.2.5.b)

Respecto a la representación de mujeres en puestos directivos, mencionar que éstos puestos directivos y delegados de la Mutua tienen pocas modificaciones; básicamente producidas por jubilación de sus titulares. Esta situación provoca que el proceso para alcanzar el equilibrio entre hombres y mujeres en dichos puestos sea un proceso que se alarga en el tiempo, aún cuando se pone de manifiesto que la evolución del número de mujeres en puestos directivos ha crecido en los últimos años.

PAG 91. II.4.3.2.a)

El calculo de la brecha salarial, según la herramienta que tiene el Ministerio, incluye para su cálculo, los datos de cada sexo, atendiendo a la categoría profesional, antigüedad, jornada, puesto, y otras circunstancias laborales que hagan equiparable las retribuciones, a los efectos de determinar el % entre sexos.

Tomar únicamente como referencia el total de retribuciones de hombres y mujeres, sin atender a las circunstancias expuestas, puede provocar unos datos erróneos de brecha salarial, por no comparar datos homogéneos que permitan obtener conclusiones objetivas sobre los mismos.

Adicionalmente, Mutua Montañesa cuenta con el distintivo de igualdad otorgado por el Ministerio desde su convocatoria de 2015, lo que avala el Plan de Igualdad de Mutua Montañesa como herramienta para gestionar adecuadamente esta materia.

Página 106.

Sobre cada uno de los apartados, letras a) a f), del punto 32 (página 106 del informe) se han formulado alegaciones a lo largo del presente escrito de alegaciones, y a ellas nos remitimos.

No obstante esta Mutua ha de manifestar una apreciación general de gran relevancia a nuestro juicio.

La Mutua es una entidad que forma parte del Sector Público Administrativo, pero de naturaleza netamente privada (art.80.4 TRLGSS). Interesa recordar que la D.A.14ª de la Ley 27/2011, que dio un mandato al legislador para actualizar y modificar el régimen jurídico de las Mutuas, mandato que cristalizó en la Ley 34/2014, conocida como "Ley de Mutuas" (cuyos preceptos están integrados hoy en el TRLGSS), indicaba textualmente que la futura legislación debía asegurar la "autonomía gestora y autogobierno" de las Mutuas.

Esa autonomía y autogobierno se manifiesta entre otras cosas en la capacidad de la Mutua para, en base a sus estudios, estrategias y experiencia, determinar la forma en que se relaciona con los mutualistas, que en términos de empresa privada son "sus clientes", concepto que en nuestra opinión no es incompatible con la función pública propia del objeto social de la entidad. En ocasiones será la visita presencial lo que proceda, en otras la tecnología ahorrará costes y trámites. Es la combinación de ambas cosas la que permite una mayor eficiencia y eficacia sin perder la cercanía necesaria con los mutualistas y sus trabajadores, que son quienes sostienen el sistema con sus cotizaciones.

A modo de ejemplo puede citarse la visita presencial para lograr la firma de la póliza o documento de asociación. Al Tribunal al que respetuosamente nos dirigimos le resulta extraño que una gestión tan simple (una firma) motive un desplazamiento a la empresa o asesoría. Es cierto que actualmente mediante la firma digital dicha gestión puede hacerse sin desplazamiento, e incluso que podría aceptarse la firma escaneada, o en último término la remisión por correo ordinario. Sin embargo la Mutua sabe por experiencia que en el caso de utilizar estos medios, más del 50% de los documentos de asociación nunca se recibirían firmados, lo cual tiene implicaciones jurídicas relevantes (por ejemplo en relación con la declaración de potencial riesgo de Enfermedad Profesional), y por eso resulta necesaria la gestión personal en todos los casos en que falla la remisión por correo.

Algo muy similar sucede con el Bonus, pues de lo que se trata es de conseguir que las empresas inviertan en prevención y que se tomen dicha obligación en serio, aunque sea sólo por interés económico, pues hablamos de la salud y bienestar de los trabajadores. Un correo más de la Mutua, anunciando que se ha iniciado la campaña anual del Bonus, o una alerta en web privada (ambas cosas se hacen) tiene muy poco efecto en muchas Pymes (donde se concentran buena parte de los accidentes), por lo que es imprescindible que nuestros gestores de Mutualistas informen a las empresas "in situ" y logren su compromiso en la inversión en seguridad.

En definitiva, y sin perjuicio de apreciar los consejos y recomendaciones del Tribunal de Cuentas, la Mutua tiene autonomía de gestión para tomar esas pequeñas decisiones estratégicas que implican gastos de desplazamiento que deben asumirse, pues sin ellas perdería gran parte del valor que como entidad aporta la gestión privada. Y son gastos asumibles porque además debemos recordar, a mayor abundamiento, que la normativa contable-presupuestaria aplicable a las Mutuas establece un subconcepto 231 destinado a los "gastos de locomoción", que sólo exige para su imputación que los mismos se hayan producido "por razones del trabajo".

Mutua Montañesa
Mutua colaboradora con la Seguridad Social Nº7

Por lo expuesto,

SOLICITO a ese Tribunal que teniendo por presentado este escrito, lo admita, y en su virtud tenga por formuladas alegaciones en los términos que anteceden al contenido del informe provisional para su consideración en el informe definitivo.

Santander, a 4 de diciembre de 2019.

TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR**
**PRESIDENTE DE LA MUTUA UNIVERSAL MUGENAT, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 10**

***PRIMERA.- En relación al apartado II.1.2.1. ALTOS CARGOS*** *(página 16 y 17 del Anteproyecto)*

*…… . En el Anexo 2 se recogen las retribuciones totales de los Directores Gerentes de cada MCSS, 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.*

*Anexo 2*
*RETRIBUCIONES DE LOS DIRECTORES GERENTES DE LAS MCSS*
*Ejercicios 2017 y 2018*
*(Euros)*

| *MUTUAS* | *Grupo al que pertenecen las MCSS* | *Ejercicio 2017* | *Ejercicio 2018* |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| *MUTUA UNIVERSAL, MUGENAT* | *1* | *183.540,00* | *212.120,00* |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

*Fuente: Portal de la Transparencia de la Administración General del Estado.*

**ALEGACIÓN:**

Las retribuciones del Director Gerente de Mutua Universal, de conformidad con lo establecido en la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015, en su punto Cuarto, se clasifican en básicas y complementarias, las complementarias comprenden así mismo un complemento de puesto y un complemento variable. Por otra parte, y dado que en el punto Noveno de la mencionada Orden Comunicada se estableció que ningún puesto podría tener asignada una retribución total superior a la que tenía con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 35/2014, la retribución final del Director Gerente se situó por debajo de los importes máximos fijados en dicha Orden Comunicada. A lo largo de estos últimos ejercicios, y en función de lo dispuesto en las respectivas leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado, la retribución ha permanecido congelada o bien incrementada en los porcentajes máximos previstos para el personal comprendido en el ámbito del sector público.

Como se comentará en párrafos posteriores, la información que figura en el Anexo nº 2 del Anteproyecto de Informe de Fiscalización, y por lo que hace referencia al importe del ejercicio 2018, se incluye en el mismo el concepto “indemnizaciones por razón del servicio”, por valor de 27.070 euros, que en ningún caso pueden considerarse “retribuciones”, ya que las mismas no han sido retribuidas al Director Gerente. Se trata de los gastos incurridos en el desempeño directo de sus funciones, ya sea mediante la resarción, por la cuantía exacta y justificada mediante los correspondientes recibos, de los gastos realizados por él mismo, o bien por la imputación de los gastos ocasionados en desplazamientos (billetes de avión o tren), y alojamiento.

La información publicada en el Portal de la Transparencia de la Administración del Estado, tiene su origen en la información que nos solicita anualmente la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) a través de la Subdirección General de Seguimiento Económico, relativa a las “Retribuciones del personal laboral y otro personal: Retribuciones individualizadas de cada puesto de trabajo”.

Dicha información debe ser cumplimentada en el concreto formato facilitado por la mencionada Subdirección General de Seguimiento Económico. En dicho formato, y para cada puesto de trabajo, figuran como conceptos a informar, no solo las correspondientes a las diferentes rúbricas del artículo 13-Laborales y concepto 162-Gastos sociales del personal, todos ellos del capítulo 1 de Gastos del Personal, de la Clasificación económica del presupuesto de gastos del sistema de la Seguridad Social, sino que se incluyen asimismo los conceptos relativos a las rúbricas del artículo 23 en materia de Indemnizaciones por razón del servicio (230-Dietas y 231-Locomoción).

Como puede observarse de los anexos nº 1 y 2, que se adjuntan a estas Alegaciones, relativos a la información remitida a la Subdirección de Seguimiento Económico correspondiente a los ejercicios 2017 y 2018, los importes que figuran en el Portal de la Transparencia no son homogéneos, al adicionarse en el ejercicio 2018 el importe relativo a las "Indemnizaciones por razón del servicio" (artículo 23), mientras que en el ejercicio 2017 este concepto no se incluye. Se detalla en el siguiente cuadro, el resumen informado a la mencionada Subdirección.

| Conceptos | 2017 | 2018 | Δ 18/17 |
|---|---|---|---|
| Importe salario | 171.460 | 174.240 | |
| Concepto 137 | 6.000 | 5.230 | |
| Subconcepto 1329 | 3.890 | 3.560 | |
| Subconcepto 1620 | 20 | 80 | |
| Resto concepto 162 | 2.170 | 1.940 | |
| **Total Retribuciones** | **183.540** | **185.050** | **0,82%** |
| | | | |
| Artículo 23 | 23.580 | 27.070 | |
| **Totales** | 207.120 | **212.120** | |

*Nota.- en rojo figuran los importes reflejados en el Anexo nº 2 del Anteproyecto de Informe.*

Como puede observarse en el cuadro anterior, el incremento de las retribuciones en el ejercicio 2018, respecto a las reconocidas en 2017, en términos de homogeneidad, se situó en el 0,82%, muy inferior al que se infiere de los importes reflejados en el Anexo nº 2 del Anteproyecto de Informe de Fiscalización.

A mayor abundamiento, debe mencionarse que, en el propio Portal de la Transparencia de la Administración del Estado, y con posterioridad a su publicación inicial, se incorporó una nota aclaratoria al final del cuadro donde literalmente se indica lo siguiente:

> "*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.*"

Los gastos imputados a las rúbricas del artículo 23 "Indemnizaciones por razón del servicio" (dietas y locomoción), corresponden exclusivamente a los gastos de dicha naturaleza que los empleados de Mutua Universal han incurrido por razón del desempeño en su trabajo habitual y que en todos los casos los mismos quedan acreditados documentalmente mediante la correspondiente factura o justificante del gasto.

Al respecto es oportuno mencionar la Orden HAP/1741/2015, de 31 de julio, por la que se fija el sistema de compensación por gastos en concepto de dietas, desplazamientos y demás análogos, para los máximos responsables y directivos del sector público estatal con contratos mercantiles o de alta dirección, en el que en su artículo 2.a.1) se dice textualmente:

> "*Los máximos responsables con contratos mercantiles o de alta dirección serán resarcidos por la cuantía exacta de los gastos realizados que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones, …*"

Por todo lo expuesto, consideramos que deben ser excluidos de la columna correspondiente al ejercicio 2018 del cuadro del anexo 2 del Anteproyecto de Informe, el importe relativo a las "indemnizaciones por razón del servicio", **al objeto de que ambas magnitudes (2017 y 2018) sean homogéneas y referidas exclusivamente así al concepto de Retribuciones**. Con ello el importe que debería figurar en la columna del ejercicio 2018 debe ser el de 185.050,00 euros.

***SEGUNDA.- En relación al apartado II.1.2.1.c) Contratos de los Directores Gerentes y del personal con funciones ejecutivas*** *(subíndice 15 de la página 20)*

En el indicado subíndice se indica lo siguiente:

> [15] *……. En Mutua Universal, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 10, había diez personas con funciones ejecutivas, no constando el envío de ninguno de los contratos.*

**ALEGACIÓN:**

Manifestar en este aspecto que si bien por parte de esta Mutua no existe impedimento alguno para proceder a la remisión de los contratos de alta dirección relativos al personal con funciones ejecutivas distinto al Director Gerente a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, indicar que ésto no se ha realizado al no tener constancia de la existencia de normativa expresa que disponga la necesidad de remisión de los citados contratos

En Barcelona, a 21 de noviembre de 2019.

TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR**
**PRESIDENTE DE MUTUA DE ACCIDENTES DE ZARAGOZA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 11**

## -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.**

En el caso de las comunicaciones realizadas por MAZ a DGOSS, se recoge en el informe que en éstas no se informa de la duración del contrato ni de la repercusión económica en el presupuesto, si bien no consta que la DGOSS haya realizado ningún requerimiento para la subsanación de dichas deficiencias.

Analizada la situación por los servicios administrativos de esta entidad, se verifica la incidencia, y se comunica que de conformidad con la Instrucción Primera del Oficio de 19 de junio de 2017 de DGOSS, a partir del mes de noviembre de 2019, fecha en la que esta Entidad ha tenido conocimiento de la misma a través de la notificación del presente anteproyecto, procedemos a incluir en nuestras comunicaciones la duración del contrato y su repercusión económica en el presupuesto del ejercicio.

## -II. 4.2 IGUALDAD DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, DE PARTICIPACIÓN Y COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES.

### II.4.2.1 Directores Gerentes y Personal con Funciones Ejecutivas.

En el caso de MAZ, y tal y como figura en el propio informe, los cargos de Director Gerente y personal con funciones ejecutivas son ocupadas desde el año 2012 y 2016, respectivamente por hombres, sin embargo debe tenerse en cuenta, que el informe obvia la existencia de otros puestos también directivos en la Entidad de gran responsabilidad que son ocupados por mujeres, y que a nuestro juicio deberían ser tenidos en cuenta a la hora de realizar una valoración sobre la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

Partiendo de esta consideración, si observamos la Memoria Anual de MAZ de 2017, la cual adjuntamos como documento número 1, podemos ver en su página 24 que en el ejercicio 2017 en MAZ había un total de 108 directivos, de los cuales 62 eran hombres y 46 mujeres.

Por su parte si observamos la Memoria Anual de MAZ de 2018, la cual adjuntamos como documento número 2, podemos ver en su página 21 que en dicho ejercicio en MAZ había un total de 113 directivos, de los cuales 64 eran hombres y 49 mujeres.

Con ello tenemos que en el año 2017 un 42,6% de los directivos de MAZ eran mujeres, mientras que en el año 2018 el porcentaje sube a un 43,4%, tendencia que pone de manifiesto la voluntad de la Entidad por tener una composición equilibrada, también entre los puestos de máxima responsabilidad de la Entidad.

Si tenemos en cuenta que la Disposición primera de la Ley Orgánica 3/2007 establece que se entenderá por composición equilibra, a los efectos de la Ley, la presencia de hombres y mujeres de formar que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen 60% ni sean menos del 40%, está claro que MAZ cumple a nivel de dirección de la Entidad con esta normativa.

**II.4.2.2 Junta Directiva**

En el caso de MAZ, si bien en el año 2017 los datos que recoge el Anexo 20 son correctos, hay que destacar que en los últimos años hemos venido instando, a medida que se van produciendo renovaciones, a que las empresas nombren como representantes en la Junta Directiva a mujeres, de manera que de forma progresiva se alcance la paridad en este órgano de gobierno.

Debe tenerse en cuenta que no es hasta la Circular de 6 de marzo de 2019 de la DGOSS sobre equilibrio en la participación de hombres y mujeres en las Juntas Directivas y Órganos de dirección y participación (se adjunta como documento número 3), cuando se insta a las mutuas a que en sus próximos nombramientos o renovaciones de sus miembros, se adopten las medidas oportunas tendentes a equilibrar progresivamente el número de hombres y mujeres en la composición de las Juntas Directivas.

Desde la notificación de la mencionada Circular en MAZ:

- Se ha nombrado a una mujer como nuevo miembro de la Junta Directiva, cuyo cargo ya ha sido ratificado por el Ministerio.
- Se ha instado a que los nuevos nombramientos para Junta Directiva fueran paritarios y guardasen proporcionalidad.
- Se ha instado a que las renovaciones en la Junta Directiva sean paritarias y guarden proporcionalidad, hasta el punto que una de las empresas que debía renovar su cargo ha cesado para que el mismo pueda ser ocupado previsiblemente por una mujer cuyo proceso de elección se encuentra actualmente en fase de selección.

- Se ha comprometido con el Ministerio a que de manera progresiva la Junta Directiva tenga una presencia equilibrada de hombres y mujeres, en un plazo no superior a tres años.

Con todo ello tenemos que a fecha de elaboración de estas alegaciones, son cuatro las mujeres que figuran entre los 19 miembros de la Junta Directiva de MAZ, y esperamos que en próximas fechas sea designada una quinta. Por todo ello, podemos afirmar, que tal y como nos hemos comprometido, de forma progresiva y a medida que se vayan renovando los miembros de este órgano, alcanzaremos una composición paritaria también en él.

**II.4.2.3 Órganos de Participación Institucional**

Por lo que respecta a la Comisión de Control y Seguimiento, al igual que en el caso anterior los datos que figuran en el Anexo 21 son correctos, no obstante debe tenerse en cuenta que tal y como señala el artículo 89 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, este es el órgano de participación de los agentes sociales, por lo que sus miembros son los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Es por ello, por lo que en este caso la capacidad que tiene la mutua de influir en el nombramiento de sus representantes instando a que se nombre a mujeres es mucho más limitado, ya que son las propias organizaciones empresariales y sindicales las que designan directamente a sus representantes.

No obstante podemos asegurar que MAZ está comprometida en exigir a los miembros de este órgano que, a medida que la composición de sus miembros se vaya renovando, se alcance de manera progresiva una composición paritaria en el mismo.

**II.4.2.4 Comisión de Prestaciones Especiales**

Por lo que respecta a la Comisión de Prestaciones Especiales, al igual que en el caso anterior, los datos que figuran en el Anexo 22 son correctos, no obstante a fecha de la realización de estas alegaciones, tal y como puede observarse en nuestra página web https://www.maz.es/MutuaMAZ/Paginas/Conoce%20nuestra%20Mutua/organos-de-gobierno-comision-prestaciones-especiales.aspx de los 8 miembros actuales 3 son mujeres.

Con ello tenemos que en el año 2017 un 14,2% de los miembros de la Comisión de Prestaciones Especiales eran mujeres, mientras que en el año 2019 el porcentaje ha subido a 37,5%. Se trata por tanto de una tendencia que pone de manifiesto la voluntad de la Entidad por tener una composición equilibrada, también en este órgano.

Es por ello por lo que esperamos que a medida se produzca una renovación en los cargos de este órgano se alcance de forma progresiva la paridad en el mismo.

## -ANEXO II RETIBUCIONES DE LOS DIRECTORES GERENTES DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL EJERCICIO 2017 Y 2018.

**Anexo 2**
**RETRIBUCCIONES 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 |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| MAZ | 2 | 125.990,00 | 137.560,00 |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Fuente: Portal de la Transparencia de la Administración General del Estado.

El anexo II del anteproyecto del informe recoge las retribuciones de los Directores Gerentes de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, y según se indica en el propio anexo la fuente de la que se ha obtenido es el Portal de Transparencia de la Administracion General del Estado.

Sin embargo si nos introduciomos en la mencionada web, cuya página adjuntamos como documento número 4, podemos observar como por medio de un asterisco se advierte:

*(*) 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.*

Se trata este, de un matiz importante que debería advertirse en el mencionado anexo, ya que de lo contrario se están incluyendo como parte de las retribuciones de los Directores Gerentes otros conceptos como dietas, locomoción o indemnizaciones de gastos,... que de no advertirse pueden inducir a error, tal y como ya ha sucedido con algún medio de comunicación.

Es por ello por lo que solicitamos, que al reproducir los datos del Portal de Transparencia se haga en toda su integridad, con sus correspondientes explicaciones.

En Zaragoza, a 19 de noviembre 2019.

TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR**
**PRESIDENTE DE UMIVALE, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 15**

# TRIBUNAL DE CUENTAS
## Sección de Fiscalización
## Departamento del Área de la Administración Socio-laboral y de la Seguridad Social

*C/ Padre Damián, núm. 19*
*(28036 – Madrid)*

D. **Héctor BLASCO GARCÍA** (D.N.I. 19.839.481-A), en nombre y representación de **umivale**, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 15 (en adelante **umivale**), y con domicilio a efectos de notificaciones en la Avenida del Real Monasterio de Santa María de Poblet, nº 20, de Quart de Poblet (46.930 Valencia), ante el **TRIBUNAL DE CUENTAS** comparece y, como mejor proceda en derecho,

## EXPONE

**I.** Que, en fecha 8 de noviembre de 2019, ha tenido entrada en esta entidad el ***"Anteproyecto de Informe de Fiscalización sobre la gestión y control de los Pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, ejercicio 2017"*** (en adelante el **"ANTEPROYECTO"** o el **"INFORME"**, indistintamente), en la parte que afecta a la actividad desarrollada por **umivale**.

**II.** Que, la finalidad de la remisión del mismo es otorgar un plazo de 15 días a esta entidad para la formulación de cuantas alegaciones estime pertinentes.

**III.** Que, en atención al contenido de dicho **ANTEPROYECTO**, esta entidad considera manifestar las siguientes,

## ALEGACIONES

### Consideraciones previas

Antes de entrar en el examen del referido **ANTEPROYECTO** realizar varias consideraciones que pueden facilitar a este **TRIBUNAL** el análisis de estas **ALEGACIONES**.

En primer lugar, pedir disculpas a los redactores del **ANTEPROYECTO** si hubiéramos errado en la interpretación de algún párrafo o, incluso, del sentido general que pretenden darle al referido **INFORME**, ya que, obviamente, al sólo analizar un *collage* de fragmentos del mismo, somos conscientes de tener una visión parcial y, por tanto, sesgada e incompleta del mismo. De las **supuestas 137 páginas** que consta el **ANTEPROYECTO**, solamente **se han remitido** a **umivale** un total de **42 páginas**, muchas de ellas incompletas, por lo tanto menos del **30%**, por lo que la entidad que represento se **reserva la facultad de am-**

**pliar las presentes alegaciones** en caso de que fuera pertinente respecto de la información no remitida.

En segundo lugar, amén de los argumentos y documentos incluidos en estas **ALEGACIONES**, **umivale** se pone a disposición de ese **TRIBUNAL** a fin de que pueda contrastar cualquiera de los extremos aquí expresados.

Y, finalmente, informar que en la página 12 se adjunta un glosario de **abreviaturas** para facilitar el entendimiento de las utilizadas.

Pasemos ya al **análisis de los datos** y **conclusiones** relativas a **umivale** efectuadas por el **ANTEPROYECTO**:

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

*(**ANTEPROYECTO** Pág. 19)*

El párrafo tercero, de los transcritos en la página remitida, tiene una redacción confusa que lleva a error:

> 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.

Si bien es cierto que la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (en adelante **DGOSS**) elaboró y remitió sendos modelos de contratos de alta dirección, mediante la referida Circular de 28 de julio de 2015, a fin de orientar la redacción de los contratos futuros, la redacción del **ANTEPROYECTO** da a entender, a nuestro criterio de forma confusa, que todos los contratos, incluidos los vigentes previamente autorizados por la propia **DGOSS**, debían novarse conforme a esos modelos, conclusión extralimitada y, por tanto, incierta, ya que el literal de la referida Circular es clara e inequívoca:

> En consecuencia, adjunto se remite copia de los mencionados modelos de contratos para su utilización por parte de esa Mutua en las contrataciones laborales del personal que efectúe.
>
> Madrid, 28 JUL 2015

Razones por las cuales, el referido párrafo tercero, debe ser corregido para adaptarlo a la realidad de los hechos y no generar tergiversaciones en su comprensión en base a su inexacta redacción.

Igualmente, llamativo es el quinto párrafo de este apartado del **INFORME:**

> Y por otra parte, la Disposición adicional segunda del Real Decreto 451/2012 señala que "*El contenido de los contratos celebrados, con los máximos responsables y personal directivo, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, deberá ser adaptado a los términos establecidos en este real decreto antes del 13 de abril de 2012*".

Sorprende por lo que dice y por lo que calla, ya que, creemos que, por error, la redacción del **ANTEPROYECTO** al tiempo olvida mencionar la **disposición adicional octava**, del mismo citado **Real Decreto-ley 3/2012**, que **expresamente exceptuaba a las Mutuas** de su **aplicación**:

> *"Disposición adicional octava.*
> *Especialidades en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal.*
> *Uno. Ámbito de aplicación.*
> ***La presente disposición se aplica al sector público estatal** formado por las entidades previstas en el artículo 2.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuesta-*

*ria, **a excepción, únicamente, de las entidades gestoras, servicios comunes y las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social**, así como sus **centros y entidades mancomunados** a las que se refiere la letra d) del mismo artículo."*

Por tanto, salvo que algo hayamos mal interpretado, a nuestro entender el quinto párrafo **debe ser eliminado en su totalidad** o reescrito de forma que se entienda su vigencia, en este caso, para evitar generar falsas conclusiones a cualquier lector de buena fe.

*Subapartado **I Contratos formalizados*** *(**ANTEPROYECTO** Pág. 19 y 20)*

Asevera el párrafo primero de la página 20:

> 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 no estaba adaptado al mismo, sin que conste que la DGOSS haya realizado actuación alguna dirigida a exigir dicha adaptación[14].

Afirmación (*"cuyo contenido no estaba adaptado al mismo"*) que no se objetiva ni argumenta, generando indefensión a esta parte. A falta de mejor concreción, la misma **carece de fundamento**, ya que, que un contrato sea de fecha anterior, no presupone que incumple el referido **R.D. 451/2012**, ni ninguna otra norma, coherencia legal que sí puedo afirmar cumple mi contrato, de 01/07/2008, que me une con **umivale**.

Apuntar, además, que la nota al pie respecto del referido párrafo, facilitada a esta Entidad, por error, era la de **Mutua navarra**, MCSS nº 21, y no la de **umivale**, MCSS nº 15.

> [14] En concreto, esta situación se produjo en los contratos suscritos con los Directores Gerentes de:
>
> Mutua Navarra, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 21 (contrato de fecha 10/12/2003);

El párrafo siguiente acto seguido dice:

> Asimismo, existen cuatro MCSS que, en el ejercicio 2017, no remitieron a la DGOSS la totalidad de los contratos de personas con funciones ejecutivas, según se desprende de las cuentas anuales rendidas al Tribunal (fichero S030, el cual refleja información relativa al número de efectivos de cada MCSS),sin que conste que la DGOSS haya efectuado actuaciones de control en relación con dicho envío[15].

Ignoramos si en este comentario se incluye a **umivale**, dado que la nota 15 no se nos ha adjuntado, aunque entendemos que no, dado que **umivale** realizó en tiempo y forma el referido trámite.

Una vez matizados los dos citados párrafos anteriores, y ya entrando de lleno en los reproches contenidos en las afirmaciones del **ANTEPROYECTO,** estas, bajo nuestro criterio, sólo cabe calificarlas de manifiestamente injustos:

*"… existencia de contratos del personal con funciones ejecutivas… …suscritos con anterioridad a… …Real Decreto 451/2012… …cuyo contenido no estaba adaptado al mismo…"*

En primer lugar, resulta necesario aclarar que en nuestro Estado de Derecho la entrada en vigor de una nueva normativa no lleva aparejada la automática resolución de todas las relaciones jurídicas anteriores y, por tanto, la necesidad de renovar todos los contratos, extremo que, por lo que parece, ha interpretado el redactor del **ANTEPROYECTO**. Nada más lejos de la realidad.

De hecho, para poder apreciar la existencia de una novación extintiva, el artículo **1204** del **Código Civil** exige, transcribiendo su literalidad, que *"así se*

*declare terminantemente o que la antigua y la nueva sean de todo punto incompatibles"*, requisitos que no concurren en el caso aquí cuestionado:

- Ni la **Ley 35/2014**, ni ninguna otra norma, ha extinguido las anteriores relaciones jurídicas existentes entre las partes. Antes al contrario, ya que la disposición transitoria sexta de la **Ley 35/2014** expresamente estableció, con efectos 1 de enero de 2015, que *"La eventual diferencia entre las retribuciones actualmente percibidas y las resultantes de la aplicación de lo previsto en el artículo 71.4 de la ley General de la Seguridad Social que pudiera existir a la entrada en vigor de esta ley, será absorbida por terceras partes en los tres ejercicios siguientes"*.
  La norma no impuso extinción contractual y se limitó a requerir la adaptación en materia retributiva recién mencionada.
- Como consecuencia del cambio normativo no nació entre las partes un nuevo vínculo jurídico totalmente distinto del existente, y más, en la medida en que la actividad (Director Gerente), y las funciones atribuidas legal y reglamentariamente no sufrieron variaciones esenciales como consecuencia de la reforma legal mencionada.

  Es más, conforme al tenor de las **interpretaciones** del **TS**[1] sobre el citado artículo 1.204 del Código Civil, cualquier nueva adaptación de las condiciones retributivas no supone una novación extintiva del contrato vigente, dado que para ello se precisaría que:

  a. Se haya declarado de forma terminante y por Ley la extinción de la relación jurídica existente.
  b. Nacimiento entre las partes de un nuevo vínculo jurídico.
  c. Incompatibilidad entre la relación existente y la adaptación de las retribuciones.

  Ninguna de estas condiciones se produjo en modo alguno en el caso que nos ocupa, por lo que, al **no haber modificación contractual tampoco nació ninguna obligación de solicitar autorización a este respecto a la DGOSS**.

  A mayor abundamiento, se ha de significar la doctrina de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo que afirma que *"la novación modificativa o impropia, como su denominación implica, no tiene efectos extintivos, sino únicamente de simple cambio o alteración de alguno de los aspectos no fundamentales en cuanto a su carácter y naturaleza, del negocio u obligación por ella aceptado, razón por la cual el contrato en cuestión se mantiene aún modificado en alguno de sus aspectos"*. Y la Sentencia de la misma Sala del Tribunal Supremo de 30 de mayo de 2003 (R2 3046/1997) determinó que la novación modificativa o impropia *"no extingue las obligaciones sino que las varía únicamente en el aspecto a que afecta la modificación"*.

La conclusión, es obvia, es que no cabe hablar, en este concreto supuesto, de una novación extintiva, ya que el objeto y contenido del contrato permanece inalterado y, por ende, plenamente vigente entre las partes. Se trató, únicamente, de un simple cambio o alteración del negocio u obligación, razón por la cual el contrato en cuestión se mantiene, aún modificado en alguno de sus aspectos, no extinguiéndose las obligaciones, sino variándolas únicamente en la cuestión a que afecta la modificación, es decir, la salarial.

---

1 Criterio soportado, entre otras, en la **Sentencias del Tribunal Supremo** de 30 de mayo de 2003 (REC. 3046/1997), de 18 de enero de 2007 nº 179/2007 (REC. 2415/2005) y de 16 de marzo de 2006 (REC. 3127/1999).

Otra cuestión, entonces a abordar, es la forma y el modo en que deba llevarse a efecto la referida modificación del contrato. Al respecto, cabe comenzar señalando que nada establece el ordenamiento jurídico español al respecto, por lo que cabría concluir que bastaría con el refrendo de la Junta Directiva para llevar a cabo la adaptación del contrato de alta dirección a las exigencias establecidas en el art. 71.4 LGSS conforme la redacción de la **Ley 35**/2014 (actual art. 88 TRLGSS).

En consecuencia, las partes estaban facultadas para modificar, dentro de los límites marcados por la nueva normativa, el contrato de fecha 1 de julio de 2008, ajustándolo a las disposiciones legales y reglamentarias de aplicación, y fue plenamente válido aprobarlo en Junta Directiva (art. 87.2 TRLGSS), como así efectivamente se hizo, cuyo acuerdos constan en el acta aprobada por la Junta Directiva de **umivale** el 27 de noviembre de 2015 (**Anexo nº 1**).

> A mayor abundamiento, cabe señalar que desde la firma, el **1** de **julio** de **2008**, entre el entonces Presidente de **umivale** y el que suscribe (contrato que fue formalmente autorizado por la **DGOSS** el **15** de diciembre de **2008** -**Anexo nº 2**-), mi contrato no sufrió modificación formal de ningún tipo, sin perjuicio de sí haber tenido varias modificaciones, incluso *ex lege*[2], las cuales tampoco precisaron de novación contractual para ser aplicadas, extremos que, además, en ningún caso fueron cuestionados ni por la **DGOSS**, ni por la **Intervención General de la Seguridad Social** y ni siquiera por el **TRIBUNAL DE CUENTAS**.
>
> De hecho, la novedosa interpretación que platea el **INFORME** implicaría que todos los años todos los contratos, fueran laborales o de alta dirección, deberían ser novados, como consecuencia de las adaptaciones retributivas, por ejemplo, a los índices aprobado en los Presupuestos Generales del Estado, o hasta 2010 por lo de aplicación del IPC, o se precisaría de la realización de nuevos contratos cada vez que hay un cambio de funciones o de horario, algo totalmente ajeno a la realidad jurídica española, no establecido en normativa alguna de aplicación y, por lo tanto, totalmente cuestionable.

Además, el criterio aplicado por **umivale** fue contrastado previamente con el despacho ***Sagardoy Abogados**, **S.L.P.*** y, obviamente, consultado verbalmente con la **DGOSS**, que en ningún momento mostró su disconformidad.

*Subapartado* ***II*** ***Indemnizaciones en caso de extinción del contrato por decisión unilateral del director Gerente o por desistimiento de la MCSS*** *(**ANTEPROYECTO** Pág. 20 a 22)*

En este punto la redacción del **ANTEPROYECTO** es mejorable, ya que, también, genera conclusiones erróneas:

> 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.

El primer párrafo da a entender, poniendo en relación el literal del art. 88.6

---

2 En especial, la reducción del 8% del salario, por aplicación del **Real Decreto Ley 8**/2010, la suspensión en 2012 de 1/14 del salario, por el **Real Decreto Ley 20**/2012, o las diferentes actualizaciones en virtud de la aplicación de las **LPGE** de 2016, 2017 y 2018 o por mor del **Real Decreto Ley 24/2018**.

**TRLGSS**[3] con el de los arts. 10 y 11 del **Real Decreto 1.382**/1985[4], que con la legislación vigente, en los contratos de alta dirección, cabría pactar indemnizaciones superiores a los 7 días de salario por año de servicio, con un máximo de 6 mensualidades, para, en el segundo párrafo, hacer injustos reproches a la redacción de la Circular de la **DGOSS**, de 28 de julio de 2015 por no haber exigido a todas las Entidades novar sus contratos e imponer condiciones distintas de las inicialmente pactas y ajenas al tenor de las normas que planteaba desarrollar e implementar:

> 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.

En esta contraindicación radica la paradoja precedente: si no es exigible que, en caso de desvinculación del alto directivo, la indemnización sea de 7 días de salario por año de servicio, con un máximo de 6 mensualidades, si no la que libremente pactaron las partes, y posteriormente autorizó la **DGOSS**, como es la de los contratos que nos ocupa, el reproche realizado a la **DGOSS** es manifiestamente injusto: La exigencia planteada no se basa en la norma si no en una **arbitrariedad interpretativa** del **INFORME**, pero, incluso si fueran exigibles esos límites, igualmente sería injusto, dado que la redacción del artículo 88.6 del **TRLGSS** es taxativa y no podría obviarse, respecto a que no se podría abonar con recursos públicos, dijera lo que dijera el contrato:

> Artículo 88. *El Director Gerente y el resto de personal de la mutua.*
>
> 6. 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.

Aunque, acto seguido la teórica irregularidad de pronto parece ser que es por "falta de homogeneidad": **¿de dónde surge esta presunta obligación?**

> 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

---

3 **Art. 88 TRLGSS**.
*"6. 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."*

4 **Art. 11. Extinción del contrato por voluntad del empresario del Real Decreto 1382/1985**
*Uno. El contrato de trabajo podrá extinguirse por desistimiento del empresario, comunicado por escrito, debiendo mediar un preaviso en los términos fijados en el artículo 10.1. El alto directivo* ***tendrá derecho en estos casos a las indemnizaciones pactadas en el contrato; a falta de pacto la indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades***.

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, que no obligaba expresamente a adaptar las cláusulas de los contratos vigentes al modelo remitido, se ha producido de facto una falta de homogeneidad entre el régimen aplicable a 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 el aplicable a 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).

En consecuencia, si el mencionado artículo 11 del **RD 1382**/1985 expresamente dice que:

> *"… **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…"*

¿En base a qué el **INFORME** entiende que no cabe pactar una indemnización conforme al Estatuto de los Trabajadores, tal como es el caso del contrato que me une con **umivale**? ¿Por qué se extralimita? En este sentido, la **Sentencia** núm. 795/2013 del **Tribunal Superior** de **Justicia de Madrid** (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3ª Rec.453/2012), en la se debatía la cuantía indemnizatoria que podría satisfacerse con cargo a recursos públicos establece que *"…, en el caso enjuiciado, existe indemnización pactada en el contrato, por lo que no cabría aplicar nunca la indemnización de 7 días por año de servicio, que está pensada, única y exclusivamente, para los supuestos en que, dándose dicha causa de extinción, en el contrato no se haya acordado indemnización alguna".*

De hecho, en base a esa interpretación equívoca, el **ANTEPROYECTO** afirma:

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:

| 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) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | |
| 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 |
| | | | | | | | |

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 hubiera tenido si la DGOSS hubiera establecido la necesidad de adaptar el contenido de los contratos vigentes al modelo de contrato incluido en la Circular indicada, por lo que, en esta materia, no cumplió de forma eficaz la competencia de dirección y tutela que tiene encomendada en relación con las

Por todo ello, procede eliminar o corregir toda esta redacción, ya que, en base a conclusiones falsas y equívocas se **extralimita afirmando cosas que las normas que alega aplicar no dicen**, alejándose de su sentido literal y de la propia interpretación que ha venido dando la **DGOSS**, órgano legalmente intérprete de las normas aplicables a las mutuas colaboradoras, y, por tanto, **conculcando el principio de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos** (artículo 9.3 de la Constitución).

> Abona esta **extralimitación** tanto que el propio **ANTEPROYECTO** realice unos cálculos improcedentes (tabla Anexo 2), dado que, como ya hemos argumentado, está malinterpretando la norma, como que busque la exageración de los mismos, ya que a la hora de redacción de este **INFORME**, año 2019, al menos en el caso de umivale ha considerado una presunta indemnización por extinción de contrato con salario 2017, sabiendo que no ocurrió, y que a esta fecha el mismo sería inferior, como efecto de la aplicación de la Disposición Transitoria Sexta[5] de la **Ley 35**/2014, y además sabiendo que dicha teórica extralimitación, de ser irregular, no se sufragaría nunca con recursos públicos.

### *Apartado **II.1.3.2.** **Incrementos de las Masas Salariales superiores al 1%** (**ANTEPROYECTO** Pág. 26 a 27 y 119)*

La redacción dada al **ANTEPROYECTO** en este punto también genera equívoco, no sabemos si de forma consciente, ya que, como bien dice el primer párrafo, la masa salarial no podía crecer en 2017, respecto de 2016, más del **1% en términos de homogeneidad**:

> 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.

Acto seguido, con una redacción confusa que induce al lector a conclusiones erróneas, añade:

> A pesar de lo anterior, 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 ha sido inferior al 1 % solamente en tres MCSS, mientras que trece MCSS presentaron un incremento en la masa salarial del ejercicio 2017 respecto a la de 2016 que osciló entre el 4,37 % y el 1,02 %, y en cuatro de ellas el incremento retributivo excedió del 8 %, en algunos casos de manera muy significativa[23]. En el Anexo 4 se recoge la variación de la masa salarial de las MCSS, sin el importe de la acción social.
>
> 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), las variaciones superiores al 8 % difícilmente podrían estar justificadas por dichos supuestos, al estar muy alejadas de dicho 1 % autorizado, por lo que existe el riesgo de incumplimiento del citado artículo 18.2 de la citada Ley 3/2017, de 27 de junio, sin que la DGCPyPP haya realizado actuaciones al respecto.

Llamativamente el **INFORME** omite que los incrementos que señala de las masas salariales no son en términos de homogéneos, que es lo que procedería, sino que lo que compara es el incremento de las cifras absolutas, expresándolo como si en ese caso se aplicara también el límite del 1%, extremo éste totalmente inexacto, lo que a nuestro entender provoca una interpretación errónea, extensible a la tabla **Anexo 4** a la que se remite.

---

5 **Disposición transitoria sexta. Aplicación de las normas en materia de retribuciones**
*"La eventual diferencia entre las retribuciones actualmente percibidas y las resultantes de la aplicación de lo previsto en el artículo 71. 4 de la Ley General de la Seguridad Social que pudiera existir a la entrada en vigor de esta ley, será absorbida por terceras partes en los tres ejercicios siguientes".*

En consecuencia, procede eliminar dicho comentario del **INFORME DEFINITIVO**, aclarar que lo está comparando en términos absolutos y, por tanto, eliminar cualquier referencia al límite del 1%, que debe aplicarse **en términos de homogeneidad**, o, incluso, solicitar la información pertinente a quién corresponda para mejor comprender el porqué de los incrementos que considera sospechosos, en vez de arrojar sombras de duda sobre el trabajo de la **DGCPyPP** y el sector en su conjunto.

### *Apartado **II.2.** **Análisis de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad social***

*(**ANTEPROYECTO** Pág. 32 y siguientes)*

*(**ANTEPROYECTO** Págs. 67 a 69 y 121 a 123)*

Sabiendo que es difícilmente entendible para nosotros el sentido de este apartado, dadas las evidentes lagunas de contenido que desconocemos, destacar, no obstante, que nos ha llamado la atención el tenor de la página 67 i.f. y el inicio de la 68:

> Por otra parte, analizando los ratios de "*dietas y locomoción / total gastos de personal*" 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 sector[31].

Y más aún cuando el comentario relaciona las tablas del **Anexo 6** (Relación entre dietas–gastos de locomoción y el total de gastos de personal) y **Anexo 7** (Relación entre gastos de locomoción y número de personas), para añadir en la **nota al pie 31**:

> [31] Concretamente, y 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.

Y añade en dos párrafos de la página 69, que además relaciona con la tabla del **Anexo 8** (Movimientos asociativos en las MCSS):

> 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.
>
> Asimismo, conviene destacar la evolución en el período 2015-2018[33] 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 ), 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 indicado.

Puestas estas frases, y las tablas a las que se remite, en relación al sentido general que hemos concluido de la lectura de la totalidad de los párrafos conocidos, la percepción ha sido de sorpresa e indignación:

1. Es muy sintomático que en toda la información remitida no haya referencia alguna a la eficacia y la eficiencia de las diferentes entidades en la **gestión** de la **colaboración encomendada**, **olvidando** el fin último de la mutua, es decir la **colaboración** en la gestión de las **prestaciones** que tenemos **por ley encomendadas**.

2. El **ANTEPROYECTO** parece haber prejuzgado la realidad desde un solo eje, la **teórica relación** entre **"dietas y gastos de locomoción"** con **"movimientos asociativos"**.

   ¡¡El único dato de volumen incluido en las hojas remitidas del **INFORME**, quitado los de gasto de capítulo 1 y los totales de plantilla, se refiere a Movimientos Aso-

ciativos (tabla Anexo 8)!! ¿Es que no puede haber más causas de los gastos en **"dietas y gastos de locomoción"**? Amén de que la información de **umivale** integrada en dicha tabla 8, desconocemos como ha sido calculada y, por lo tanto, no hemos sido capaces de reproducir, por lo que no le damos validez ni veracidad.

¿El **TRIBUNAL** se ha cuestionado por qué el principio de eficiencia inherente a las economías de escala no se cumple en capítulo 1 y 2 llamativamente en varias entidades que prácticamente doblan a **umivale** en tamaño? ¿O se ha cuestionado si distintos modelos de gestión pueden conllevar diferentes ratios de gastos de **"dietas y gastos de locomoción"**? ¿y también a diferentes resultados de la colaboración?

Aparentemente no, ya que el **ANTEPROYECTO** parece partir de un mantra, *"quién menos viaja menos capta"*, cuando, parece ser más cierto, que la realidad es que él que menos hace normalmente peor gestiona las prestaciones encomendadas, aunque, tal vez sí, menos viaje.

Lamentablemente, en el **INFORME** remitido hay claros indicios de que las conclusiones en ese punto están sesgadas con una parcialidad equívoca, y por tanto injusta, ya que lo coherente sería comparar las ratios de los gastos totales de cada entidad respecto de la eficacia y eficiencia de su gestión, o del volumen gestionado, y no utilizar un sólo parámetro, perdiendo, por tanto, la visión sobre el conjunto de para qué se realizan esos gastos (modelo de gestión y supervisión, modelo e intensidad de la formación, niveles de organizativos, coordinación centralizada o descentralizada, dispersión, gestión, …).

**Ratios** de la **proporción** de los **gastos** de **capítulo 1** y de **capítulo 2** **respecto de las cuotas devengadas gestionadas**

| | | 2017 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Cap. 1 | Cap 2 | Cp1+2 |
| 1 | Fremap | 6'56% | 5'02% | 11'6% |
| 2 | Asepeyo | 8'18% | 7'16% | 15'3% |
| 3 | Fraternidad | 9'23% | 7'04% | 16'3% |
| 4 | Universal | 9'49% | 6'97% | 16'5% |
| 5 | Ibermutuamur | 10'97% | 6'82% | 17'8% |
| 6 | MC Mutual | 9'77% | 7'09% | 16'9% |
| 7 | umivale | 7'06% | 6'39% | 13'5% |
| 8 | MAZ | 10'35% | 9'65% | 20'0% |
| 9 | Activa | 9'35% | 8'94% | 18'3% |
| 10 | Mutualia | 10'75% | 7'14% | 17'9% |
| 11 | egarsat | 9'10% | 9'99% | 19'1% |
| 12 | Unión de M | 12'36% | 5'58% | 17'9% |
| 13 | Balear | 8'85% | 6'41% | 15'3% |
| 14 | Intercomarcal | 7'19% | 11'65% | 18'8% |
| 15 | Gallega | 8'30% | 8'42% | 16'7% |
| 16 | Montañesa | 9'80% | 7'87% | 17'7% |
| 17 | Solimat | 9'17% | 8'07% | 17'2% |
| 18 | MAC | 10'14% | 10'54% | 20'7% |
| 19 | Ceuta | 12'92% | 7'48% | 20'4% |
| 20 | Navarra | 9'43% | 8'29% | 17'7% |
| | Total | 8'60% | 6'81% | 15'4% |

Tabla de elaboración propia partiendo de la información facilitada a partir de las cuentas rendidas de cada Mutuapublicadas en el BOE

Por ejemplo, un análisis más coherente podría ser el precedente, valorar el global del gasto en capítulo 1, e incluso en capítulo 2, dado que es difícil entender el uno sin el otro, respecto del volumen de cotizaciones totales gestionadas, donde en azul remarcamos las tres ratios más bajas, en ambos capítulos y en su adición, y en amarillo las tres ratios más altas.

Por tanto, a este respecto, no planteamos quitar nada, sino corregir el sesgo añadiendo las ratios de gestión que sean precisas para poder valorar el porqué de esos gastos en su conjunto.

Por todo lo expuesto anteriormente,

**S O L I C I T A** al **TRIBUNAL de CUENTAS** que dé por presentado este escrito, junto con los documentos que se acompañan, y por deducidas, en tiempo y forma, las **ALEGACIONES** al ***"ANTEPROYECTO de Informe de Fiscalización sobre la gestión y control de los Pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, ejercicio 2017",*** las acoja y, en consecuencia, modifique el citado **INFORME** en los extremos expuestos, dando, en cualquier caso, traslado a esta Entidad de cuantas actuaciones y resoluciones recaigan en el expediente a efectos de que pueda formular las alegaciones que a su derecho convenga.

Quart de Poblet (Valencia), a 28 de noviembre de 2019

Fdo.: **Héctor BLASCO GARCÍA**
Director Gerente

# Abreviaturas utilizadas

| | |
|---|---|
| **ANTEPROYECTO** | O, indistintamente ***INFORME***, para referirse al ***"Anteproyecto de Informe de Fiscalización sobre la gestión y control de los Pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, ejercicio 2017"*** del que este documento son sus **Alegaciones**. |
| **DGOSS** | Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. |
| **INFORME** | Ver ***"Anteproyecto".*** |
| **MCSS** | Mutua Colaboradora con la Seguridad Social. |
| **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 documentos anexados

1 **Acta de la Junta Directiva de umivale de 27** de **noviembre** de **2015.**

2 **Contrato del Director Gerente de umivale**
y **Oficio de la DGOSS** autorizando el mismo.

TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR**
**PRESIDENTE DE MUTUA NAVARRA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 21**

**TRIBUNAL DE CUENTAS**
**Sección de Fiscalización**
**Departamento del Área Socio-Laboral y de Seguridad Social**

D. Juan Manuel Gorostiaga Ayestarán, D.N.I. 18.199.689-L, en nombre y representación de Mutua Navarra, Mutual Colaboradora con la Seguridad Social Nº 21, CIF G-31033533, y domicilio en Pamplona, Polígono Landaben, Calle F, nº 4, en uso de las facultades conferidas en escritura otorgada ante el Notario de Pamplona D. Rafael Unceta Morales el día 14 de mayo de 2009, número de protocolo 835, comparece y EXPONE:

Que por medio del presente escrito, en tiempo y forma oportunos, formula las siguientes Alegaciones al Anteproyecto de Informe de Fiscalización sobre la gestión y control de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, Ejercicio 2017.

**PREVIA.- Contenido del Anteproyecto.**

Entendemos conveniente y necesario indicar con carácter previo que no se nos ha dado traslado del Informe en su integridad, por lo que puede darse el caso de que alguna de las incidencias no hay sido suficientemente motivada. El Anteproyecto de Informe que se ha remitido a esta Mutua consta de 44 páginas de las 137 que supuestamente debe contener el Informe completo.

Es por ello que esta Mutua se reserva el derecho a solicitar ampliación de las alegaciones en el momento oportuno salvo que se proceda al envío del informe en su integridad y se amplíe el plazo de alegaciones.

**PRIMERA.- Epígrafe II.1.2.c).I. Contratos formalizados, Página 19.**

En relación a esta concreta incidencia, no remisión a la DGOSS de los contratos anteriores a la entrada en vigor del RD 451/2012 adaptándolos a su contenido, hemos de manifestar:

**1º.-** El actual texto del artículo 88.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, relativo a las retribuciones del Director Gerente y del personal que ejerza funciones ejecutivas, fue introducido por la Ley 35/2014 de 26 de diciembre remitiéndose al Real Decreto 451/2002 únicamente en cuanto a los límites máximos fijados para cada grupo así como para el número máximo de personas que ejerzan funciones ejecutivas en cada mutua.

El art. 2 del RD 451/2012 (norma anterior a la Ley 35/2014) excluía de su ámbito de aplicación a las Mutuas al establecer:

*"1. El presente Real Decreto será de aplicación al sector público estatal integrado por las entidades previstas en el apartado 1 del artículo 2 de la Ley 47/2003 de 26 de noviembre, General Presupuestaria,* ***a excepción de la letra d) del mismo apartado del citado artículo****".*

Es importante detenerse a leer las distintas versiones del art. 2 de dicha Ley 47/2003, ya que hasta la modificación de este artículo el día 2 de octubre de 2015 las Mutuas siempre han estado incluidas en la letra d). Es decir, el Real Decreto 451/2012 no ha afectado a las Mutuas hasta esa fecha (02.10.2015), cuando se las incluyó en la letra h) en lugar de en la d).

En consecuencia de lo expuesto, no puede considerarse de aplicación la disposición adicional Segunda que se menciona en el Anteproyecto remitido:

*"El contenido de los contratos celebrados, con los máximos responsables y personal directivo, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, deberá ser adaptado a los términos establecidos en este real decreto antes del 13 de abril de 2012".*

Máxime cuando tampoco es de aplicación a las Mutuas el mencionado RDL 3/2012. En cuya disposición adicional Octava se establece:

*"Uno. Ámbito de aplicación. La presente disposición se aplica al sector público estatal formado por las entidades previstas en el art. 2.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria,* ***a excepción, únicamente, de las entidades gestoras, servicios comunes y las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social****".*

**2º.-** No fue hasta la Orden de 2 de enero de 2015 cuando se procedió al encuadramiento de las Mutuas según grupos y se dictaron instrucciones y límites en los conceptos retributivos. A todo ello se dio cumplimiento en esta entidad, al adaptar la estructura retributiva del Director Gerente aprobándose dicha medida en sesión de la Junta Directiva de fecha 9 de febrero de 2015.

**3º.-** Por otro lado, la Circular de la Dirección General de la Seguridad Social de fecha 28 de julio de 2015 incluyó dos modelos de contratos, respecto a los cuales decía literalmente ***"… para su utilización por parte de esa Mutua en las contrataciones laborales de personal que efectúe"***. Expresión que, salvo error, indica una situación futura.

Es decir, respecto a los contratos en vigor en esa fecha, como es nuestro caso, no se estableció ninguna previsión expresa en relación a la necesidad de suscribir nuevos contratos (novación extintiva), ni tampoco respecto a la forma ni requisitos según los cuales tenía que realizarse la adaptación a la norma.

Lo anterior, además, es asumido expresamente por el Tribunal de Cuentas en su Informe como se desprende sin ningún género de duda del párrafo 4º de la página 20, al mencionarse en este lo siguiente:

"*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 de personal que efectúe",*** *sin establecer por tanto, obligaciones concretas de adaptación de los contratos vigentes en esa fecha".*

Coincide por tanto el Tribunal al entender, como no podía ser de otra manera, que dicha Circular se refería a una situación futura.

A mayor abundamiento, según se desprende del art. 1204 del Código Civil *"Para que una obligación quede extinguida por otra que la sustituya, es preciso que así se declare terminantemente, o que la antigua y la nueva sean de todo punto incompatibles".* En el caso que nos ocupa ninguna de las dos situaciones se ha dado. A saber:

- Ni la ley 35/2014, ni ninguna otra han extinguido las relaciones jurídicas ya existentes entre las partes. Limitándose aquella a requerir la adaptación en materia retributiva.

- Tampoco surgió entre la Mutua y el Director Gerente ningún vínculo jurídico nuevo y distinto al anterior.

En definitiva, ni el objeto del contrato ni su contenido se alteraron, permaneciendo vigente, con la única variación que afectaba a la estructura retributiva**.**

**4º.-** No se exige tampoco, como parece que mantiene el Tribunal de Cuentas, la adición de anexos en los que se incorporen las modificaciones, bastando para ello la aprobación de la Junta Directiva, como aquí se ha producido (art. 87.2 LGSS).

Persistir en lo contrario -necesidad de adaptar el contenido del contrato mediante anexos con motivo de la nueva estructura retributiva e imposición de límites cuantitativos- sería lo mismo que mantener también que con motivo de la reducción salarial del 8% (Real Decreto Ley 8/2010), la suspensión de 1/14 del salario (Real Decreto Ley 20/2012) y sucesivas actualizaciones operadas por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, se hubiesen acatado dichas obligaciones no solo mediante su materialización en las nóminas sino también a través de modificaciones contractuales.

En ninguno de los anteriores ejemplos se ha exigido nada más que el cumplimiento de las normas, sin otro reflejo que el ajuste del salario.

Se adjuntan como Anexo I acta de la Junta Directiva de fecha 8 de febrero de 2015 y como Anexos II y III nóminas del Director Gerente de los meses de noviembre de 2014 y febrero de 2015 en las que se comprueba la adaptación retributiva de los conceptos que la integran y la no superación de los límites.

**SEGUNDA**.- **Epígrafe II.1.2.c).II. Indemnizaciones. Página 20.**

El artículo 88.6 del Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, 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 extinción, que supere las establecidas en las disposiciones legales y reglamentarias reguladoras de dicha relación".*

A su vez el artículo 88.1 establece:

*"El Director Gerente estará vinculado mediante contrato de alta dirección regulado por 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".*

Pues bien, el Real Decreto 1382/1985 de 1 agosto regula la extinción del contrato de alta dirección en sus artículos 10, 11 y 12, y en cuanto a la indemnización establece:

*"Uno. El contrato de trabajo podrá extinguirse por desistimiento del empresario, comunicado por escrito, debiendo mediar un preaviso en los términos fijados en el artículo 10.1. El alto directivo tendrá derecho en estos casos a las indemnizaciones pactadas en el contrato; **a falta de pacto** la indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades.*

*En los supuestos de incumplimiento total o parcial del preaviso, el alto directivo tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido.*

*Dos. El contrato podrá extinguirse por decisión del empresario mediante despido basado en el incumplimiento grave y culpable del alto directivo, en la forma y con los efectos establecidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores; respecto a las indemnizaciones, en el supuesto de despido declarado improcedente **se estará a las cuantías que se hubiesen pactado en el contrato**, siendo en su defecto de veinte días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades".*

Poniendo en relación dichos preceptos (artículo 88.6 de la LGSS y los artículos 10 y 11 del R.D1382/1985 de 1 de agosto) se desprende que la indemnización para los casos de extinción por voluntad del empresario **será la prevista en el contrato de trabajo y solo a falta de pacto se aplican unas indemnizaciones previstas como supletorias.**

En consecuencia, no puede considerarse de conformidad con la redacción del artículo 88.6 LGSS que los contratos de alta dirección deban contemplar **obligatoriamente** una indemnización de 7 días de salario por año de servicio con un máximo de seis mensualidades como se menciona en el anteproyecto remitido o que no puedan establecer indemnizaciones a cargo de recursos públicos superiores a las indemnizaciones supletorias previstas en el Real Decreto de Alta Dirección.

En este sentido, es relevante contrastar la regulación establecida en el mencionado artículo 88.6 con la redacción contemplada en la disposición adicional octava del Real Decreto Ley 3/2012 que regula las Especialidades en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal **de cuyo ámbito de aplicación se exceptúa a las mutuas**, como ya hemos mencionado anteriormente. Dicha disposición adicional Octava establece:

*"Dos. Indemnizaciones por extinción.*

*1. La extinción, por desistimiento del empresario, de los contratos mercantiles y de alta dirección, cualquiera que sea la fecha de su celebración, del personal que preste servicios en el sector público estatal, únicamente dará lugar a una indemnización no superior a siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico, con un máximo de seis mensualidades".*

Como puede observarse, mientras que la disposición adicional octava del RDL 3/2012 establece una determinada cuantía indemnizatoria "*a siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico, con un máximo de seis mensualidades"*, la redacción del artículo 88.6 se remite a las disposiciones legales o reglamentarias, **que en el supuesto de los Directores Gerentes es el RD 1382/1985** regulador de los contratos de alta dirección en el que tal y como se ha expuesto anteriormente **solo en defecto de pacto** operan las indemnizaciones de siete días de salario en metálico por años de servicio.

En consecuencia, consideramos que, a priori, podrían satisfacerse con cargo a recursos públicos las indemnizaciones por extinción de contrato establecidas en los contratos de alta dirección. Por no estar expresamente prohibido.

Hemos de señalar igualmente que la redacción del actual artículo 88.6 es idéntica a la redacción que se preveía en el artículo 76.3 del Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio introducida por la Disposición Final Tercera de la Ley 39/2010 de presupuestos Generales del Estado:

*"Siete. Se modifica el apartado 3 del artículo 76 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los siguientes términos: «Con cargo a recursos públicos, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social no podrán satisfacer indemnizaciones por extinción de la relación laboral con su personal, cualesquiera que sean la forma de dicha relación y la causa de su extinción, que superen las establecidas en las disposiciones legales y reglamentarias en materia laboral reguladoras de dicha relación.»"*

Por tanto, respecto a este punto nula variación se ha producido, y en este sentido la Sentencia de Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3ª) Sentencia núm. 795/2013 de 5 diciembre, en la que se debatía qué cuantía indemnizatoria podría satisfacerse con cargo a recursos públicos el TSJ de Madrid estima el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Mutua Fraternidad contra una Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social de 03-03-2011, por la que se desestima el recurso de alzada formulado contra Resolución de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de 27-10-2010, por la que se acuerda requerir el reintegro a los recursos públicos del importe que exceda de una indemnización por extinción de una relación laboral de alta dirección:

*"**Ahora bien, en el caso enjuiciado, existe indemnización pactada en el contrato, por lo que no cabría aplicar nunca la indemnización de 7 días por año de servicio, que está pensada, única y exclusivamente, para los supuestos en que, dándose dicha causa de extinción, en el contrato no se haya acordado indemnización alguna**".*

Por último, mencionar que se está analizando una incidencia que realmente no se ha producido. A día de hoy el contrato de alta dirección del Director Gerente sigue vigente, no se

extinguió en el año objeto de fiscalización, 2017, y por tanto nulo perjuicio a los recursos públicos se ha producido.

**TERCERA**.- **Página 26. El art. 18.2 de la Ley 3/2017 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 31/12/2016, en términos de homogeneidad para los dos periodos de comparación.**

En relación a esta incidencia hay que aclarar que para la solicitud de la aprobación de la masa salarial del año 2017 se tomó como referencia la situación, datos, existentes a 31 de diciembre de 2016.

El criterio de homogeneidad atiende a la situación en cuanto al número de efectivos ya que la masa salarial incluye solamente las retribuciones del personal fijo, transformado en jornadas reales, es decir, teniendo en cuenta el número de personas en función del porcentaje de jornada que realizan.

En este sentido, tomando como comparación el 31/12/2015 y el 31/12/2016, entre ambas fechas de produjo un incremento de 7,52 personas, lo que supone un 9,22% de jornadas. Por tanto, en términos de homogeneidad, si el número de jornadas ha aumentado, tendrá que hacerlo también en la misma proporción la masa salarial.

Hay que tener en cuenta la variación de efectivos que se produce en cada uno de los grupos cada año, pudiendo ser distinta. De hecho, así ha ocurrido ya que en este caso el incremento de jornadas ha sido superior en los grupos con niveles retributivos más altos (7,42%).

Todo ello se observa en el cuadro siguiente:

| DENOMINACIÓN DEL PUESTO GRUPO PROFESIONAL | JORNADAS A 31 /12/2015 | JORNADAS A 31/12/2016 | Número | % | %Sobre el Total |
|---|---|---|---|---|---|
| GRUPO I Nivel 1.1 | 2,00 | 2,00 | - | 0,00% | |
| GRUPO I Nivel 2.1 | 6,00 | 9,00 | 3,00 | 50,00% | |
| GRUPO I Nivel 2.2 | 2,00 | 2,00 | - | 0,00% | **7,42%** |
| GRUPO I Nivel 3.1 | 16,00 | 19,05 | 3,05 | 19,08% | |
| GRUPO I Nivel 3.2 | 1,00 | 1,00 | - | 0,00% | |
| GRUPO II Nivel 4.1 | 33,21 | 36,88 | 3,67 | 11,05% | |
| GRUPO II Nivel 4.2 | 2,00 | 2,00 | - | 0,00% | |
| GRUPO II Nivel 5.1 | 7,85 | 5,66 | - 2,19 | -27,85% | |
| GRUPO II Nivel 5.2 | 0,81 | 0,78 | - 0,03 | -4,05% | **1,80%** |
| GRUPO II Nivel 6.1 | 6,73 | 6,75 | 0,02 | 0,23% | |
| GRUPO II Nivel 6.2 | 1,00 | 0,00 | - 1,00 | -100,00% | |
| GRUPO III Nivel 7.1 | 3,00 | 4,00 | 1,00 | 33,33% | |
| | **81,60** | **89,12** | **7,52** | **9,22%** | |

Por otro lado, la necesidad de incremento de plantilla se justifica por el incremento continuado tanto de la población protegida como de la recaudación, tal y como se ve en el siguiente cuadro:

| | AÑO | | |
|---|---|---|---|
| | **2015** | **2016** | **2017** |
| **Recaudación** | 51.874.995 | 57.025.086 | 65.034.542 |
| **Variación** | | **10%** | **14%** |
| **Población protegida** | 75.642 | 78.876 | 86.814 |
| **Variación** | | **4,3%** | **10,1%** |
| **% gasto de capitulo 1 sobre cuotas** | 9,86% | 9,52% | 9,28% |
| **Variación** | | **-3,4%** | **-2,6%** |

Por el contrario, como se observa en el cuadro anterior, pese al incremento de personas, el gasto de capitulo 1 frente a cuotas a disminuido año a año.

En conclusión no ha existido incumplimiento en relación al incremento de la masa salarial, tal y como lo demuestra además el hecho de que la DGCPyPP lo ha validado.

Por lo anterior,

SOLICITO, que tenga por realizadas por Mutua Navarra las anteriores alegaciones al Anteproyecto de 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 por los motivos expuestos, acuerde modificar el Informe en el sentido de eliminar las incidencia a las que se ha dado contestación, dando seguidamente traslado a esta Mutua de cuantas resoluciones se dicten, a los efectos legales oportunos.

Fdo. Juan Manuel Gorostiaga Ayestarán
Director Gerente

TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR**
**PRESIDENTE DE MUTUA INTERCOMARCAL, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 39**

**AL TRIBUNAL DE CUENTAS**

**SECCIÓN DE FISCALIZACIÓN.**

**DEPARTAMENTO DEL ÁREA DE LA ADMINISTRACIÓN SOCIO-LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Mutua Intercomarcal, Mutua Colaborado con la Seguridad Social nº 39, con domicilio a efectos de notificaciones y citaciones en Avenida Icària 133-135, 08005 de Barcelona, y actuando en su nombre y representación Don Enrique González Rodríguez, en su condición de Director-Gerente de la Entidad, ante este Tribunal de Cuentas comparece y como mejor proceda en derecho;

## EXPONE

**ÚNICO.-** Que, se ha procedido a notificar a esta Mutua en fecha 11/11/2019 el Anteproyecto de Informe de Fiscalización sobre la gestión y el control de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social ejercicio 2017, otorgando un plazo de 15 días, prorrogado mediante acuerdo de 02/12/2019 de la Excma. Consejera del Departamento por 15 días más, a petición expresa de esta Mutua. Que, al amparo de lo dispuesto en el acuerdo de remisión del citado anteproyecto, se proceden a formular las siguientes;

## ALEGACIONES

**PRIMERA.- En relación con:**

11.1 .1. CONVENIOS COLECTIVOS APLICADOS POR LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.

Se establece en el anteproyecto:

***"Es necesario señalar que la aplicación de este Convenio colectivo general de ámbito estatal, tanta 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 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."***

***"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."***

Por ello, esta Mutua se ve en la obligación de señalar que, el Convenio Colectivo sectorial de aplicación no es de libre elección por la Mutua sino que se determina en consonancia con la normativa laboral, 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, al tratarse de derechos laborales adquiridos y condiciones más beneficiosas, individuales o colectivos de los trabajadores de la Mutua.

Por tanto, tal y como señala este órgano fiscalizador en el anteproyecto, el problema principal radica en haber abordado una serie de cambios normativos en materia retributiva y derechos laborales, de forma parcial, sucesiva, ambigua y sin contemplar las situaciones previas de los trabajadores, no abordando por parte del legislador ni por parte del órgano de control y tutela de la Mutua un enfoque global del cambio de paradigma, produciéndose en gran medida gran parte de las disfunciones por los motivos que señala el propio órgano fiscalizador, que en todo caso, responden a variables en que la Mutua tiene un margen de acción muy limitado.

En suma, tal y como se señala en el anteproyecto:

***"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"***

**SEGUNDA.- En relación con:**

11.1.2.1.A) NÚMERO MÁXIMO Y MÍNIMO DE PERSONAS CON FUNCIONES EJECUTIVAS EN LAS MCSS.

Señala el anteproyecto:

***"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. 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)."***

En este sentido debemos poner de manifiesto que, sino se ha efectuado el nombramiento de altos cargos adicionales al Director-Gerente ***es en aras de un ahorro en las posibles indemnizaciones en caso de extinción de la relación laboral***, ya que, tal y como se acredita con el ANEXO I, siendo la antigüedad de personal susceptible de ser nombrado alto cargo de la Mutua muy elevada, y tomando la jurisprudencia del Tribunal Supremo, pacífica y consolidada, en el sentido de que en caso de que trabajadores con contrato laboral ordinario promocionados a tareas de alta dirección que comportan la suscripción del contrato de alta dirección, comporta la suspensión de la relación laboral ordinaria anterior, conservando en caso de

extinción del contrato de alta dirección, derecho a reincorporación a sus antiguas funciones o bien indemnización de conformidad con la normativa laboral ordinaria por el tiempo de servicios prestados con anterioridad adicional al contrato del alta dirección, y estando estos trabajadores ya topados en su indemnización laboral ordinaria por la antigüedad que ostentan en la Mutua, comporta la adición a esta indemnización de una nueva indemnización por los servicios prestados como alto cargo.

En conclusión, por los motivos expuestos, en el supuesto particular de Mutua Intercomarcal, debemos negar que la no suscripción de un contrato de alta dirección comporte el abono de una indemnización de importe significativamente superior, sino que se produce el efecto contrario, abonar un importe superior indemnizatorio al que le corresponde en la actualidad.

Adicionalmente, se señala:

***"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 dirección."***

En este sentido, debemos señalar que en el ejercicio 2019, ante los requerimientos de los órganos de control financiero y este propio Tribunal, se ha procedido a regularizar esta situación, al haberse procedido a nombrar un Subdirector General Adjunto, formalizándose contrato de alta dirección según el modelo remitido en su día por la DGOSS y comunicándose a estos efectos.

**TERCERA.- En relación con:**

II.- INDEMNIZACIONES EN CASO DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR DECISIÓN UNILATERAL DEL DIRECTOR GERENTE O POR DESISTIMIENTO DE LA MCSS.

En cuanto a la inadaptación del contrato del Director-Gerente de Mutua Intercomarcal suscrito en el ejercicio 2010 a las disposiciones establecidas en la Ley 35/2014, esta Mutua debe alegar que en ningún caso la norma tenía efectos retroactivos, siendo refrendada la citada interpretación con la literalidad establecida en la Circular de 28/07/2015 de la DGOSS y en la imposibilidad establecida en la normativa laboral de aplicar retroactivamente disposiciones legales posteriores a la firma del contrato que comporten una alteración sustancial del mismo.

Así, el propio anteproyecto, achaca esta situación al órgano de tutela y control de la Mutua y no a ésta.

***"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, que no obligaba expresamente a adaptar las cláusulas de los contratos vigentes al modelo remitido, se ha producido de facto una falta de homogeneidad entre el régimen aplicable a 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 el aplicable a 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)."***

**CUARTA.- En relación con:**

11.1.2.2. CONTRATACIÓN DE NUEVO PERSONAL POR PARTE DE LAS MCSS

El anteprotecto destaca: ***"En concreto, Mutua Intercomarcal remitió la información correspondiente a los seis últimos meses de 2017 semestralmente."***

En relación a la remisión semestral de la información correspondiente a las nuevas contrataciones, esta Mutua se ha limitado a cumplir con las instrucciones dadas en su día por la DGOSS.

**QUINTA .- En relación con:**

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

En cuanto al incremento del 8,05% de la masa salarial 2017 en relación a la del 2016, sostiene el anteproyecto:

***"Por tanto, aun cuando determinados incrementos superiores al 1 % pudieran estar justificados en virtud de los supuestos previstos en el articulo 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), las variaciones superiores al 8 % difícilmente podrían estar justificadas por dichos supuestos, al estar muy alejadas de dicho 1 % autorizado, por lo que existe el riesgo de incumplimiento del citado artículo 18.2 de la citada Ley 3/2017, de 27 de junio, sin que la DGCPyPP haya realizado actuaciones al respecto".***

Pues bien, debe ponerse de manifiesto que, el diferencial aludido, responde en el supuesto de esta Mutua al incremento de contrataciones de personal sanitario, que, al estar exentos en la limitación de nuevas contrataciones, ha comportado, por importe salarial y por número un incremento sustancial en la masa salarial, teniendo cabida en la excepción citada por el propio anteproyecto, esto es, articulo 6 de la Orden HAP/1057/2013 (incrementos que se puedan producir por variación de efectivos fijos).

**SEXTA.- En relación con:**

**II.1.3.4.C) MUTUA INTERCOMARCAL**

Se establece, en el anteproyecto:

***"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 incidencias:***

***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 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 18.4 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."***

En este sentido señalar que tal y como señala el propio Anteproyecto en el ejercicio posterior fue solventada la inclusión en la masa salaria los conceptos de acción social, en cuanto a la aplicación del RD Ley 8/2010 esta Mutua se ha limitado a aplicar la literalidad de la norma, sin que haya tenido constancia de criterio unívoco o consolidado por parte de ningún organismo regulador o superior que comporte la inclusión de las acciones que en el anteproyecto se estiman necesarios. (aplicación reducción a nuevo personal contratado con posterioridad al RD Ley 8/2010 o aplicación actualizada de la reducción), no pudiendo inferirse del redactado de la citada norma las extrapolaciones que se realizan en el citado anteproyecto.

**SÉPTIMA.- En relación con:**

**II.2.1.3. MUTUA INTERCOMARCAL**

Sostiene el anteproyecto:

***"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).”***

Debemos insistir en que, sino se ha efectuado el nombramiento de altos cargos adicionales al Director-Gerente ***es en aras de un ahorro en las posibles indemnizaciones en caso de extinción de la relación laboral***, ya que, tal y como se acredita con el Anexo I que se adjunta a las presentes alegaciones, siendo la antigüedad de personal susceptible de ser nombrado alto cargo de la Mutua muy elevada, y tomando la jurisprudencia del Tribunal Supremo, pacífica y consolidada, en el sentido de que en caso de que trabajadores con contrato laboral ordinario promocionados a tareas de alta dirección que comportan la suscripción del contrato de alta dirección, comporta la suspensión de la relación laboral ordinaria anterior, conservando en caso de extinción del contrato de alta dirección, derecho a reincorporación a sus antiguas funciones o bien indemnización de conformidad con la normativa laboral ordinaria por el tiempo de servicios prestados con anterioridad adicional al contrato del alta dirección, y estando estos trabajadores ya topados en su indemnización laboral ordinaria por la antigüedad que ostentan en la Mutua, comporta la adición a esta indemnización de una nueva indemnización por los servicios prestados como alto cargo.

Por otro lado, se manifiesta:

***“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 importe de 135.728,28 euros27 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).”***

Esta Mutua debe señalar que, el salario del Director-Gerente respeta la retribución máxima anual establecida por la Orden comunicada el 2 de enero de 2015 (con los incrementos anuales aprobados en las sucesivas leyes de presupuestos), surgiendo la discrepancia por la falta de adaptación de los conceptos retributivos del contrato suscrito en el año 2010 a la Ley 35/2014, por los motivos señalados ya, esto es, 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, siendo que el pase de conceptos retributivos fijos a variables comportaría una alteración arbitraria e injustificada de la relación laboral entre el Director-Gerente y la Mutua.

En relación a los puntos 2 a) a c) remitirnos a lo que el propio anteproyecto establece:

***“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.”***

***“(…)teniendo en cuenta la literalidad de la Circular de 28 de julio de 2015, que no obligaba expresamente a adaptar las cláusulas de los contratos vigentes al modelo remitido, se ha producido de facto una falta de homogeneidad entre el régimen aplicable a 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 el aplicable a las nuevas contrataciones que se efectúen a partir de esta fecha (…)”***

Por otro lado, se manifiesta:

***"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 importe de 135.728,28 euros27 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)."***

Esta Mutua debe señalar que, el salario del Director-Gerente respeta la retribución máxima anual establecida por la Orden comunicada el 2 de enero de 2015 (con los incrementos anuales aprobados en las sucesivas leyes de presupuestos), surgiendo la discrepancia por la falta de adaptación de los conceptos retributivos del contrato suscrito en el año 2010 a la Ley 35/2014, por los motivos señalados ya, esto es, 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, siendo que el pase de conceptos retributivos fijos a variables comportaría una alteración arbitraria e injustificada de la relación laboral entre el Director-Gerente y la Mutua.

**OCTAVA.- En relación con:**

**II.2.2.2. MUTUA INTERCOMARCAL**

Destaca el anteproyecto:

***"No existe ningún convenio colectivo, acuerdo social ni norma interna que regule dichos beneficios, basándose estos derechos únicamente en***

***la costumbre." 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."***

En este sentido, debemos llamar la atención que, la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de julio de 2018 (Sala de lo Social) recuerda que «es copiosa, uniforme y reiterada la doctrina de esta Sala sobre la condición más beneficiosa, su naturaleza jurídica, requisitos y efectos", considerando que los lotes de navidad y otros beneficios sociales no regulados en Convenio Colectivo o pacto individual o colectivo alguno, constituyen una condición más beneficiosa, si se dan una serie de circunstancias, entre los que sin duda adquiere una especial relevancia la permanencia y reiteración en el tiempo y a lo largo de los años de esa actuación empresarial. Por ello, reiteramos que, al ser unos beneficios disfrutados ininterrumpidamente desde la constitución de la Mutua en 1991, sino antes, no pueden suprimirse de forma unilateral.

**NOVENA.- En relación con:**

**II.23.3. MUTUA INTERCOMARCAL**

***"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 IRPF."***

Esta Mutua debe señalar que se procedió a la retención pertinente que viene reflejada la retención a cuenta del IRPF y en la documentación aportada a este Tribunal de Cuentas, por lo que rogamos se revise este aspecto.

No podemos compartir la aseveración efectuada en el anteproyecto de que, ***"habiéndose detectado la existencia de una factura emitida por la empresa "Riego y Fontanería Paco Recortes S.L", 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."***

Y ello porque con independencia de lo anteriormente señalado por este Tribunal, la factura es por material informático, desconociendo la Mutua el objeto social de la mercantil emisora de la factura.

**NOVENA.- En relación con:**

**II.2.4.2. MUTUA INTERCOMARCAL**

Afirma el anteproyecto:

***"(…)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."***

Esta Mutua procederá a subsanar, en su caso, los errores detectados.

**DÉCIMA.- En relación con:**

**II.2.5.3. MUTUA INTERCOMARCAL**

Se señala, en el anteproyecto:

***"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. 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"***

Esta Mutua debe alegar que, no existe normativa alguna que impida la consecución de un acuerdo extintivo en al acto de conciliación previo a la vía judicial, debiendo tenerse en cuenta que, este modo de actuación comporta un ahorro de fondos públicos tanto en intereses moratorios que pudieran fijarse en la sentencia judicial como en honorarios de abogados, por lo que, con carácter previo al acto de conciliación se realiza un análisis de coste/oportunidad, reservando la vía judicial a aquellos supuestos en que se puede armar una defensa sólida y que no responden a decisiones empresariales de difícil encaje en las causas de despido sin indemnización previstas en la normativa y jurisprudencia laboral, por tanto, precisamente se persigue precisamente lo que señala el anteproyecto, esto es, un cabal uso de recursos públicos.

**UNDÉCIMA.- En relación con:**

**II.2.6.2. MUTUA INTERCOMARCAL**

***"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. 782,1 O 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 (1 O 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 habérseles efectuado cargas por importes superiores a 12,50 euros/día, no efectuaron consumos diarios que superaran dicho importe).”***

Esta Mutua debe manifestar que existe un nuevo Reglamento Interno, redactado en el ejercicio supervisado y pendiente de aprobación por la Junta Directiva de la Mutua que permitirá dotar de una mejor regulación y control esta materia (anticipos y préstamos al personal). En todo caso, señalar que no ha existido históricamente ningún préstamo o anticipo sin devolver, y que en supuestos de extinción de la relación laboral con anterioridad a la amortización de los citados préstamos o anticipos se ha procedido a descontar de la indemnización y finiquito pertinente.

**DUODÉCIMA.- En relación con:**

**II.3.1. CONSIDERACIONES GENERALES**

Se afirma en el anteproyecto:

***"Concretamente, Mutua Intercomarcal supera 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."***

Ello obedece al abono, como condición pactada con varios trabajadores del kilometraje desde su residencia hasta su centro de trabajo y viceversa de forma diaria, lo que hace que se incremente el gasto en esta partida, si bien esta situación está siendo solventada en los ejercicios posteriores.

**UNDÉCIMA.- En relación con:**

**II.3.2.3. MUTUA INTERCOMARCAL**

Sostiene el anteproyecto:

***"(…)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"***

Esta Mutua debe señalar que los documentos que se citan, se encuentran desfasados y en desuso, pendientes de una redifinción de las mismas, siendo la tarea principal del Delegado de Zona/Director de Sucursal, la llevanza de una Sucursal o la coordinación de la gestión ordinaria de varias Sucursales, la figura del asesor de relaciones externas (número que anualmente decrece) se encuentra en proceso de transformación, orientándose más a labores de apoyo administrativo

***"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."***

Debemos señalar de nuevo que, la Mutua carece de potestad legal para proceder a modificar de forma unilateral los pluses y complementos señalados y que se vienen abonando desde 1991 al citado colectivo, al tratarse de derechos adquiridos por la mayoría del colectivo citado y que en su gran mayoría tienen antigüedades que oscilan de 15 a 20 años en la Entidad y en todo caso, con relaciones laborales vigentes, con anterioridad a la Ley 35/2014..

***"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"***

La herramienta informática señalada únicamente pretende llevar un control sobre las empresas que causan alta/baja en la Mutua, necesario para emitir correctamente y en plazo las propuestas y documentos de asociación así como los certificados de cese y gestión de contracartas, lo que, como es obvio, comporta registrar aquellas empresas que aún no siendo mutualistas, han procedido a presentar documento de cambio de Mutua en favor de esta Entidad así como las fases y plazos del complejo proceso de cambio de Mutua.

***"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 (…)"***

Esta Mutua debe manifestar que, en el ejercicio 2018 se ha procedido a implementar un nuevo aplicativo informático denominado "gestión de desplazamientos" que, con carácter previo a la gestión y presentación nota de gastos, debe tipificarse el tipo de gestión así como debe estar previamente aprobado por su superior jerárquico o responsable correspondiente en función de la tipificación de la gestión. Tal y como se señaló en la circular remitida a todo el personal, no se admitirían desplazamientos motivados por gestiones de captación y/o fidelización, debiendo hacerse constar y adjuntar en el aplicativo la invitación previa de la empresa mutualista para que el personal de relaciones externas efectuara el desplazamiento, normalmente para comentar algún tipo de incidencia, formación en el portal de la Mutua para usuarios, tramitación "bonus" u otras cuestiones de similar naturaleza. La citada gestión, genera una Orden de Servicio donde se detalla la fecha, lugar y concepto que almacena el aplicativo y así debe hacerse constar también en programa de control de presencia junto con la anotación de "gestión de empresa".

***"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***

Como ya se ha señalado el citado reglamento interno, se encuentra desfasado en muchos aspectos y está en proceso de sustitución por otro redactado en el ejercicio 2017, debiendo señalar además que la agencia de viajes adjudicataria con anterioridad al ejercicio 2017 y que sigue en vigor, dispone de una herramienta informática que selecciona los hoteles en función de la cercanía al lugar de trabajo que señale el empleado de la Mutua y de un rango económico, sin que influya en ningún caso si se trata de empresa mutualista o no.

***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 DGOSS, las jornadas divulgativas solo excepcionalmente y en atención a circunstancias***

***concurrentes se podrán realizar fuera de las instalaciones de la Mutua."***

Esta Mutua debe señalar que pese a disponer de centro propio en el 59,26% de las citadas localidades, dichos centros, no disponen de salas de formación o similares para poder realizar las citadas actividades divulgativas.

**DUODÉCIMA.- En relación con:**

**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)."***

Esta Mutua debe alegar que la prohibición de contratación de nuevo personal ajeno al área sanitaria, junto con el escaso margen de maniobra en la masa salarial para realizar promociones, comporta que esta situación puesta de manifiesto no puedo solventarse a corto plazo, debemos señalar que la antigüedad media en la empresa de un director de área es de 25 años, siendo en Directores Territoriales y Delegados Territoriales de 20 años, por lo que debe esperarse a jubilaciones para un relevo generacional, siendo la problemática de Inspección Médica la dificultad de conciliar vida familiar y laboral por sus múltiples desplazamientos así como la conflictividad propia de las tareas inherentes al puesto de trabajo que lo hacen escasamente atractivo para personal médico en general y femenino en particular.

**DUODÉCIMA.- En relación con:**

**II.4.3.3. MUTUA INTERCOMARCAL**

Se señala en el anteproyecto:

***"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 %."***

***"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."***

***"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."***

Ello responde a la existencia de dos factores, en el sector productivo es común que las reducciones de jornada para cuidado de menores sean asumidas por las mujeres, por otro lado, 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.

**DECIMOTERCERA.- En relación con:**

**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.**

Afirma el anteproyecto:

***"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. y tampoco publican dichos planes y programas anuales y plurianuales. Por su parte, Mutua Intercomarcal no publica el currículum vitae de su Director Gerente, a diferencia de las otras MCSS que integran la muestra."***

Añadiendo:

***"La Mutua Intercomarcal, no tiene publicado el listado de los contratos menores suscritos, si bien cuenta con una pestaña en la Plataforma de Contratación del Estado en la que se puede descargar dicho listado.***

***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.***

***La Mutua Intercomarcal no tiene publicados los convenios suscritos con otras entidades. (…) no tiene publicados sus presupuestos, ni tampoco sus cuentas anuales ni los informes de auditoría de cuentas.***

***La Mutua Intercomarcal y no publica el sueldo de su Director Gerente.***

***No obstante, presenta un enlace en su página web al Portal de la Transparencia de la Administración de la Estado donde sí figuran dichas retribuciones.***

***La Mutua Intercomarcal no publica la información estadística necesaria para valorar el cumplimiento y calidad de sus servicios.***

***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 real."***

Esta Mutua, adjunta como **ANEXO II,** respuesta del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno de fecha 14/04/2015 a la consulta efectuada por el Secretario de Estado de Seguridad Social en relación a determinados aspectos controvertidos previstos en la normativa de transparencia de aplicación a las Mutuas, señalando claramente el citado Consejo que: *"Considerando que el texto del artículo no introduce distinciones y que el principal objetivo del Portal de la Transparencia es ofrecer a los ciudadanos la facilidad de un punto único de acceso a la información pública sometida a publicidad activa por la Ley, la información y los datos correspondientes a las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, en atención a la naturaleza pública de las funciones que desarrollan y los recursos económicos que gestionan, reconocidos en su propia normativa reguladora, en principio y a juicio de este Consejo, deberían hacerse públicos en el Portal de la Transparencia."*

Por ello, esta Entidad, tal y como señala el propio anteproyecto, se limita a publicitar en su página de internet, el enlace del Portal de la Transparencia de la Administración General del Estado en cumplimiento de las instrucciones impartidas en su día por la DGOSS. ***Así, en el citado portal de la transparencia,*** se publicita en el portal de transparencia, el CV del Director-Gerente y sus retribuciones, un enlace directo con el listado de contratos, objeto e importes en el registro público de contratos y la plataforma de contratación del sector público. ***En la web de la seguridad social***, se publicita los indicadores y objetivos de gestión (SIGO), las reclamaciones anuales, las cuentas de la Mutua, incluyendo los informes de

auditoría, que además se publican anualmente en el BOE, y que incluyen la memoria organizativa, la normativa aplicable y su régimen jurídico, la memoria de contratación, así como los planes anuales y plurianuales existentes.

Por último cumple señalar que esta Mutua no tiene capacidad alguna para acceder como publicador al portal de la transparencia.

**DECIMOCUARTA.- En relación con:**

**III.2.3. MUTUA INTERCOMARCAL**

**Se señalan las siguientes conclusiones en el anteproyecto:**

***"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 tacto 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 11.2.1.3)."***

***"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 11.2.1.3)."***

La literalidad de la norma y las instrucciones de la DGOSS no obligan a tal extremo, desde un punto de vista del derecho laboral no se puede modificar retroactivamente unas condiciones indemnizatorias y salariales. La fijación del importe de los incentivos corrrespondientes al Director-Gerente lo efectúa de forma soberana y autónoma la Junta Directiva de la Mutua en uso de las potestades establecidas en la Ley 35/2014 y así queda reflejada en el acta de la Junta Directiva correspondiente

***"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, contraviniendo lo dispuesto en el artículo 7.3 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (subepígrafe 11.2.5.3)."***

La voluntad de la Mutua era proceder a ahorrar fondos públicos, ahorrando honorarios profesionales e intereses moratorios sobre las indemnizaciones fijadas en procesos judiciales con escasa capacidad de defensa, al tratarse de extinciones de relaciones laborales fundamentadas en decisiones empresariales que la normativa laboral establece como indemnizatorias. Existía partida presupuestaria para proceder a abonar las citadas indemnizaciones.

**DECIMOQUINTA.- En relación con:**

**III.3.3. MUTUA INTERCOMARCAL**

***"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 (subepigrafe 11.3.2.3):***

***"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. "***

| |
|---|
| El citado documento se encuentra obsoleto, se encuentra pendiente de su revisión. |

***"Existencia de pluses y complementos retributivos percibidos en un alto porcentaje por los trabajadores del Area 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."***

| |
|---|
| El complemento de plena dedicación y el plus de inspección son complementos otorgados no sólo a los trabajadores del área de relaciones externas sino a todos aquellos trabajadores que tienen un plus de dedicación y disponibilidad fuera del horario laboral. Se debe tener en cuenta que, a excepción de los asesores de empresas (puesto en fase de amortización/reconversión) la gestión de una unidad territorial de la Mutua (una o varias sucursales) comporta ese plus de especial dedicación y desplazamientos. Por otro lado, los incentivos se fijan para todo el personal de la Mutua. |

***"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."***

| |
|---|
| El departamento de afiliación integrado en el Área de Relaciones Externas, necesita de esta herramienta para llevar un control de empresas que causan alta/baja, y emitir en plazo las propuestas y documentos de asociación certificados de cese y mecanización ante la TGSS. |

***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").***

| |
|---|
| Se ha solventado en el ejercicio 2018, al implementar un sistema informático de autorización previa de desplazamientos, dando instrucciones taxativas de prohibición de desplazamientos por motivos de captación/fidelización, exigiendo siempre que hay desplazamientos a una empresa mutualista acreditación documental que se guarda en el programa de la invitación de la empresa y el objeto de la misma. Esta herramienta se vincula a la nota de gastos y al sistema etempo de control de presencia |

***"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."***

| |
|---|
| Se tratan de jornadas divulgativas en materia de gestión del absentismo, y buenas prácticas preventivas, todas ellas impartidas a empresas mutualistas, plenamente enmarcadas en el plan de actividades preventivas genéricas, dispensadas en las empresas al carecer de sucursal en la localidad que radica la empresa o bien la sucursal de la Mutua carece de instalaciones necesarias para impartir formación (sala de formación). |

**DECIMOSEXTA.- En relación con:**

**III.4.**

***"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 11.4.3.3)."***

Ello responde a la existencia de dos factores, en el sector productivo es común que las reducciones de jornada para cuidado de menores sean asumidas por las mujeres, por otro lado, 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.

**DÉCIMOSÉPTIMA.- En relación con:**

**IV.5. DIRIGIDAS A MUTUA INTERCOMARCAL, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL N 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, incompatibilidades e indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo que se contienen en la normativa reguladora de dicha relación laboral de carácter especial.**

La literalidad de la norma y las instrucciones de la DGOSS no obligan a tal extremo, desde un punto de vista del derecho laboral no se puede modificar retroactivamente unas condiciones indemnizatorias y salariales. Se ha procedido en el ejercicio 2018 a nombrar a una persona adicional como de Alta Dirección, si bien la voluntad de la Mutua era ahorrar fondos públicos, no generando indemnizaciones adicionales a personal que por su antigüedad se encuentran con indemnizaciones topadas.

**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.**

| |
|---|
| Nuevamente, la voluntad de la Mutua era proceder a ahorrar fondos públicos, ahorrando honorarios profesionales e intereses moratorios sobre las indemnizaciones fijadas en procesos judiciales con escasa capacidad de defensa, al tratarse de extinciones de relaciones laborales fundamentadas en decisiones empresariales que la normativa laboral establece como indemnizatorias. |

**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.**

| |
|---|
| Esta parte desea manifestar que la tercera recomendación, se ha procedido cumplir en el ejercicio 2018. |

Y, en virtud de lo anteriormente expuesto; al Tribunal de Cuentas;

**SOLICITA**

Que, teniendo por presentado las presentes ***ALEGACIONES*** junto con los anexos que se adjuntan al presente escrito, proceda en sus méritos a modificar el citado anteproyecto, recogiendo en el mismo las alegaciones efectuadas, y suprimiendo en su caso aquellos aspectos que considere debidamente justificados por las presentes alegaciones.



TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR**
**PRESIDENTE DE FREMAP, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 61**

FREMAP
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 61

*Adjunto se remiten las Alegaciones que esta Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 61 formula al Anteproyecto de 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 procede a remitirlas al Departamento del Área de la Administración Socio-Laboral y de la Seguridad Social de ese Tribunal a través del área restringida "RELACIONES CON ORGANISMOS PÚBLICOS DE LA SEDE ELECTRÓNICA DEL TRIBUNAL DE CUENTAS" .*

*Majadahonda, 25 de noviembre de 2019*

***Jesús María Esarte Sola***
***Director Gerente***

**SRA. DOÑA MARIA DOLORES GENARO MOYA**
**CONSEJERA DEL TRIBUNAL DE CUENTAS**

FREMAP
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 61

# ALEGACIONES ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN SOBRE LA GESTIÓN Y CONTROL DE LOS PAGOS EFECTUADOS AL PERSONAL DE LAS MUTUAS COLABORADORAS, EJERCICIO 2017

En contestación al Anteproyecto de Informe de fiscalización elaborado por el departamento del Área de Administración Socio-laboral y de la Seguridad Social, de ese Tribunal de Cuentas, recibido en esta Mutua el 11 de noviembre de 2019, se proceden a realizar las alegaciones al mismo siguiendo la misma estructura del Anteproyecto.

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

Señala el Anteproyecto en este punto y referido a la llamada (18) como nota a pie de página que "*no se especificaba la duración del contrato*".

En este sentido manifestar que se trata de un error no advertido por la Mutua en el envío de la documentación a la DGOSS, situación ésta que ha dado lugar a las pertinentes verificaciones previas al envío de documentación al órgano de tutela.

II. 1.3.1. ACTUACIONES DE COMPROBACIÓN Y CONTROL REALIZADOS POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE COSTES DE PERSONAL Y PENSIONES PUBLICAS

5. Señala el Anteproyecto que en el modelo normalizado para la solicitud de la masa salarial que deben presentar las MCSS, en el caso de FREMAP, a pesar de disponer de crédito en el subconcepto 162.00 "Formación y perfeccionamiento del personal" e imputar las correspondientes obligaciones, la DGCPP y PP, no exigió contemplar los gastos de formación dentro de la masa salarial dentro del ejercicio 2017.

Al respecto señalar que FREMAP cumplimentó el modelo normalizado de acuerdo con las instrucciones recibidas en esta materia, en las que expresamente se excluía la formación, contemplando la variación de masa salarial respecto al ejercicio 2016, que cabe entender que, por coherencia tampoco incluyó los gastos de formación dentro de la masa salarial.

El criterio de imputación de la formación se ha mantenido en los términos señalados y además hay que tener en cuenta que las obligaciones contraídas en este subconcepto de formación han respetado rigurosamente los créditos presupuestarios aprobados para cada ejercicio.

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

En este apartado del Anteproyecto se señala que 17 MCSS han superado el incremento del 1% de masa salarial en el ejercicio 2017 respecto del 2016.

En este sentido, en el Anexo 4 se detalla que para FREMAP la variación anterior representó un incremento del 1,08%. Al respecto manifestar que este incremento trae de causa en la variación de la plantilla entre ambos ejercicios en términos de homogeneidad, toda vez que estas variaciones han sido debidamente comunicadas a la DGOSS, así como consecuencia de los nuevos devengos del concepto antigüedad, supuestos ambos previstos en el artículo 6 de la Orden HAP/1057/2013.

Si bien no existe una manifestación concreta en el Anteproyecto al posible incumplimiento que este incremento podría suponer, cabe entender que es consecuencia de considerar que dentro del mencionado incremento del 1,08% está incluido el efecto que la variación de plantilla, así como los nuevos devengos del concepto antigüedad pudieron provocar en el mismo.

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

II.4.2.2. JUNTA DIRECTIVA

Señala el Anteproyecto de Informe en su Anexo 20 que la composición de la Junta Directiva de FREMAP a 31 de diciembre de 2017 estaba compuesta por un 93,75% de hombres y un 6,25% por mujeres.

Al respecto manifestar que la Junta Directiva de esta Mutua preocupada por el cumplimiento de la mencionada norma ha ido modificando la composición de la misma a medida que se han ido produciendo la renovación de dicho órgano de gobierno.

A fecha de formulación de este escrito de alegaciones la composición de la Junta Directiva es de 7 mujeres sobre un total de 18 personas, lo que representa un 39% del total de la composición de la misma, que acredita esa preocupación por el cumplimiento de la paridad.

II.4.2.3. ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

A fecha de formulación de este escrito de alegaciones y respecto a la composición de la Comisión de Control y Seguimiento, manifestar que actualmente está formada por 9 miembros, 3 mujeres -33%- y 6 hombres -67%-

II.4.2.4. COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES

Respecto a la composición de la Comisión de Prestaciones Especiales, a fecha actual, está integrada por 10 miembros, con representación paritaria entre mujeres y hombres -5 mujeres y 5 hombres-.

ANEXOS

**Anexo 2.** Retribuciones de los directores gerentes de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social. Ejercicios 2017 y 2018 (Euros).

Las retribuciones del Director Gerente se ajustan a lo dispuesto en la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015 por la que se aprueba la clasificación de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

El incremento que se refleja en las retribuciones del Director Gerente recogidas en la tabla que figura en este anexo 2, correspondiente al ejercicio 2017 y al 2018, en ningún caso contempla subidas fuera de los límites y topes fijados como incremento en los respectivos presupuestos de cada ejercicio, sino que trae causa en la regularización practicada al personal con funciones ejecutivas de la alta dirección de la Mutua en sus salarios del 2017, que se vieron minorados en el concepto retribución variable, por el importe correspondiente de aplicar a dicha retribución una reducción proporcional sobre la cuantía del objetivo fijado respecto de los resultados del ejercicio, como consecuencia de no alcanzar el 100% del mismo.

**Anexo 6**. Relación entre dietas-gastos de locomoción y el total de gastos de personal. Ejercicio 2017 (Euros).

Comentar respecto a este anexo, que pudiera tratarse de un error, puesto que, según el criterio de la nota a pie de página, al total de gastos de personal habría que descontar las rúbricas derivadas de indemnizaciones y las contribuciones a planes de pensiones, lo que daría un resultado diferente:
Total de gastos de personal: 192.916.358,41 euros

- 137.-Contribución a planes de pensiones: 3.590.267,51 euros
- 1343.- Indemnizaciones otro personal laboral fijo: 1.405.612,83 euros
- 1344.- Indemnizaciones personal eventual: 44.175.83 euros

Resultado: 187.876.302,24, y no 136.460.574,58, lo que daría unas ratios de:

- Locomoción sobre gastos de personal: 1.422.659,21/187.876.302,24 = 0.75%
- Dietas + locomoción entre gastos de personal: 228.538,50+1.422.659,21/187.876.302,24 = 0.87%

**Anexo 8**. Movimientos asociativos en las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social. Ejercicios 2015 a 2018

Respecto a este Anexo, comentar que en la página 69 del Anteproyecto de informe se señala: "… conviene destacar la evolución en el periodo 2015-2018 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 ), tal y como se detalla en el Anexo 8…".

En el caso de FREMAP la tabla refiere una disminución de las cuentas de cotización en número de 2.718 y un incremento de trabajadores de 62.527, cuantificando la población protegida en 9.909.596, dato éste último que esta Mutua desconoce cómo se ha determinado.

Majadahonda, 25 de noviembre de 2019

*Jesús Mª Esarte Sola*
*Director Gerente*

**TRIBUNAL DE CUENTAS**
**Departamento del Área de la Administración Socio-Laboral y de la Seguridad Social**
**Sección de Fiscalización.**

TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR**
**PRESIDENTE DE SOLIMAT, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 72**

SOLIMAT
TOLEDO
006509
15/11/2019 15:02
SALIDA

Solimat

efr

**O F I C I O**

**S/REF**: 201900200000586
**N/REF**: Adm. 49
**FECHA**: 15 de noviembre de 2019
**ASUNTO**: Alegaciones al Anteproyecto de Informe de Fiscalización sobre la gestión y control de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, ejercicio 2017.
**DESTINARIO:** TRIBUNAL DE CUENTAS
SECCION DE FISCALIZACION
Departamento del área de la administración socio-laboral y de la Seguridad Social.
C/ Valenzuela, 5. Planta 4ª
28014 Madrid

A efectos de dar cumplimiento al trámite de alegaciones, adjunto se remiten alegaciones al respecto por parte de esta mutua al Anteproyecto de Informe de Fiscalización sobre la gestión y control de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, ejercicio 2017.

Sin otro particular,

El Director General,
Fdo.- Angel Nicolás García

Solimat, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 72
www.solimat.com

SOLIMAT
TOLEDO
006509
15/11/2019 15:02
SALIDA

Solimat

efr

## ALEGACIONES

Indicar que la página 26 del referido anteproyecto se realiza una comparación de las masas salariales del personal al servicio de la MCSS de los ejercicios 2017 y 2016, sin tener en cuenta el importe de la acción social. De ese análisis se hace referencia que hay trece MCSS que presentaron un incremento en la masa salarial del ejercicio 2017 respecto a la del 2016 que osciló entre el 4,37 % y el 1,02%. En el anexo 4 (página 119) viene reflejado que la variación de la masa salarial de Solimat es del 4,37%.

Estamos en desacuerdo con ese porcentaje al considerar que el incremento no debería realizarse en términos absolutos del importe monetario al no ser homogéneo este criterio de comparación al variar la población de efectivos en ambos años. Dicha variación debería calcularse conforme los efectivos reales de la mutua y más concretamente con las jornadas anuales completas de trabajo para de esta forma homogenizar ambos años. Así pues, en el año 2016 para una Masa salarial total de 5.223.955,60.- euros el número de efectivos reales era de 177 equivalente a 162,73 jornadas anuales completas de trabajo. En el año 2017 para una Masa salarial total de 5.452.052,69.- euros el número de efectivos reales era de 181 equivalente a 166,12 jornadas anuales completas de trabajo.

Adjunto se remite cuadro resumen:

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **Masa salarial** | **Efectivos** | **Jornadas Anuales** | **Masa salarial/jornadas** |
| **AÑO 2017** | 5.452.052,69 | 181 | 166,12 | 32.819,97 |
| | | | | |
| **AÑO 2016** | 5.223.955,60 | 177 | 162,73 | 32.101,98 |
| | | | | |
| | | | | |
| | **Incremento anual** | | **2,24%** | |

Considerando lo anterior entendemos, con el debido respeto, que el Anteproyecto de Fiscalización debería recoger que el incremento de la masa salarial de los ejercicios 2016 y 2017 es del 2,24%.

Adjunto se remite copia de la autorización de la masa salarial de los ejercicio 2016 y 2017 remitida por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Solimat, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 72
www.solimat.com

SOLIMAT
TOLEDO
006509
15/11/2019 15:02
SALIDA

MINISTERIO
DE HACIENDA
Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
D.ª GRAL. DE COSTES DE PERSONAL
Y PENSIONES PÚBLICAS
REGISTRO
11 MAY 2016
SALIDA
1329

SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS

DIRECCIÓN GENERAL DE COSTES DE PERSONAL Y PENSIONES PÚBLICAS

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE GESTION DE RETRIBUCIONES Y PUESTOS DE TRABAJO.

Expte. 001439/2016

De conformidad con lo establecido en el artículo 24.Tres de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, se procede a la autorización de la masa salarial de la **Mutua SOLIMAT**, correspondiente al año 2016.

Masa salarial del personal acogido al convenio colectivo de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (Convenio Sectorial Mejorado Individualmente):

La masa salarial se cuantifica en un importe de 5.223.955,60 euros, y está referida a 177 efectivos reales, equivalentes a 162,73 jornadas anuales completas de trabajo, con el siguiente desglose:

| CONCEPTOS | IMPORTES (Euros) |
|---|---|
| Salario Base | 2.402.943,11 |
| Pagas Extraordinarias | 1.350.927,93 |
| Plus Convenio | 78.052,99 |
| Antigüedad | 277.789,71 |
| Complementos personales | 73.855,81 |
| Complementos de puesto de trabajo | 866.359,84 |
| Otros conceptos retributivos | 122.303,88 |
| **Suma** | **5.172.233,27** |
| Incremento 1,00% (Ley 48/2015) | 51.722,33 |
| **Total Masa Salarial** | **5.223.955,60** |

Adicionalmente se autoriza un importe de 121.056,32 euros en concepto de Acción social, como consecuencia del incremento del 1 por ciento contemplado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

AV. GENERAL PERÓN, 38
28020 – MADRID
TEL.: 91 349 13 34
FAX: 91 349 14 04

SOLIMAT
TOLEDO
006509
15/11/2019 15:02
SALIDA

OBSERVACIONES:

"Otros conceptos retributivos" se desglosa en Plus quirófano, Guardias, Nocturnidad, Festivos, Festivo especial, Horas complementarias y Jornada partida.

La masa salarial autorizada queda sometida a lo establecido en esta materia en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y en la Orden Ministerial HAP/1057/2013, de 10 de junio.

Madrid, 10.05.2016

EL SUBDIRECTOR GENERAL DE GESTIÓN DE RETRIBUCIONES Y PUESTOS DE TRABAJO

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas
Subdirección General de Gestión de Retribuciones y Puestos de Trabajo

Javier Rueda Vázquez

Dª Yolanda Tabasco Megal
Jefe de Recursos Humanos
SOLIMAT
C/ Berna, 1
45003 TOLEDO

TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR**
**PRESIDENTE DE MUTUA DE ANDALUCÍA Y CEUTA (CESMA), MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 115**

La Mutua de Andalucia y de Ceuta, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 115, en respuesta al oficio con número de registro S201900200000588 del 4 de noviembre de 2019, en el que se incluye el "Anteproyecto de Informe de Fiscalización sobre la gestión y control de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la seguridad Social 2017" hace las siguientes alegaciones:

- En el punto II.1.3.1 Actuaciones de comprobación y control realizadas por la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas y en el punto 5 a) hace referencia a que seis mutuas, entre ellas nosotros, a pesar de tener aprobados créditos iniciales en el subconcepto 162.00 de Formación la DGCP y PP no exigió que constasen los gastos de formación dentro de la masa salarial. En nuestro caso no se incluyó siguiendo las indicaciones de la DGCP y PP, cosa que nos hubiera facilitado la aprobación de la parte de la acción social dentro de la masa salarial en los años siguientes, porque nosotros llevamos años que la suma de 1624 y 1620 está congelada, y si hay años que gastamos más en 1624 por el premio de jubilación gastamos menos en formación, para que el agregado global permanezca congelado. De esta manera al ver solo el gasto del 1624 que subió de un año a otro, no se tuvo en cuenta que el gasto del 1620 bajó justo la cantidad que subió el 1624.

- Dentro del punto II. 2 Análisis de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, y concretamente en el Anexo 7 aparece el ratio Obligaciones Locomoción / nº de personas y en nuestro caso, así como en el resto de Mutuas insulares, estando la sede social en la ciudad de Ceuta, cualquier viaje implica un coste superior al de cualquier otra Mutua por la dificultad y el sobrecoste de ese desplazamiento, lo que implica noches de hotel añadidas así como gastos de manutención que en caso de encontrarse esa sede en la península no se producirían.

- En el mismo punto II. Pero en el apartado II. 1. 2. 1 Altos Cargos se incluye Anexo 2 en el que se recogen las retribuciones totales de los Directores Gerentes. En dicho cuadro se incluyen salarios y otros conceptos. En el caso de nuestro Director Gerente tiene mucho peso la partida acción social donde se incluía el premio de jubilación según convenio colectivo, cuya prima anual está en función de la edad del asegurado y su salario, y que al ser su cálculo progresivo conforme se va acercando la edad de Jubilación, es en estos últimos años cuando la prima alcanza mayor importe. Se adjunta cuadro con los desgloses de esos dos años



ISO 9001
ISO 14001
OHSAS 18001
BUREAU VERITAS
Certification
Avenida Nuestra Señora de Otero, s/n. 51002 · Ceuta
Tel.: 956 52 29 44 · Fax: 956 50 36 44 · cesmaceuta@mutuacesma.com
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA,
Mutua colaboradora con la Seguridad Social nº 115
UNE 170001-2
Accesibilidad Universal
BUREAU VERITAS
Certification

| Director Gerente | Importe Salario anual bruto | Importe Formación Subconcepto 1620 | Importe Acción Social Subconcepto 1624 | Importe Indemnizaciones Razón Serv.art.23 | Totales |
|---|---|---|---|---|---|
| 2017 | 105.483,98 | 910,00 | 4.750,00 | 9.190,00 | 120.333,98 |
| 2018 | 114.034,43 | 720,00 | 13.160,00 | 9.470,11 | 137.384,54 |

- En el cuadro nº 20 del punto II. 4. 2. Igualdad en los Órganos de Gobiernos, de Participación Institucional y Comisión de Prestaciones Especiales, y concretamente en el II. 4. 2. 1. Directores Gerentes y Personal con funciones ejecutivas que se ha rellenado conforme al fichero S030, faltarían incluir los directores de área que también forman parte del Comité de dirección de la Mutua y que está formado por 4 Hombres (incluidos el Director Gerente y el Director Adjunto, ambos con contratos de alta dirección) y 4 Mujeres. A este personal no se incluye en el S030 en el apartado de Directivos porque al no tener contrato de dirección entendíamos que se contabilizaba su sueldo en la rúbrica 13090 retribuciones de otro personal. En función de esto para los próximos presupuestos que elaboremos se va a solicitar crédito para la partida 13019 Otros Directivos, y se empezará a contabilizar ahí el sueldo de los directores de área no sujetos a contratos de alta dirección. Y ya en el siguiente fichero S030 irán incluidos en Directivos no sujetos a contratos de alta dirección.

En Ceuta, 22 de noviembre de 2019
EL DIRECTOR-GERENTE

Mutua de Andalucía y de Ceuta
cesma
Avda. Ntra. Sra. de Otero, s/n
51002 CEUTA

Fdo. Ignacio Azcoitia Gómez



Avenida Nuestra Señora de Otero, s/n. 51002 · Ceuta
Tel.: 956 52 29 44 · Fax: 956 50 36 44 · cesmaceuta@mutuacesma.com
MUTUA DE ANDALUCÍA Y DE CEUTA,
Mutua colaboradora con la Seguridad Social nº 115

ISO 9001
ISO 14001
OHSAS 18001
BUREAU VERITAS
Certification
UNE 170001-2
Accesibilidad Universal
BUREAU VERITAS
Certification

TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR**
**PRESIDENTE DE ASEPEYO, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 151**

**Dirección de Asesoría Jurídica**

Vía Augusta, 36
08006, Barcelona
Tel. 932 286 500
Apartado 9447
www.asepeyo.es

**AL TRIBUNAL DE CUENTAS.**

**SECCIÓN DE FISCALIZACIÓN.**

**DEPARTAMENTO DEL ÁREA DE LA ADMINISTRACIÓN SOCIO-LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

**ASEPEYO, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 151**, con domicilio en Vía Augusta, 36, 08006, de Barcelona, y en su nombre y representación Vicenç APARICIO CORBELLA, en su condición de Director de Asesoría Jurídica, ante el Departamento del Área de la Administración Socio-Laboral y de la Seguridad Social, del Tribunal de Cuentas, comparece y, como mejor en derecho proceda, **DICE**:

Que habiendo recibido en fecha 11 de noviembre de 2019 la parte que afecta a esta Mutua del "*Anteproyecto de 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 dentro del plazo de 15 días que me ha sido concedido, paso a efectuar las siguientes:

**ALEGACIONES**

**Única.-** Al apartado II.1.2.1.c), "*Contratos de los Directores Gerentes y del personal con funciones ejecutivas*".

En el folio 20 del Informe se menciona:

> "*Asimismo, existen cuatro MCSS que, en el ejercicio 2017, no remitieron a la DGOSS la totalidad de los contratos de personas con funciones ejecutivas, según se desprende de las cuentas anuales rendidas al Tribunal (fichero S030, el cual refleja información relativa al número de efectivos de cada MCSS), sin que conste que la DGOSS haya efectuado actuaciones de control en relación con dicho envío".*

Y en la nota número 15 al pie de página, vinculada a ese párrafo, se menciona:

> "…*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*".

Salvo error u omisión, la normativa vigente no establece la obligación por parte de las MCSS de remitir a la DGOSS copia de los contratos de alta dirección.

En concreto, la normativa que regula la colaboración en la gestión de las MCSS únicamente prevé la remisión de la copia del contrato de trabajo a suscribir para la confirmación del nombramiento de Director Gerente (artículo 88.1 del TRLGSS y 35.4 del Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre), no así para el resto del personal con contrato de alta dirección, y, tal como se expone en el anteproyecto de informe, los modelos de contrato remitidos mediante la Circular de 28 de julio de 2015, de la DGOSS tampoco prevén su comunicación al

citado Centro Directivo, excepto en el caso que se hubiera pactado cualquier modificación de las cláusulas del modelo de contrato.

No obstante, en el propio ejercicio fiscalizado, y en el marco de los trabajos de auditoría de las cuentas del ejercicio 2016, la Intervención General de la Seguridad Social ya solicitó que se le remitiera copia de los contratos de alta dirección vigentes en ese ejercicio (se acompaña como **DOCUMENTO Nº 1** copia de la petición inicial; el punto en el cual se contiene esta solicitud es el nº 73), a lo que esta Mutua dio cumplimiento, mediante correo electrónico enviado el día 11 de abril de 2017, al cual se adjuntaban los contratos del Director Gerente y de los directivos de la mutua con funciones ejecutivas (se acompaña como **DOCUMENTO Nº 2** copia de ese correo).

En consecuencia, habiendo remitido copia de los contratos de alta dirección a la Intervención General de la Seguridad Social, correspondía a la DGOSS y a la IGSS arbitrar los correspondientes procedimientos para comunicarse esa documentación, no estando obligada esta Mutua a aportarla de nuevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 28.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre).

Se solicita, por tanto, se suprima la mención contenida en el anteproyecto de informe según la cual Asepeyo no habría comunicado los contratos de alta dirección a la DGOSS en el ejercicio fiscalizado.

En su virtud,

**AL DEPARTAMENTO DEL ÁREA DE LA ADMINISTRACIÓN SOCIO-LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL TRIBUNAL DE CUENTAS SOLICITO** tenga por presentado este escrito junto con la documentación al mismo se acompaña, tenga por formuladas alegaciones e tiempo y forma al "*Anteproyecto de 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, en méritos a lo expuesto, se sirva modificar el mismo en los términos indicados.

En Barcelona, para Madrid, a 22 de noviembre de 2019.

Fdo. Vicenç Aparicio Corbella
Col. ICAB 32.425

TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR**
**PRESIDENTE DE MUTUA BALEAR, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 183**

**Alegaciones al Anteproyecto de Informe de Fiscalización sobre la gestión y control de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, ejercicio 2017, formuladas por la Entidad Mutua Balear, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, nº 183.**

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

**Pág. 26**

*A pesar de lo anterior, 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 ha sido inferior al 1 % solamente en tres MCSS, mientras que trece MCSS presentaron un incremento en la masa salarial del ejercicio 2017 respecto a la de 2016 que osciló entre el 4,37 % y el 1,02%, y en cuatro de ellas el incremento retributivo excedió del 8 %, en algunos casos de manera muy significativa[23] . En el Anexo 4 se recoge la variación de la masa salarial de las MCSS, sin el importe de acción social.*

23 En concreto (…) Mutua Balear, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº183, un 8,77%.

**Pág. 119**

**Anexo 4**
IMPORTE DE LA MASA SALARIAL, EXCLUIDA ACCIÓN SOCIAL
Ejercicios 2016 y 2017
(Euros)

| MUTUAS | Ejercicio 2016 | Ejercicio 2017 | Variación % |
|---|---|---|---|
| | | | |
| MUTUA BALEAR | 11.381.097,60 | 12.379.694,48 | 8,77 |

En primer lugar, queremos hacer constar la existencia de un error corregido y no recogido en las cifras presentadas en el Anexo 4 del informe, en el importe correspondiente al apartado “Plus Convenio” que se envió en la solicitud de autorización de la masa salarial del ejercicio 2016. Dicho concepto no se anualizó, indicándose que su importe era de 41.102,66 €, cuando lo correcto era de 493.232,07 €. Con el fin de subsanar el error, se comunicó dicha circunstancia en el informe de masa salarial del ejercicio 2017. Adjuntamos la autorización de la masa salarial del ejercicio 2017 dónde en su apartado de observaciones se incluyó la referencia al error cometido, así como el certificado firmado por el Subdirector de Mutua Balear en el que se manifestaba el error cometido, así como los datos correctos.

Atendiendo a la corrección del error, tanto en la masa salarial de 2016 (11.833.227,02€) como su aumento respecto a la de 2017 (546.467,46€), la variación de las masas salariales quedaría reducida a un +4,62 %.

SOCIEDAD MERCANTIL / FUNDACIÓN / CONSORCIO / MUTUA
MUTUA BALEAR Nº 183

Cantidades anuales en euros

**IX) RESUMEN DE LA MASA SALARIAL QUE SE SOLICITA**

| Concordancia | CONCEPTO | 2017 APROBADO |
|---|---|---|
| PÁG. I | **Efectivos:** 447<br>**Jornadas:** 426,22 | |
| PÁG. II | **RETRIBUCIONES BÁSICAS**<br>**Salario Base** | 5.884.449,92 |
| | **Pagas Extraordinarias** | 2.405.136,01 |
| | **Plus Convenio** | 455.860,01 |
| | **TOTAL** | |
| PÁG. III | **Antigüedad (línea (8) de la pág. III)** | 750.807,64 |
| PÁG. IV<br>PÁG. V<br>PÁG. VI | **RETRIBUCIONES COMPEMENTARIAS**<br>**Complementos de puesto**<br>**Productividad e Incentivos**<br>**Complementos Personales** | 2.506.931,57 |
| | **TOTAL** | |
| PÁG. VII | **OTRAS RETRIBUCIONES**<br>**Horas extraordinarias** | 11.177,59 |
| | **Otros conceptos retributivos** | 242.760,51 |
| | **TOTAL** | |
| | Incremento 1% (Ley 03/2017) | 122.571,23 |
| | **TOTAL (Excluida Acción Social)** | **12.379.694,48** |
| PÁG. VIII | **Acción Social** | 397.134,88 |
| | **TOTAL (Incluida Acción Social)** | 12.776.829,36 |

SOCIEDAD MERCANTIL / FUNDACIÓN / CONSORCIO / MUTUA
MUTUA BALEAR Nº 183

Cantidades anuales en euros

**IX) RESUMEN DE LA MASA SALARIAL QUE SE SOLICITA**

| Concordancia | CONCEPTO | 2016 APROBADO | CORRECCIÓN | DIFERENCIAS 2017-2016 | % |
|---|---|---|---|---|---|
| PÁG. I | **Efectivos:** 428<br>**Jornadas:** 409,59 | | | 19 | 4,44% |
| PÁG. II | **RETRIBUCIONES BÁSICAS**<br>**Salario Base** | 5.578.280,84 | | 306.169,08 | |
| | **Pagas Extraordinarias** | 2.301.071,77 | | 104.064,24 | |
| | **Plus Convenio** | 41.102,66 | 493.232,07 | -37.372,06 | |
| | **TOTAL** | | | | |
| PÁG. III | **Antigüedad (línea (8) de la pág. III)** | 748.044,92 | | 2.762,72 | |
| PÁG. IV<br>PÁG. V<br>PÁG. VI | **RETRIBUCIONES COMPEMENTARIAS**<br>**Complementos de puesto**<br>**Productividad e Incentivos**<br>**Complementos Personales** | 2.348.489,42 | | 158.442,15 | |
| | **TOTAL** | | | | |
| PÁG. VII | **OTRAS RETRIBUCIONES**<br>**Horas extraordinarias** | 11.066,92 | | 110,67 | |
| | **Otros conceptos retributivos** | 240.356,94 | | 2.403,57 | |
| | **TOTAL** | | | | |
| | Incremento 1% (Ley 48/2015) | 112.684,14 | | 9.887,09 | |
| | **TOTAL (Excluida Acción Social)** | **11.381.097,61** | **11.833.227,02** | **546.467,46** | **4,62%** |
| PÁG. VIII | **Acción Social** | 425.167,98 | | -28.033,10 | |
| | **TOTAL (Incluida Acción Social)** | 11.806.265,59 | | 970.563,77 | |

Al margen del error anterior, también debemos hacer referencia a la puesta en marcha en el año 2016 del proyecto VDI (virtualización de puestos informáticos), que precisaba de una asignación de nuevos recursos humanos, software y hardware que la entidad propuso financiar mediante la internalización de los servicios informáticos que se encontraban licitados y adjudicados a proveedores externos, contratando a los cuatro técnicos informáticos que se encontraban prestando esos servicios de forma casi exclusiva para la Mutua, personal altamente cualificado y preparado, y con un gran conocimiento de los protocolos y procedimientos de trabajo de la propia Mutua que permitió su puesta en explotación de manera inmediata.

Esta incorporación de 4 técnicos informáticos durante el año 2016 incrementó la masa salarial de 2017, pero no la del año en que se produjo dicha incorporación.

Se adjunta copia de la aprobación del proyecto y de la contratación por parte de la D.G.O.S.S., en que se incluyen los ahorros obtenidos en el capítulo 2 durante la duración del proyecto, superiores a los costes e inversiones del mismo, y que no solo se limitarán a su duración.

El importe de incremento de la masa salarial ascendió a 121.313,28€, a cambio de un descenso aún mayor en el coste de los servicios de carácter informático del capítulo 2.

En base a lo anterior, si corregimos la masa salarial de 2016 y su variación real con la de 2017, y exceptuamos la variación derivada de las contrataciones laborales informáticas que se vienen compensando con los ahorros del capítulo 2 (121.313,28€), obtendríamos una variación objetiva y real de la masa salarial entre 2017 y 2016 del +3,59%.

Este incremento del 3,59% de la masa salarial entre 2016 y 2017 es inferior:

- al incremento de las jornadas laborales que se situó por encima del 4%,
- al aumento de las cotizaciones sociales que fue superior al 7%,
- a la subida de las prestaciones económicas que se situó por encima del 9%.

En Palma, a 26 de noviembre de 2019

Fdo.: Wálfrid Ivern Morelló
Director Gerente

TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR**
**PRESIDENTE DE IBERMUTUA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 274**

Ibermutua
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 274

TRIBUNAL DE CUENTAS

E 201900200000743
26/11/2019 11:36:56
CSV: 4D265-67145-11351-16110
REGISTRO GENERAL. OFICINA PADRE DAMIÁN

**Departamento del Área de la Administración Socio-Laboral**
**y de la Seguridad Social**
**Tribunal de Cuentas- Sección de Fiscalización**
**Madrid**

En relación al "Anteproyecto de Informe de Fiscalización sobre gestión y control de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social", que referido al ejercicio 2017, ha sido trasladado a quien en su momento vino a ostentar el cargo de Presidente en la hoy extinta Mutua Gallega, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 201, a la sazón, D. Jose Fariña Varela; hemos de significar que, en atención a los datos que han sido trasladados, es voluntad de la Entidad resultante Ibermutua, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 274 el declinar la posibilidad de efectuar cualquier alegación en relación a dicha concreta información.

De lo que se da conocimiento a ese Departamento a los efectos legales oportunos.

Madrid, 25 de noviembre de 2019

45056496W HERACLIO CORRALES (C:G81939217)
Firmado digitalmente por 45056496W HERACLIO CORRALES (C:G81939217)
Fecha: 2019.11.25 10:42:39 +01'00'

Heraclio Corrales Romeo
Director General

Domicilio Social: C/ Ramírez de Arellano, 27 · 28043 Madrid · C.I.F. G81939217

TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR**
**PRESIDENTE DE UNIÓN DE MUTUAS, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 267**

UNIÓN DE MUTUAS

**TRIBUNAL DE CUENTAS**
**Departamento del Área de la Administración**
**Socio Laboral y de la**
**Seguridad Social**

**D. JAIME QUEROL SANJUAN**, en su calidad de Legal Representante de **UNION DE MUTUAS MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 267**, con domicilio de sus Oficinas Centrales en Castellón, Avda, de Lledó nº 59, ante el TRIBUNAL DE CUENTAS, Departamento del Área de la Administración Socio Laboral y de la Seguridad Social, comparece y **DICE**:

Que habiendo recibido con fecha 8/11/19 oficio de ese Tribunal de Cuentas de fecha 4/11/06, al que se acompaña el *"Anteproyecto de Informe de Fiscalización sobre la gestión y control de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradores con la Seguridad Social, ejercicio 2017"* y dentro del plazo concedido en el mismo, efectúa las siguientes

## A L E G A C I O N E S

**Primera**.- En el apartado II.1.2.1 "ALTOS CARGOS" se hace referencia en una nota a pie de página, a que UNION DE MUTUAS no contaba en el ejercicio 2017 con ningún trabajador con un contrato de alta dirección al margen del Director Gerente.

Situación que según el Anteproyecto de Informe de Fiscalización podría dar lugar, de existir trabajadores que desarrollaran funciones propias de alta dirección (lo que no se predica en el Anteproyecto de UNION DE MUTUAS), a que en caso de extinción del contrato de trabajo por cualquiera de las causas legales establecidas con derecho de indemnización, ésta fuera la prevista en el Estatuto de los Trabajadores y, por ello, superior a la mínima establecida en la relación laboral especial de alta dirección por el RD 1382/1985, de 1 de agosto. También se efectúan consideraciones en materia de incompatibilidades de este tipo de personal.

Afirmándose que *"dichas MCSS* (en alusión a UNION DE MUTUAS) *incumplieron la ... Orden comunicada de 2 de enero de 2015, sin que la DGOSS adoptara ninguna medida correctora al respecto"*, en referencia a la Orden de 2 de enero de 2015, de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, sobre este particular.

UNIÓN DE MUTUAS | Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 267



Av. del Lledó, 69 · 12004 Castellón
Tel. 964 238 111 · Fax 964 222 309
www.uniondemutuas.es

UNIÓN DE MUTUAS

Considera esta Mutua que ha llevado a cabo todas las actuaciones tendentes al cumplimiento de la mencionada Orden. Y ello en base a las siguientes consideraciones:

1ª.- Unión de Mutuas comunicó en su momento a la DGOSS que la Junta Directiva de la entidad procedió en su reunión de fecha 29/01/15 a dar cumplimiento a las previsiones establecidas en la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modificaba el texto refundido de la LGSS en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de AT y EEPP de la Seguridad Social, relativas al personal que junto al Director Gerente ejerza funciones ejecutivas en las mutuas.

Todo ello teniendo en cuenta las directrices establecidas en la Orden de 2 de enero de 2015, de la Ministra de Empleo y Seguridad Social.

2º.- En la citada reunión se acordó que fueran dos las personas que, junto al Gerente, ejercieran funciones ejecutivas, designándose al Dr. D. S.O.G. en calidad de Director Médico, y la Dra. Dña. C.C.Ll. en calidad de Directora Médica del seguimiento de los procesos médicos de ITCC.

La Junta Directiva aprobó, igualmente, el contenido de los correspondientes contratos de alta dirección.

Obra en la DGOSS tanto la correspondiente certificación de los acuerdos adoptados así como copia de los contratos referidos, suscritos con fecha 30 de enero de 2015, a cuyos archivos nos remitimos expresamente de acuerdo con lo establecido en el art.53.1.d) de la Ley de Procedimiento Administrativo.

3º.- Por oficio de la DGOSS de 25/02/15 se efectuaron una serie de consideraciones sobre los contratos indicados que incluían objeciones al reconocimiento a dichos trabajadores de los mismos derechos laborales que ya venían disfrutando por su relación laboral común, en especial, en materia de indemnizaciones por extinción de la relación laboral y derechos por seguro de vida y jubilación derivados del convenio colectivo sectorial.

4º.- Por escrito de esta Mutua de 5/3/15, obrante en los archivos de la DGOSS a los que nos remitimos expresamente, comunicábamos la no disposición de dichos trabajadores a la pérdida de sus derechos laborales.

5º.- Por escrito de esta Mutua de 31/5/17, obrante en los archivos de la DGOSS a los que de nuevo nos remitimos expresamente, se remitieron nuevos modelos de contratos con estas personas con el fin de remover los impedimentos existentes haciendo constar en los contratos que tanto la parte de cualquier indemnización que superara a la mínima establecida en la normativa de alta dirección, como la parte correspondiente a cada trabajador de la prima anual por los seguros antes

UNIÓN DE MUTUAS | Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 267



Av. del Lledó, 69 · 12004 Castellón
Tel. 964 238 111 · Fax 964 222 309
www.uniondemutuas.es

referidos serían asumidas con cargo al patrimonio histórico de la Mutua. El coste de las primas por el seguro de vida ascendían en 2017 a 310,81 euros anuales por el Dr. D. S.O.G. y a 258,84 euros anuales por la Dra. Dña. C.C.Ll. y sin coste alguno en el apartado de jubilación.

6º.- Por oficio de la DGOSS de 19/6/17, no se aceptó que los citados 310,81 euros anuales y 258,84 euros anuales, fueran asumidos con cargo al patrimonio histórico.

Respecto a las indemnizaciones, el mencionado oficio establecía que solo podían ser las mínimas establecidas en el RD 1328/1985, de 1 de agosto, regulador de la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección (7 días por año de servicio con el tope de 6 mensualidades en caso de desistimiento de la empresa, y 20 días de salario por año de servicio con el tope de una anualidad en caso de despido improcedente), sin posibilidad alguna de negociación.

7º.- Ante tan drástica reducción de los derechos laborales de los trabajadores propuestos en su día, dichas condiciones no fueron aceptadas por éstos, no pudiendo obligar la Mutua a ningún trabajador a una pérdida muy importante de sus derechos laborales dada la bilateralidad de las relaciones contractuales que rige en nuestro ordenamiento jurídico.

8º.- La interpretación que efectúa la DGOSS y la que parece desprenderse del Anteproyecto de Informe al que estamos haciendo alegaciones, es que al personal de las mutuas debe aplicársele el RD 1328/1985, de 1 de agosto, pero solo "en parte" y no en su totalidad.

Y ello sin una norma de similar rango, o superior, que contemple expresamente tan singular efecto. Efecto que no puede darse, además, en el ámbito de las Mutuas tal y como desarrollaremos en laS alegaciones que siguen, de acuerdo con lo establecido en la disposición final octava del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero.

Debe tenerse en cuenta que el RD 1328/1985, de 1 de agosto, regulador de la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección es una norma de mínimos que contempla como regla general los acuerdos expresos que se pacten entre empresa y el alto directivo. Aparece así, en la exposición de motivos del RD, lo siguiente:

> *"Mediante la presente norma se da cumplimiento a tal mandato, teniéndose en cuenta fundamentalmente para fijar su contenido el que la relación establecida entre el alto directivo y la Empresa contratante se caracteriza por la recíproca confianza que debe existir entre ambas partes, derivada de la singular posición que el directivo asume en el ámbito de la Empresa en cuanto a facultades y poderes. Estas características se reflejan en el*

UNIÓN DE MUTUAS | Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 267

*régimen jurídico que establece la presente norma, que en primer lugar determina el concepto del personal de alta dirección, para delimitar el ámbito de la norma, eliminándose así situaciones de indefinición jurídica, e incluso vacío de regulación, que se habían venido produciendo por esta falta de tratamiento normativo.*

***Precisamente por estas características de la relación que une al directivo con la Empresa se ha optado por proporcionar un amplio margen al pacto entre las partes de esta relación, como elemento de configuración del contenido de la misma, correspondiendo a la norma por su parte el fijar el esquema básico de la materia a tratar en el contrato**, profundizando más en cuestiones como, por ejemplo, las relativas a las causas y efectos de extinción de contrato, respecto de las que se ha considerado debía existir un tratamiento normativo más completo, al ser menos susceptibles de acuerdos entre partes.*

9º.- En el caso que nos ocupa, los contratos remitidos por UNION DE MUTUAS perseguían, exclusivamente, mantener los mismos derechos básicos que ya tenía los trabajadores afectados a los que se pretendía promocionar.

Al establecerse, en el caso de las Mutuas, por la DGOSS, que solo se puede aplicar el andamiaje mínimo del RD 1328/1985, de 1 de agosto, pero no la capacidad de pacto entre las partes que la misma norma establece, los trabajadores afectados no han querido precarizar sus derechos laborales con la firma de los contratos indicados; no pudiendo la Mutua obligarles.

En definitiva, la Mutua ha cumplido con todas sus obligaciones respecto a esta cuestión, no teniendo capacidad disciplinaria alguna para obligar a sus trabajadores a aceptar un ascenso a un puesto de alta dirección que, además de acarrearles las responsabilidades personales previstas en la LGSS, les supone una importante disminución de sus derechos laborales.

**Segunda**.- Se hace referencia en el mismo apartado II.1.2.1 "ALTOS CARGOS", esta vez, al contrato del Director Gerente de UNION DE MUTUAS, indicando que es anterior a la entrada en vigor del RD 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, reprochando que su contenido no está adaptado a la citada norma y afirmando que la DGOSS no ha llevado a cabo ninguna actuación para exigir dicha adaptación.

Y, al respecto, efectuamos las siguientes consideraciones:

La aplicación a los directores gerentes de las Mutuas de lo dispuesto en el RD 451/2012 se limita, de acuerdo con lo establecido en el art.88.4 de la LGSS en su

UNIÓN DE MUTUAS | Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 267

redacción dada por la Ley 35/2014, a la estructura de sus retribuciones, indicando el mencionado artículo lo siguiente:

*"4. Las retribuciones del Director Gerente y del personal que ejerza funciones ejecutivas en las mutuas 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 estarán también sujetos a los límites previstos en el citado Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, el número máximo de personas que ejerzan funciones ejecutivas en cada mutua.*

***Las retribuciones básicas del Director Gerente y del personal que ejerza funciones ejecutivas incluyen su retribución mínima obligatoria y se fijarán por la Junta Directiva conforme al grupo de clasificación en que resulte catalogada la mutua.***

*Las retribuciones complementarias del Director Gerente y del personal que ejerza funciones ejecutivas comprenden un complemento del puesto y un complemento variable que se fijarán por la Junta Directiva de la mutua.*

*El complemento del puesto se asignará 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 organización y el nivel de responsabilidad.*

*El complemento variable, que tendrá carácter potestativo, retribuirá la consecución de unos objetivos previamente establecidos por la Junta Directiva de la mutua de conformidad con los criterios que pueda fijar el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estos objetivos tendrán carácter anual y deberán estar fundamentados en los resultados del ejercicio generados por la mutua en la gestión de las diferentes actividades de la Seguridad Social en las que colabora.*

*En ningún caso, la retribución total puede exceder del doble de la retribución básica y ningún puesto podrá tener una retribución total superior a la que tenía con anterioridad a la entrada en vigor de 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".*

UNIÓN DE MUTUAS | Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N.º 267



Av. del Lledó, 69 · 12004 Castellón
Tel. 964 238 111 · Fax 964 222 309
www.uniondemutuas.es

La menciona disposición fue recogida y desarrollada por la Orden Comunicada de 2 de enero de la Ministra de Empleo y Seguridad Social que desarrolló la estructura retributiva del RD 451/2012 y clasificó a las mutuas en tres grupos.

**El contrato del Director Gerente de UNION DE MUTUAS está plenamente adaptado a lo dispuesto en el RD 451/2012, de 5 de marzo, en la parte que se nos aplica.**

Y así, la Junta Directiva de Unión de Mutuas procedió, en su reunión celebrada con fecha 29 de enero de 2015, a adaptar la estructura retributiva del Director Gerente a lo establecido en la citada norma y a lo dispuesto en la Orden Comunicada de 2 de enero de la Ministra de Empleo y Seguridad Social.

Adaptación que se comunicó, además, a la DGOSS, que la incorporó a su contrato de trabajo; lo que se recoge en el oficio de dicho centro directivo de fecha 25/2/15 en lo siguiente términos literales:

> *"Es de referencia el escrito de esa entidad de fecha 3 de febrero pasado, recibido en esta Subdirección General el 9 del mismo mes, mediante el cual remite* ***certificación de la reunión de la Junta Directiva celebrada el 29 de enero de 2015, en la que se acordó aprobar la estructura retributiva del actual Director Gerente para adaptarla a las previsiones contenidas en la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, y en la Orden Comunicada de 2 de enero de 2015. En consecuencia, se acusa recibo del citado acuerdo, incorporándose la nueva distribución retributiva al contrato de alta dirección vigente suscrito el 1 de marzo de 2007****".*

Acompañamos el oficio indicado como DOCUMENTO Nº 1.

**Tercera**.- Continúa el Anteproyecto de informe, en el mismo apartado, haciendo referencia esta vez a las *"indemnizaciones en caso de extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del Director Gerente o por desistimiento de la MCSS"*, cuestión que también predica, en parte, del contrato del Director Gerente de UNION DE MUTUAS.

Al igual que en la cuestión que ha sido objeto de alegaciones en el punto primero del presente escrito, sostiene el Anteproyecto que las indemnizaciones por dichos conceptos derivadas de los contratos de alta dirección suscritos por las MCSS al amparo del RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, solo puede ser la mínima de 7 días de salario por año de servicio con un tope de seis mensualidades, sin capacidad alguna de negociación y a pesar de que dicho RD contempla el pacto entre las partes como característica fundamental de este tipo de contrato.

UNIÓN DE MUTUAS | Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 267

Apoya esta vez, el Anteproyecto de Informe, tan restrictiva interpretación del contenido del RD 1382/1985, no en una norma conocida de similar o superior rango, sino exclusivamente en unos "modelos" de contratos de alta dirección que la DGOSS remitió a las mutuas junto con la Circular de 28 de julio de 2015; modelos que contemplaban dicha limitación indemnizatoria y que se elevan ahora a disposiciones de obligado cumplimiento en abierta contradicción con el más elemental principio de jerarquía normativa.

Pero es que, a lo expuesto en los párrafos anteriores, se une que no hay norma alguna que justifique estas limitaciones a la plena aplicación del RD 1382/1985, de 1 de agosto, a las MCSS, existiendo, en cambio normativa en sentido contrario.

Efectivamente:

La Disposición final primera del RD 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, que se cita en el Anteproyecto de Informe, dedicada a la *"modificación del RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección"*, estableció lo siguiente:

> *"Se añade un apartado 4 al artículo 1 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, con la siguiente redacción:*
>
> *«4. El presente real decreto se aplicará a los máximos responsables y personal directivo a que se refiere el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, sobre régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, que no estén vinculados por una relación mercantil, en aquello que no se oponga al mismo ni al Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.»*

Dispone por su parte el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral en su disposición adicional octava dedicada a las *"especialidades en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal"*, lo siguiente:

> *"Uno. Ámbito de aplicación.*
>
> *La presente disposición se aplica al sector público estatal formado por las entidades previstas en el artículo 2.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria,* ***a excepción, únicamente, de las entidades gestoras, servicios comunes y las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social****, así como sus*

UNIÓN DE MUTUAS | Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 267



Av. del Lledó, 69 · 12004 Castellón
Tel. 964 238 111 · Fax 964 222 309
www.uniondemutuas.es

*centros y entidades mancomunados a las que se refiere la letra d) del mismo artículo.*

*Dos. Indemnizaciones por extinción.*

*1. La extinción, por desistimiento del empresario, de los contratos mercantiles y de alta dirección, cualquiera que sea la fecha de su celebración, del personal que preste servicios en el sector público estatal, únicamente dará lugar a una indemnización no superior a siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico, con un máximo de seis mensualidades.*

*2. El cálculo de la indemnización se hará teniendo en cuenta la retribución anual en metálico que en el momento de la extinción se estuviera percibiendo como retribución fija íntegra y total, excluidos los incentivos o complementos variables si los hubiere.*

*3. No se tendrá derecho a indemnización alguna cuando la persona, cuyo contrato mercantil o de alta dirección se extinga, por desistimiento del empresario, ostente la condición de funcionario de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades locales, o sea empleado de entidad integrante del sector público estatal, autonómico o local con reserva de puesto de trabajo.*
*...."*

Es decir, la reducción a un mínimo de 7 días de salario por año de servicio con el tope de seis mensualidades, establecida por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, NO ES DE APLICACIÓN A LAS MUTUAS al estar excluido dicho efecto de su ámbito de aplicación, por lo que está en vigor en su integridad lo establecido 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.

**Cuarta**.- Se hace referencia en la página 23 del Anteproyecto de Informe a que UNION DE MUTUAS no habría remitido a la DGOSS la información sobre contrataciones laborales establecida en la Circular de la DGOSS de 19 de junio de 2017, indicándose en nota a pie de página que no habríamos remitido información sobre el mes al que se refería la misma, no habríamos especificado la duración de los contratos y no habríamos especificado si la información se refería a personal sanitario o no sanitario. Dichas afirmaciones no se corresponden con la realidad.

Acompañamos como bloque DOCUMENTAL Nº 2, la información remitida por la Mutua durante el ejercicio 2017 en cumplimiento de la mencionada Circular, de la que se deduce que la Mutua ha identificado el mes al que se refería la

UNIÓN DE MUTUAS | Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 267

UNIÓN DE MUTUAS

información, ha comunicado la duración de los contratos y ha comunicado si se trataba de personal sanitario o administrativo.

**Quinta**.- En relación con las masas salariales del sector de mutuas, se hace referencia en las páginas 25 y 26 del Anteproyecto a los gastos de acción social, indicando que seis MCSS tenían aprobados créditos iniciales en el subconcepto 162.00 *"formación y perfeccionamiento del personal"*, a los cuales, posteriormente, se imputaron obligaciones reconocidas. En nota a pie de página se identifica a UNION DE MUTUAS como una de esas seis mutuas; reprochando el Anteproyecto de Informe, a la DGCPyPP, no haber exigido que constasen los gastos de formación dentro de la masa salarial correspondiente al ejercicio 2017.

Respecto a esta cuestión, UNION DE MUTUAS siguió las instrucciones de la propia DGCPyPP, que no consideró como parte de la acción social este tipo de gastos cuando se debían a acciones a cargo de terceros ajenos a la mutua mediante las correspondientes contrataciones.

Acompañamos como DOCUMENTO Nº 3 correos electrónicos cruzados entre la Mutua y la DGCPyPP respecto a este particular.

**Sexta**.- En el apartado de gastos de locomoción, página 67 y 68 del Anteproyecto de informe, se hace referencia a UNION DE MUTUAS en el grupo de mutuas que se separan de la media del sector. Sin embargo no se dice nada de las circunstancias que explican dicha particularidad, circunstancias que son analizadas por la IGSS en las correspondientes actuaciones auditoras y que en el caso de esta Mutua tienen que ver con nuestra amplia red asistencial propia y el desplazamiento de personal sanitario entre los centros de la Entidad.

En virtud de lo expuesto

**SOLICITO** que, teniendo por recibido el presente escrito, se tengan por efectuadas las alegaciones que se contienen en el mismo al *"Anteproyecto de Informe de Fiscalización sobre la gestión y control de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradores con la Seguridad Social, ejercicio 2017"*.

Castellón, 14 de noviembre de 2019.

UNION DE MUTUAS
MUTUA COLABORADORA CON LA S.S.Nº 267
Apoderado

Fdo.: Jaime Querol Sanjuan

UNIÓN DE MUTUAS | Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 267

Av. del Lledó, 69 · 12004 Castellón
Tel. 964 238 111 · Fax 964 222 309
www.uniondemutuas.es

TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR**
**PRESIDENTE DE MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 272**

MUTUA
DE ACCIDENTES
DE CANARIAS

Calle Robayna, 2
38003 Santa Cruz de Tenerife
Fax 902 230 002
info@mac-mutua.org
www.mac-mutua.org

MAC→DIRECTO 900 230 001

Corporaciónrama

Departamento del Área de la
Administración Socio-Laboral y de la
Seguridad Social
Sección de Fiscalización
Tribunal de Cuentas
C/. Padre Damián, 19
28036 – MADRID

N/REF.: JGO/mrr

FECHA: Santa Cruz de Tenerife, 25 de noviembre de 2019
ASUNTO: Fiscalización sobre la gestión y control de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, ejercicio 2017

MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL, Nº 272
CIF G38303525

En contestación al atto. escrito de ese Alto Tribunal de fecha 4 de noviembre de 2019, nº de registro de salida S 201900200000595, me complazco en informar que la Mutua de Accidentes de Canarias, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 272, efectúa las siguientes alegaciones:

- **ANEXO 1. CONVENIOS COLECTIVOS APLICADOS POR LAS MUTUAS COLABORADORAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL. EJERCICIO 2017**
  **Página 116**

El convenio colectivo de aplicación para la Mutua de Accidentes de Canarias, para el ejercicio 2017 y sucesivos hasta la fecha, es el "Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social", con algunas mejoras sociales recogidas en un pacto de empresa.

- **ANEXO 2. RETRIBUCIONES DE LOS DIRECTORES GERENTES DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL. EJERCICIOS 2017 Y 2018.**
- **Página 117**

Como aclaración, el importe del ejercicio 2018 debería ser de 112.641,75 €, para seguir el mismo criterio que se utilizado para el de 2017, ya que dietas y transporte contra factura de gasto no son salario.

El detalle quedaría como sigue:

MUTUA
DE ACCIDENTES
DE CANARIAS

Calle Robayna, 2
38003 Santa Cruz de Tenerife
Fax 902 230 002
info@mac-mutua.org
www.mac-mutua.org

MAC→DIRECTO 900 230 001

Corporaciónrama

| DESGLOSE | AÑO 2017 |
|---|---|
| SALARIO | 107.579,90 |
| SEGUROS | 1.459,77 |
| | 109.039,67 |
| DIETAS | 893,57 |
| TRANSPORTE | 6.578,26 |

El contenido del cuadro sólo incluye salario y seguros

| DESGLOSE | AÑO 2018 |
|---|---|
| SALARIO | 111.099,89 |
| SEGUROS | 1.541,86 |
| | 112.641,75 |
| DIETAS | 3.040,75 |
| TRANSPORTE | 8.908,50 |

- **ANEXO 4. IMPORTE DE LA MASA SALARIAL. EJERCICIOS 2016 Y 2017. Página 119**

La variación entre las masas salariales de los ejercicios 2017 y 2018 incluye no sólo la subida del 1% sino la variación de efectivos, por ello es el 1,33%.

- **ANEXO 3. MOVIMIENTOS ASOCIATIVOS EN LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL. EJERCICIOS 2015 A 2018. Página 123**

Los datos de esta Mutua relacionados en ese anexo deberían ser los siguientes:

| Variación cuentas de cotización | Variación de trabajadores | Población protegida (*) | % |
|---|---|---|---|
| 87 | 2.398 | 133.276 | 1,80 |

(*) A 30 de abril de 2018

Atentamente,

Javier González Ortiz
Director Gerente

MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL, Nº 272
CIF G38303525

TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR**
**PRESIDENTE DE FRATERNIDAD-MUPRESPA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 275**

Domicilio social: Pl. Cánovas del Castillo, 3 - 28014 MADRID. C.I.F.: G-82287228 fraternidad.com

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

Son de referencia sus oficios de los días 31 de octubre y 19 de noviembre de 2019, que confieren plazo a esta Entidad, hasta el día 13 de diciembre de 2019, para formular alegaciones al ***"Anteproyecto de Informe de Fiscalización sobre la gestión y control de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, ejercicio 2017".***

En su mérito, mediante el presente escrito y sus documentos adjuntos se evacua el trámite conferido.

Los documentos adjuntos son el escrito de alegaciones y sus cinco anejos.

Como se indica en su oficio del día 31 de octubre, este documento se firma electrónicamente, mediante certificado reconocido. Asimismo, considerando el carácter reservado que refiere el último párrafo del citado oficio, las personas físicas y empresas afectadas por las alegaciones se han identificado, por el número de orden que figura en el Anexo, borrándose (con espacio en blanco) en la transcripción del Anteproyecto, lo cual no obsta, evidentemente, a su identificación por el Tribunal.

Fraternidad Muprespa

Domicilio social: Pl. Cánovas del Castillo, 3 - 28014 MADRID. C.I.F.: G-82287228 fraternidad.com

No se han efectuado modificaciones/supresiones/borrados en los anexos que, por su carácter de documentos probatorios de carácter reservado, no deben ser objeto de publicación.

Madrid, 12 de diciembre de 2019.

TRIBUNAL DE CUENTAS.- DEPARTAMENTO DEL ÁREA DE LA ADMINISTRACIÓN SOCIO-LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

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

## ALEGACIONES

## 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

...

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.

...

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, ... 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 ...

...

**… 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 único.**

## ALEGACIÓN DE FRATERNIDAD-MUPRESPA:

Al día de hoy, en el sector de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, rige el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE 1.junio.2017), aprobado por Resolución de 18 de mayo de 2017, de la Dirección General de Empleo, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social[1].

Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social forman parte del sector público estatal de carácter administrativo (artículo 80.4 TRLGSS) y su finalidad es colaborar en la gestión de la Seguridad Social (art. 80.1 TRLGSS), pero la regulación de las relaciones laborales de su personal a través de este Convenio sectorial viene de lejos y no resulta tan llamativa si se tiene en cuenta que estas entidades comenzaron siendo aseguradoras privadas de la responsabilidad civil del empresario por los accidentes de trabajo, junto a las entidades mercantiles de seguros, previamente a la propia existencia del actual sistema de Seguridad Social; cuando la Ordenanza Laboral de Seguros de 1970, por no remontarnos más allá, se aplicaba tanto al personal de las mutuas como, por ejemplo, al personal del Instituto Nacional de Previsión y otros organismos y entidades de previsión social.

El Convenio colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, que sustituyó a la Ordenanza de Seguros de 1970, viene dando a las mutuas en muchos aspectos un trato diferenciado del resto de entidades de seguros y, actualmente, su aplicación es, cuando menos, limitada, por cuanto las leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado incluyen previsiones, desde hace tan sólo algunos años, respecto al personal de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social[2] que, por razones obvias de jerarquía normativa,

---

[1] Hoy Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

[2] Por todas, la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

Disposición adicional trigésima tercera. Retribuciones de los cargos directivos y restante personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y de sus centros mancomunados

prevalecen sobre las del convenio, recogiéndose por ello, como señala el propio Tribunal de Cuentas, en la Disposición adicional tercera del actual Convenio[3], la aplicación a las mutuas de lo dispuesto en el mismo de conformidad con lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Ahora bien, esta situación parece que deviene en insostenible si los organismos públicos de control y tutela continúan trasladando al sector criterios de aplicación de las normas presupuestarias que, incidiendo directamente en las relaciones laborales de su personal, carecen de un planteamiento global sobre su realidad y modelo de gestión, bien distinto al de Entidades Gestoras y

---

Uno. Las retribuciones que, por cualquier concepto, perciban los Directores Gerentes y el personal que ejerza funciones ejecutivas en las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados se regirán por lo establecido en el artículo 88 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se podrán incrementar en el porcentaje máximo previsto en el artículo 18.dos, respecto a las cuantías percibidas en 2017.

Dos. Sin perjuicio de lo dispuesto en el citado artículo 88, las retribuciones del resto del personal al servicio de las Mutuas y de sus centros mancomunados quedarán sometidas a lo dispuesto en relación con el personal laboral del sector público estatal y, concretamente, a lo establecido en el artículo 23 de esta Ley y en 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 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.

A los efectos de lo establecido en el párrafo anterior, 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.

Tres. De conformidad con lo previsto en la disposición transitoria sexta de la Ley 35 / 2014 , de 26 de diciembre, la eventual diferencia entre las retribuciones percibidas por el personal de las Mutuas y de sus centros mancomunados que a la entrada en vigor de dicha Ley excedieran de las resultantes de la aplicación de lo previsto en el artículo 88 de la Ley General de la Seguridad Social, será absorbida en una tercera parte en el ejercicio 2018, sin que al eventual exceso de retribuciones que perciba dicho personal le sea de aplicación el incremento que se establece en los dos apartados anteriores.

Cuatro. A efectos de la aplicación de las limitaciones previstas en los apartados anteriores serán computables igualmente las retribuciones que provengan del patrimonio histórico de las Mutuas o de las entidades vinculadas a dicho patrimonio.

[3] Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE 1.junio.2017).

Disposición adicional tercera. *Particularidades de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y de aquellas entidades que pertenezcan al Sector Público Estatal.*

En lo que concierne a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y a aquellas entidades que pertenezcan al Sector Público Estatal, aplicarán lo dispuesto en el presente Convenio de conformidad con lo que la legislación vigente en cada momento disponga.

Servicios Comunes, y que sitúan a las mutuas en el incumplimiento permanente de sus obligaciones como empleadoras, con el principal argumento de garantizar el control del gasto público o el ejercicio de su función pública, pero sin que a la fecha se conozca por qué gestionar las plantillas en el marco propio del Convenio de Seguros, respetando las limitaciones presupuestarias, deviene en incompatible con garantizar el ejercicio de esas funciones o con la limitación del gasto.

Aunque las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social formen parte, al día de hoy, del sector público estatal, en su organización y administración mantienen su carácter privado[4], y así como se mantiene el principio de responsabilidad empresarial por el riesgo profesional, se mantiene la vinculación al Convenio de Seguros en el ámbito de sus relaciones laborales. Sería deseable que cualquier intento de redefinición del marco de sus relaciones laborales fuera precedido de un reconocimiento previo de su modelo de gestión y de una regulación que les dotara en toda su dimensión de la necesaria seguridad jurídica, para seguir prestando los servicios públicos que les han sido encomendados, de forma coherente con el diseño del sistema de Seguridad Social establecido, que por una parte admite plenamente la colaboración de las mutuas por su contrastada eficacia y como entidades de naturaleza privada pero, por otro lado, niega sus peculiaridades.

Al margen de estas consideraciones, tanto la desvinculación del Convenio actual, como la posible inclusión en el ámbito de aplicación del IV Convenio para el personal laboral de la Administración General del Estado de un colectivo tan numeroso como es el de los empleados de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social[5], debe observar tanto lo establecido en el artículo 5 del Convenio de seguros[6], como lo señalado en el artículo 1.3 del Convenio para el personal laboral de la Administración General del Estado[7].

---

[4] Artículo 80.4 TRLGSS: *... 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.*

[5] Alrededor de 20.000 empleados.

[6] Artículo 5 (Vinculación a la totalidad):

> Las condiciones del presente Convenio general forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.
>
> En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera, expresamente.

[7] Artículo 1.3. La inclusión en el ámbito de aplicación de nuevo personal que se produzca con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio exigirá que la mayoría del colectivo afectado manifieste su conformidad a la integración, individualmente o a través de los

La situación no es fácil de resolver por las MCSS, pues son notorias las dificultades inherentes a la desvinculación de un convenio colectivo y a la inclusión en uno nuevo.

En cualquier caso, Fraternidad-Muprespa debe recordar la facultad de la autoridad laboral (art. 5 del Convenio) para *resolver dejar sin efecto algunas de las cláusulas del presente Convenio.*

La autoridad laboral tiene facultades de las que carecen las empresas, por lo que Fraternidad-Muprespa manifiesta su disposición de cumplimiento de la legislación vigente, citando a este respecto los artículos 84[8] y 85[9] del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET).

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

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

**Esta incidencia afecta a Mutua Fraternidad-Muprespa: c) no se cuantificó la repercusión económica en el presupuesto.**

**ALEGACIÓN DE FRATERNIDAD-MUPRESPA:**

Se ha comprobado que la plantilla utilizada que se viene utilizando cada mes, para remitir a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, la relación de contratos efectuados, omitía el campo relativo a la repercusión económica de dicha contratación en el presupuesto del ejercicio.

---

representantes legítimos en su ámbito. La propuesta se tratará en la Subcomisión Paritaria correspondiente y se elevará a la Comisión Paritaria para su aprobación, previo informe favorable de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, así como de la Dirección General de la Función Pública.

[8] Artículo 84.1 ET. Concurrencia: Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

[9] Artículo 85.1 ET. Contenido: Dentro del respecto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias …

Esta circunstancia se ha subsanado en diciembre de 2019, como se podrá comprobar en las plantillas sucesivas.

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

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

**… La conservación en las 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), …**

**ALEGACIÓN DE FRATERNIDAD-MUPRESPA:**

El 11 de noviembre de 2019 se ha alcanzado un acuerdo con la representación de los trabajadores cuyo fin es adecuar las tablas salariales de la mutua en consonancia con el conjunto de la normativa presupuestaria, procediendo para ello, a partir del 1 de enero de 2020, a eliminar la línea de descuento que aparece en la nómina de cada uno de los empleados, denominada "Reducción RDL 8/2010", trasladando e integrando su alcance y cuantificación a cada uno de los conceptos retributivos que individualmente integran la nómina.

Igualmente a partir de esa fecha, las distintas líneas que aparecen en la nómina y que recogen los incrementos salariales aplicados en los ejercicios 2016, 2017, 2018 y 2019, serán eliminadas, trasladando e integrando su alcance y cuantificación, cuando así corresponda, a cada uno de los conceptos retributivos que individualmente integran la nómina.

Ese proceso, no supondrá en ningún caso una reducción o aumento de la retribución total anual que viniera percibiendo cada empleado.

Tomando como base esa adecuación de las tablas salariales, se ha considerado oportuno avanzar igualmente en la homogeneización y simplificación de la estructura retributiva de los empleados.

En diciembre de 2009 se firmó un acuerdo con la representación legal de los trabajadores con el objeto de reagrupar distintos conceptos salariales; igualmente, en el año 2013 se firmó un nuevo acuerdo que daba continuidad al proceso de reagrupación de conceptos salariales; la propia Política de Compensación y Beneficios de la Mutua recoge, entre otras acciones, que se avanzará en la simplificación y homogeneización de la estructura retributiva, al igual que el Plan de Igualdad de la Entidad, que también recoge entre las acciones a desarrollar la simplificación y homogeneización de la estructura retributiva.

Ahora, con la firma del acuerdo de 11 de noviembre de 2019, se continúa el proceso de homogeneización y simplificación de la estructura retributiva, que permitirá a la mutua mejorar y agilizar el suministro de información a la Administración, como consecuencia de las actuaciones de control por parte del órgano de dirección y tutela, de las auditorías realizadas por la Intervención General de la Seguridad Social y del procedimiento de autorización de la masa salarial por parte el Ministerio de Hacienda.

Se adjunta a continuación la nueva estructura de conceptos acordada:

| Concepto Retributivo | Descripción | Concepto vigente a partir del 01/01/2020 | Revisable | Compensable/ Absorbible | Agrupar |
|---|---|---|---|---|---|
| **TABLAS SALARIALES** | | | | | |
| Sueldo base convenio | Articulo 29 Convenio Colectivo | Si | Si | No | No |
| Complemento de experiencia | Articulo 30 Convenio Colectivo | Si | Si | No | No |
| **COMPLEMENTOS PERSONALES** | | | | | |
| Complemento Personal | Este concepto, que tiene carácter de no compensable ni absorbible, integra conceptos salariales de antiguas estructuras retributivas. | Si | Si | No | No |
| Complemento Adaptación Individual | Concepto retributivo de los empleados en plantilla a 31 de diciembre de 1996, procedente de la estrucutura retributiva ya derogada. Articulo 33 Convenio Colectivo | Si | Si | No | No |
| **COMPLEMENTOS PUESTOS DE TRABAJO** | | | | | |
| Complemento de puesto | Su devengo depende única y exclusivamente del puesto de trabajo ocupado, cuya finalidad es retribuir las condiciones particulares requeridas para el puesto en atención a la dificultad técnica, mayor dedicación, responsabilidad o conocimiento exigido para el desempeño de las tareas del puesto. | Si | Si | Si | No |
| Complemento de destino | Complementos de la estructura retributiva anterior al 1 de enero de 2020, y que tenian como finalidad la de retribuir disitintas condiciones particulares y especialidades del puesto de trabajo ocupado | No | SI | SI | Si Complemento de puesto |
| Complemento específico | | | | | |
| Complemento puesto de trabajo | | | | | |
| Complemento Personal Acreditado | | | | | |
| Plus de Cargo | | | | | |
| Complemento Disponibilidad | | | | | |
| Complemento Jornada Especial | | | | | |
| Disponibilidad Permanente | | | | | |
| Complemento Dedicación Plena | | | | | |
| Plus Especialidad Quirúrgica | | | | | |
| **COMPLEMENTOS SINGULARES DE PUESTO** | | | | | |
| Plus Turnicidad | Articulo 49.3 Convenio Colectivo | Si | Si | No | No |
| Plus de Nocturnidad | Artículo 49.4 Convenio Colectivo | Si | Si | No | No |
| Compensación por comida | Complemento para aquellos puestos de trabajo siempre y cuando la distribución horaria de su jornada de trabajo se encuentre dentro de los márgenes establecidos en el art. 47 del vigente Convenio Colectivo | Si | Si | No | No |
| Complemento específico Hospital | Complemento para aquellos puestos de trabajo del área sanitaria y administrativa adscritos al Hospital por la disponibilidad y complejidad que conlleva | Si | Si | Si | No |
| Complemento de movilidad | Complemento para aquellos puestos de trabajo que quedan vinculado a la prestación de servicios en más de un centro de trabajo | Si | Si | Si | No |
| Complemento por jornada partida | Complemento para aquellos puestos de trabajo vinculado al desempeño de las funciones inherentes en regimen de jornada partida. Este complemento absorbe la compensación por comida establecida en el Convenio Colectivo vigente | Si | Si | Si | No |
| Complemento de adscripción | Complemento para aquellos puestos de trabajo que prestan servicios en un determinado ámbito territorial y/o funcional como consecuencia de la mayor complejidad y/o responsabilidad | Si | Si | Si | No |
| Plus Transporte | Complemento para aquellos puestos de trabajo por traslado de su actividad a otro centro periférico de trabajo | Si | Si | Si | No |
| Complemento por especialidad | Complemento para aquellos puestos de trabajo que colleven para la prestación de servicios una mayor cualificación que la requerida con carácter general | Si | Si | Si | No |
| Complemento Función Adicional | Complemento para aquellos puestos de trabajo que realicen tareas adicionales a las funciones del puesto en el que está adscrito | No | Si | Si | Si Complemento por especialidad |

### *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 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 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 Colectivo.**

## ALEGACIÓN DE FRATERNIDAD-MUPRESPA:

En efecto, Fraternidad-Muprespa utiliza las tablas salariales publicadas con fecha 21 de febrero de 2011, en lugar de las tablas salariales publicadas con fecha 24 de febrero de 2010.

Pero, al contrario de lo indicado, es correcto que se haga tal uso, ateniendo a lo explicitado en la Disposición adicional quincuagésima novena.Tres de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2011, ya que, el literal de dicha disposición no acaba donde lo deja el párrafo transcrito en el anteproyecto de informe sino que continúa, siendo la redacción completa y correcta del mismo la siguiente: "*Las retribuciones del resto del personal al servicio de las mutuas y de sus entidades y centros mancomunados no podrán experimentar incremento alguno en el ejercicio 2011, **respecto a las cuantías percibidas en el ejercicio 2010***."

Así, la limitación no consiste en que las retribuciones del personal de las mutuas no puedan crecer, sino en que, y ahí radica la diferencia crucial entre lo marcado sobre retribuciones explícitamente para el personal de las mutuas en la Ley de Presupuestos del año 2011 respecto a la de años precedentes y también a la de los posteriores, dicho crecimiento no significara que dicho personal acabara percibiendo en el año 2011 una cantidad superior a la que percibió en el año 2010. Por supuesto en términos homogéneos.

Esta discrepancia que se plantea en este apartado por parte del Tribunal de Cuentas también se planteó en su momento por parte del equipo de la Intervención General de la Seguridad Social que realizó la auditoría de cumplimiento del ejercicio 2011.

Se presentaron al equipo auditor cuantos cálculos y datos fueron requeridos y que pusieron en evidencia lo manifestado desde un principio por esta entidad, cual es que se cumplió rigurosamente con la máxima establecida en la disposición adicional quincuagésimo novena.Tres, ya que ningún empleado de Fraternidad-Muprespa acabó 2011 percibiendo una cantidad superior a la que percibió en el año 2010, y todo ello a pesar de haber utilizado las tablas salariales publicadas con fecha 21 de febrero de 2011 en lugar de las tablas salariales publicadas con fecha 24 de febrero de 2010.

Este asunto quedó zanjado con la recepción por parte de esta entidad del Informe definitivo de Auditoría de Cumplimiento (adicional al de auditoría de las cuentas anuales) del ejercicio 2011 con fecha 9 de octubre de 2015.

Dicho informe expresa textualmente: "*...a pesar de la actualización de las tablas salariales, el capítulo I "Gastos de personal", según se desprende del Estado de Liquidación del Presupuesto de Gastos, ha experimentado una disminución respecto al ejercicio 2010 del 3,59%, que en términos absolutos se cifra en 3.146.439,04 € y ello es debido a las siguientes circunstancias que afectan a los gastos del ejercicio 2010:*

- *La reducción de salarios prevista en el Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo únicamente se aplicó durante siete meses del año 2010, por lo que la comparativa debe hacerse anualizando la reducción citada.*

- *En 2010 se abonaron, un pago adicional de IGRD (Incentivo General de Resultados y Desempeño) correspondiente a los ejercicios 2007 a 2009, previa demanda de Conflicto Colectivo por los sindicatos CCOO y UGT que ascendió a 2.700.818,27 €, y un pago único previsto en el artículo 38 del Convenio Colectivo General por 298.651,10 €.*

*Igualmente la comparativa realizada en términos de homogeneidad para los dos periodos, una vez aplicada en términos anuales a las retribuciones del ejercicio 2010 la reducción prevista en el Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, pone de manifiesto que las mismas han experimentado una minoración de 765.500,76 € que representa un decremento del 1,92% respecto al ejercicio anterior."*

A mayor abundamiento, Fraternidad-Muprespa admite que las actuaciones de la Intervención General de la Seguridad Social no son óbice para evitar actuaciones posteriores de otros órganos de fiscalización, cual es el caso del

Tribunal de Cuentas, pero la seguridad jurídica y la capacidad de la Administración para exigir el pago de obligaciones durante cuatro años (por pagos indebidos efectuados con cargo al patrimonio de la Seguridad Social), exigen que haya un momento en que determinadas acciones queden firmes.

Fraternidad-Muprespa rinde cuentas del ejercicio 2011 en julio de 2012 por lo que pasados cuatro años, en julio de 2016, debe afirmarse que hayan adquirido firmeza (indiscutibilidad) las tablas salariales aplicadas en 2011[10].

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

### II.2.1. Altos cargos

### II.2.1.4. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA

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

a) **El cumplimiento de uno de los objetivos se determinaba en función 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.**

[10] Inexigibilidad del reintegro de cualquier pago, aún en el hipotético caso de que fuera indebido, efectuado más allá de cuatro años antes.

**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"*, ... 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 colabora.**

## ALEGACIÓN DE FRATERNIDAD-MUPRESPA:

a) Respecto a la determinación de cómo efectúa la Mutua el cálculo de los citados ratios de gastos de incapacidad temporal por contingencias profesionales existentes en la Mutua y en el sector, a efectos de verificar la corrección de los mismos:

### 1. El indicador

El indicador definido como el *gasto de ITCP sobre cuotas de ITCP* evidencia el dinero que una mutua dedica a pagar las prestaciones económicas por incapacidad temporal de contingencias profesionales. Indirectamente, este indicador nos aporta información sobre la incidencia, la gravedad de los procesos y su duración.

Es un indicador que mide la eficiencia de las mutuas y que intercambiamos con frecuencia para conocer el estado de nuestra gestión, de forma comparativa con otras entidades.

### 2. El valor del Sector

Anualmente, AMAT remite a todo el sector el valor de cada entidad y el valor agregado de todas las Mutuas tras la rendición de cuentas, lo que se denomina Media del Sector. Este es el valor que utilizamos como referencia. En la reunión de AMAT del 18 de octubre se aportó un fichero con los datos oficiales de cada Mutua para 2018 y con los datos agregados para 2018 y 2017.

En 2017, el valor del sector fue 25,0% y en 2018 el valor fue de 25,4%.

## 3. Los objetivos de los Directores de la Red

Los directores de la Red de la Mutua, directores territoriales, provinciales y de las delegaciones, tienen dos objetivos relacionados con el que se ha marcado a la alta dirección:

- Un objetivo de resultado en incapacidad temporal para cada región (direcciones provinciales y direcciones territoriales) del indicador *gasto de ITCP sobre cuotas de ITCP* con el que se buscaba obtener un resultado sólido en la gestión de la Mutua.

- Un objetivo de posición para cada región (direcciones provinciales y direcciones territoriales) que primaba la posición de la Mutua en relación con las grandes mutuas del sector en cada región (mensualmente las grandes mutuas nos intercambiamos el valor del indicador en cada dirección provincial y territorial). Con este indicador, lo que se buscaba era que la Mutua siempre tuviera posiciones destacadas en la Gestión, o lo que es lo mismo, estar mejor que la media, para ello se primaba estar en las 3 mejores posiciones entre las mutuas del grupo I.

| POSICIÓN RESPECTO A GRANDES MUTUAS | PUNTOS POR LA POSICIÓN DEL INDICADOR GASTO IT.AT SOBRE CUOTAS ITAT |
|---|---|
| 1 | 30 |
| 2 | 30 |
| 3 | 30 |
| 4 | 20 |
| 5 | 10* |
| 6 | 0 |
| | * si el año anterior se tuvo la 6ª posición |

## 4. El valor de la Mutua

La Mutua trabaja para que este indicador esté contenido y sea mejor que el que puede mostrar el sector. En una prestación como la de contingencia profesional, donde la Mutua tiene la responsabilidad total de la gestión del accidente, parece razonable que quiera ser una mutua ejemplar con un indicador que refleje la rapidez de nuestras actuaciones

y el éxito en la resolución de los casos (si los casos no se resuelven adecuadamente se prolongan en el tiempo sin que se proporcione un alta laboral).

**Durante los últimos años, la Mutua ha buscado contener este ratio para asegurar su viabilidad. Los valores de la Mutua han sido los siguientes: en 2017 obtuvo 22,6% y en 2018 tuvo un 22,9%. En ambos ejercicios el valor ha sido mejor que el de sector en más de 2 décimas, por lo que correspondería a los directores de la Mutua acceder al tope del incentivo.**

b) Ciertamente uno de los objetivos determinantes de la retribución variable del personal con contrato de alta dirección, *"el resultado de la Cuenta de gestión del Patrimonio de la Seguridad Social del ejercicio anterior sea positivo"*.

En Fraternidad-Muprespa siempre se ha entendido como tal el *"Resultado a distribuir del ejercicio"*, por ser el que se aplica para el cálculo de las reservas que, como refiere el Tribunal, 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.

El Tribunal se refiere a la literalidad que establece 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"*; pero hemos de disentir de la interpretación que hace el Tribunal de Cuentas cuando expone que sería más razonable que el resultado al que se refiere el objetivo fijado por la Mutua se identificara con la diferencia entre ingresos y gastos obtenidos en el ejercicio (modelo s007 de la Memoria).

Tal modelo refleja la diferencia entre gastos e ingresos del ejercicio y representa, tan sólo, una parte del resultado obtenido en el mismo.

Para la mutua el significado de "…..el resultado de la Cuenta de gestión del Patrimonio de la Seguridad Social ", abarca el resultado total del ejercicio y éste se calcula sumando el saldo obtenido en el ejercicio por la diferencia entre ingresos y gastos del ejercicio (modelo s007) más los saldos obtenidos en el ejercicio en las cuentas 120 "Resultados de ejercicios anteriores" y 122 "Resultado neto generado por cuotas". La suma de los tres

importes conforma el resultado obtenido en el ejercicio 2016 y éste fue positivo por importe de 18.596.046,48 €.

| Resultado obtenido | Ejercicio 2016 |
|---|---|
| Resultados ejercicio corriente | -18.142.587,99 |
| Resultados ejercicios anteriores | 36.039.031,39 |
| Resultado neto generado por cuotas | 699.603,08 |
| **Total** | **18.596.046,48** |

Cuando en la Mutua se fijó dicho objetivo, relacionado con el resultado del ejercicio, se refería, sin ningún género de dudas, al resultado total obtenido en dicho ejercicio, a partir del cual se dotan las reservas y cuyo importe se refleja en el modelo S088 de la Memoria del ejercicio 2016.

**ENUMERACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LAS DOTACIONES Y APLICACIONES DE LAS RESERVAS, A EFECTUAR COMO CONSECUENCIA DEL RESULTADO OBTENIDO EN EL EJERCICIO**
**EJERCICIO: 2016**

**MUTUA Nº 275 – FRATER**

| **RESULTADO A DISTRIBUIR:** | |
|---|---|
| Procedente de contingencias profesionales: | |
| Importe (A) | 31.169.873,10 |
| Aumento/Disminución por variación de resultados de ejercicios anteriores (B) | 23.881.882,19 |
| Aumento/Disminución por variación de resultados netos generados por cuotas (C) | -335.968,86 |
| Resultado a distribuir (D = A + B + C) | 54.715.786,43 |
| Procedente de contingencias comunes: | |
| Importe (E) | -56.830.971,28 |
| Aumento/Disminución por variación de resultados de ejercicios anteriores (F) | 11.627.220,98 |
| Aumento/Disminución por variación de resultados netos generados por cuotas (G) | 1.006.469,52 |
| Resultado a distribuir (H = E + F + G) | -44.197.280,78 |
| Procedente de la protección por cese de actividad de trabajadores autónomos: | |
| Importe (I) | 7.518.510,19 |
| Aumento/Disminución por variación de resultados de ejercicios anteriores (J) | 529.928,22 |
| Aumento/Disminución por variación de resultados netos generados por cuotas (K) | 29.102,42 |
| Resultado a distribuir (L= I + J + K) | 8.077.540,83 |

Así, se cumplió el objetivo relacionado con el resultado del ejercicio anterior, por lo que fue correcto el pago del incentivo del ejercicio 2017.

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, por considerar que son los ámbitos de la colaboración en la gestión en que más y mejor pueden influir.

No obstante, Fraternidad-Muprespa tiene el firme propósito de seguir los criterios del Tribunal de Cuentas que, no en vano, es el supremo órgano fiscalizador de las cuentas y de la gestión económica del Estado, así como del sector público (artículo 136.1 Constitución Española), por lo que ha de considerar la inclusión de objetivos asociados a la ITCC.

### II.2.3. Retribuciones en especie

### 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:**

- **CESTAS DE NAVIDAD 342.617,29 euros**
- **OBSEQUIO DE NAVIDAD 31.751,84 euros**
- **JUGUETES REYES 1.102,55 euros**

**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:

- CESTAS DE NAVIDAD (Importe en efectivo) 104,485,70 euros
- REGALO 25 AÑOS (Importe en efectivo) 55.176,00 euros
- JUGUETES REYES (Importe en efectivo) 47.335,49 euros

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 (347.617,29 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, por un importe conjunto de 527.292,87 euros.
   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 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.**

**ALEGACIÓN DE FRATERNIDAD-MUPRESPA:**

CUESTIÓN PREVIA.- LITISPENDENCIA EN LA SECCIÓN DE ENJUICIAMIENTO DEL TRIBUNAL DE CUENTAS.-

Habrá que estar a lo que resulte de las Diligencias Preliminares B-135/19, que se tramitan ante el Departamento 2º de la Sección de Enjuiciamiento, en relación con el "Informe de Fiscalización de la Contratación de Fraternidad-Muprespa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social número 275, Ejercicio 2017".

PRIMERA.- NATURALEZA SALARIAL DE LA CESTA DE NAVIDAD Y REGALO DE REYES.-

La cesta de Navidad y el regalo de Reyes son salario en especie del personal de Fraternidad-Muprespa y su abono (en especie o mediante la compensación de su importe en metálico) responde a la necesidad de cumplir con las normas laborales que afectan a la mutua respecto de su personal.

Su coste se engloba en los gastos de personal de Fraternidad-Muprespa.

El artículo 84.4 TRLGSS dispone que *son gastos de administración de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social los derivados del sostenimiento y funcionamiento de los servicios administrativos de la colaboración y comprenderán los gastos de personal, ...*

En el mismo sentido, el artículo 24.1 del Reglamento de Colaboración, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, dispone que "*Son gastos de administración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, los derivados del sostenimiento y funcionamiento de sus servicios administrativos en el cumplimiento de los fines de la colaboración que tienen encomendados y los de administración complementaria de la directa. Los gastos de administración comprenderán los gastos de personal, gastos corrientes en bienes y servicios, gastos financieros y las amortizaciones de bienes inventariables afectos a esta actividad*".

Abunda en lo anterior, respecto a su consideración como gastos de personal, el artículo 88.5 TRLGSS, cuando dispone que *el personal no directivo estará sujeto a relación laboral ordinaria, regulada en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores;* lo que somete a la Mutua a las normas laborales y de Seguridad Social, siéndole aplicable el Convenio Sectorial de ámbito estatal de empresas de Seguros, Reaseguros y Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, así como los acuerdos vigentes sobre condiciones laborales suscritos a nivel de empresa, que son las normas que, inicialmente, y sin perjuicio de lo señalado más adelante, van a determinar los gastos de su personal.

El suministro del paquete de Navidad, objeto del contrato analizado por el Tribunal constituye un gasto de personal incorporado a las relaciones contractuales de los empleados de la Mutua a través del *Pacto Interno suscrito por la empresa y la representación de los trabajadores en el año 1992.*

El Pacto Interno, que está en vigor desde el 1 de enero de 1992, sustituye a otro similar de 1989 y es de aplicación a la totalidad de los empleados que integran la plantilla de la entidad. Se trata de un pacto de empresa que recoge condiciones y mejoras entre las que se incluyen prestaciones complementarias relacionadas con la acción social. La existencia del Pacto Interno se reconoce por el Tribunal de Cuentas e incluso el propio Ministerio Fiscal cuando, en relación con el "INFORME DE FISCALIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE

FRATERNIDAD-MUPRESPA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL NÚMERO 275, EJERCICIO 2017", no cuestiona el Pacto Interno ni *el preceptivo cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la FRATERNIDAD-MUPRESPA.*

El artículo 27 del Pacto Interno, determina que 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, indicándose asimismo que la entidad podrá sustituir en los casos que considere oportuno los obsequios antes mencionados por su importe en efectivo. Las cantidades que la empresa destinará a esta finalidad se incrementarán cada año, y en la medida de lo posible, con el mismo porcentaje en que se incrementen los presupuestos aprobados por los organismos competentes. Se trata por tanto de contraprestaciones en especie, integradas en la acción social de la entidad.

El pacto de empresa tiene eficacia jurídica y genera para esta entidad obligaciones, a las que debe hacer frente y que están comprendidas entre las que son necesarias para el cumplimiento de sus fines institucionales. El respeto a la normativa laboral que afecta a la Mutua como empleadora no permite incumplir dicho acuerdo, en tanto el mismo no fuera compensado por una norma legal o convencional más favorable, o se viera afectado por su condición de entidad colaboradora con la Seguridad Social.

Los pactos internos de empresa tienen la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y, por ende, la consideración de fuentes de la relación laboral (artículo 3.1.b del Estatuto de los Trabajadores).

No se negará que las relaciones laborales de la Mutua con respecto a su personal presentan diferencias con las existentes en el ámbito de las empresas privadas ya que, por su condición de entidad colaboradora con la Seguridad Social, sus presupuestos se integran en los Presupuestos Generales del Estado, a través del Presupuesto de la Seguridad Social.

Precisamente por ello, el artículo 88.5 TRLGSS dispone que *las retribuciones del conjunto del personal de las mutuas están sujetas a las disposiciones sobre la masa salarial y a las limitaciones o restricciones que establezcan, en su caso, las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año.*

Así, se hace necesario conjugar la normativa laboral que afecta a la Mutua, que es de obligado cumplimiento, con las disposiciones sobre masa salarial y las limitaciones o restricciones que establezcan, en su caso, las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

El artículo 18.Dos de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, dispone: *En el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.*

Manteniendo la imposibilidad de realizar aportaciones a planes de empleo ni contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación. Artículo 18.Tres: *Las Administraciones, entidades y sociedades a que se refiere el apartado uno de este artículo no podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.*

*No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior y siempre que no se produzca incremento de la masa salarial, en los términos que establece la presente Ley, las citadas Administraciones, entidades y sociedades podrán realizar contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de contingencias distintas a la de jubilación. Asimismo, y siempre que no se produzca incremento de la masa salarial, en los términos que establece la presente Ley, podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, siempre que los citados planes o contratos de seguro hubieran sido suscritos con anterioridad al 31 de diciembre de 2011.*

Prohibiciones que no afectan a los gastos de acción social.

Artículo 18.Cuatro: *A este respecto , se considera que 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.*

*Estos gastos de acción social, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2017 respecto a los del año 2016.*

Así, la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año 2017 no suprime, ni modifica, en ese ejercicio, los derechos reconocidos por la entidad en el Pacto Interno que constituyen condiciones más beneficiosas de los empleados de la Mutua y que superan a los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores o Convenio Colectivo de aplicación a la entidad. Tienen la consideración de beneficios sociales, limitándose en 2017 sólo el importe, al señalar la Ley que esos gastos no podrán experimentar ningún incremento en 2017, con respecto a los del año 2016.

En definitiva, debe resultar decisivo que la masa salarial de 2017 de Fraternidad-Muprespa recibió la aprobación del Ministerio de Hacienda y Función Pública, por importe de 1.990.237 euros en concepto de acción social, dentro del cual se incluye una partida de 559.754,88 euros, que incluye los obsequios de Navidad mencionados en el artículo 27 del Pacto Interno de 1992. Se acompaña la aprobación de la masa salarial, señaladas en color amarillo las partidas correspondientes.

Fraternidad-Muprespa ha cumplido por tanto con todas las normas que le afectan:

- Como empleadora de personal sujeto a la relación laboral ordinaria regulada en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Con las disposiciones sobre masa salarial y las limitaciones o restricciones establecidas por la Ley General de Presupuestos del Estado de 2017.
- Amén de con las normas de contratación pública a las que viene obligada por su inclusión en el ámbito subjetivo de aplicación de la LCSP (art. 3.1.f LCSP).

El propio Tribunal señala, y lo transcribe el Ministerio Fiscal, 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...".*

En Fraternidad-Muprespa, el disfrute del lote de Navidad y del regalo de Reyes se remonta más allá de 1968, en aquel momento probablemente, y aunque hoy lo desconocemos, obedeciendo a la mera liberalidad de la empresa, pero más adelante consolidándose este beneficio e incorporándose al nexo contractual a través de los pactos de empresa suscritos con la representación de los trabajadores en los que se refleja expresamente la voluntad inequívoca de la empresa de su concesión.

Los pactos de empresa son un instrumento de descentralización de la negociación colectiva muy adecuado para ganar eficacia y competitividad, por cuanto que el lote de Navidad y los regalos de Reyes a que nos estamos refiriendo permiten un pago en especie que resulta para el trabajador más ventajoso que el pago en metálico, estando en el origen de estas prácticas criterios de competitividad salarial, similares a los que se pueden atribuir ahora a la denominada "retribución flexible", por lo que igualmente se entiende que esta condición no desvirtúa "...el principio de eficiencia que debe regir el gasto público" y que también menciona el Tribunal en sus consideraciones.

A mayor abundamiento, la modificación, supresión o novación de estos acuerdos sólo puede efectuarse por absorción, como señala el propio Pacto Interno de 1992, en su artículo 5, por un nuevo acuerdo entre las partes, o por modificación sustancial de condiciones de trabajo y podemos afirmar, según lo ya expuesto, que en el caso de la Mutua y en el marco de sus obligaciones como entidad colaboradora de la Seguridad Social, también podría suprimirse por la necesidad de sometimiento a las normas presupuestarias; sirva de ejemplo la STS 2927/2015, de 8 de junio que determina que es lícito suspender en 2012 el lote de Navidad que reciben los empleados de una empresa pública catalana, al amparo de lo establecido en la Ley de Presupuestos de la Generalidad de Cataluña, dado que la misma suspende para ese año las ayudas sociales, pero esta circunstancia no se ha producido, en este caso, a la luz de las normas presupuestarias de 2017 aplicables a la entidad.

SEGUNDA.- NATURALEZA SALARIAL DEL OBSEQUIO DE NAVIDAD Y REGALO 25 AÑOS.-

Por último y en línea con lo anterior, la entrega de un regalo a los empleados de la Mutua, consistente en 2017 en una pulsera de actividad, se encuadra igualmente en la existencia de una condición más beneficiosa que la plantilla de la Mutua ha venido disfrutando, por voluntad de la empresa, desde hace al menos 20 años, según tenemos documentado, y que la empresa entiende que en 2017 tampoco se opondría a las normas presupuestarias de aplicación, de obligado acatamiento para la entidad.

En este caso, sin embargo, su entrega no se encuentra recogida en el Pacto Interno de la Mutua, lo que determinó su supresión en 2018.

TERCERA.- JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO RESPECTO A LAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.-

El propio Tribunal de Cuentas se hace eco de la jurisprudencia del Tribunal Supremo que reconoce 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.* Así, la STS de 15 de marzo de 2016, *"... 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 ...".*

En la misma línea, las STS 4.marzo.2013 y 21.abril.2016: *"... reconocida una CMB, la misma se incorpora al nexo contractual e impide poder extraerla del mismo por decisión del empresario, pues la condición en cuanto tal es calificable como un acuerdo contractual tácito -art. 3.1.c ET- y por lo tanto mantiene su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más favorable, siendo de aplicación las previsiones del artículo 1091 CC acerca de la fuerza de obligar de los contratos y del artículo 1256 CC acerca de la imposibilidad de modificar los términos del contrato de forma unilateral".*

Y las STS 24.noviembre.2014 y 3.febrero.2016: *"Para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión, de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un*

*derecho y se pruebe, en fin, la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo".*

De tal forma, resulta indiscutible que la cesta de Navidad, el regalo de Reyes, el obsequio de Navidad y el regalo 25 años tienen la consideración de condiciones más beneficiosas que forman parte del salario, como retribución en especie. Y así lo ha entendido también el Ministerio de Hacienda y Función Pública, al aprobar la masa salarial de Fraternidad-Muprespa de 2017, que incluía un importe de 1.990.237 euros en concepto de acción social, en el que se incluían los obsequios de Navidad, estuvieren o no incluidos en el Pacto Interno.

En lo que abunda que ninguno de estos conceptos retributivos no hayan sido objeto de órdenes de reintegro, ni antes ni después de 1992, de resultas de las auditorías anuales de la Intervención General de la Seguridad Social.

Responden al cumplimiento y realización de los fines institucionales de la entidad, que debe cumplir con las normas laborales que afectan a la mutua respecto de su personal y su coste se engloba en los gastos de personal de la misma.

Finalmente no debe ignorarse el momento en que el TRLGSS dispone que: *Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social forman parte del sector público estatal de carácter administrativo, de conformidad con la naturaleza jurídica de sus funciones y de los recursos económicos que gestionan, sin perjuicio de la naturaleza privada de la entidad* (art. 80.3 TRLGSS).

Este mismo texto literal, aparece por vez primera en 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 lleva dicho texto al artículo 68.7 de aquel TRLGSS, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Hasta aquel momento el artículo 68 TRLGSS/1994 no contenía referencia alguna a la inclusión de las entonces MATEPSS en el sector público estatal.

De hecho el origen de estos cambios legislativos se encuentra en el propio Tribunal de Cuentas, en un "Informe de Fiscalización sobre los procedimientos de contratación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social" (BOE 24 de agosto de 2009). Dicho informe puso de manifiesto *ciertos caracteres de singularidad* derivados de la *... doble consideración, naturaleza jurídica privada de las Mutuas como personas jurídicas, naturaleza jurídica pública, de las prestaciones y de los recursos que las financian, ... singularidad que afecta, de forma especialmente relevante, a su régimen de contratación.*

*No fue sino hasta la ampliación del ámbito subjetivo de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas a las entidades de derecho privado que, por reunir ciertos caracteres, se pudieran asimilar al concepto de "poder adjudicador" utilizado por la normativa comunitaria, ampliación operada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007 -con entrada en vigor el 1 de enero de 2007-, cuando las Mutuas quedaron sujetas por vez primera a las prescripciones de dicha Ley ...*

Cabe decir que es una buena forma de entender que la Intervención General de la Seguridad Social no haya ordenado reintegro alguno a este respecto. Es una condición más beneficiosa, que forma parte del salario de los empleados de Fraternidad-Muprespa desde 1968, ratificada por los sucesivos Pactos Internos de 1989 y 1992 (hoy vigente), cuando las Mutuas no formaban parte del sector público estatal, ni estaban incluidas en el ámbito de aplicación de la contratación pública, ni sus órganos de dirección y tutela (Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social) o control (Intervención General de la Seguridad Social) formulasen objeción alguna a ese respecto.

CUARTA.- CONFIGURACIÓN DEL SALARIO EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.-

El salario en especie tiene la misma consideración conceptual que el salario en metálico:

> Estatuto de los Trabajadores. Artículo 26. Del salario.
>
> 1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, ...
>
> ... ...

3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, ...

... ...

El obligado cumplimiento de tales condiciones más beneficiosas que se abonan en especie tienen el mismo encaje en los fines institucionales de la Mutua que el pago mensual del salario en dinero (art. 26.1 ET).

Es público y notorio que atenciones semejantes son comunes en el sector de Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, ya sea mediante la figura extendida de la *cesta de Navidad,* como resulta de la mera consulta de la Plataforma de Contratación del Sector Público, o figuras semejantes.

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 2 familiares de empleados de la Mutua, lo cual se corresponde con 4 asistencias.**

**ALEGACIÓN DE FRATERNIDAD-MUPRESPA:**

La gratuidad de la asistencia sanitaria con medios propios en las instalaciones de la mutua a los empleados y a sus familiares directos, está reconocida en el artículo 12 del Pacto Interno suscrito entre la empresa y la representación de los trabajadores en 1992.

Es una condición de la que han disfrutado siempre los trabajadores de la mutua y se ha percibido por los empleados y por la empresa, como una seña de identidad, mediante la que el propio personal de la mutua respaldaba su confianza en la entidad para el restablecimiento de su salud y la de sus familiares más allegados, y no como un pago en especie en contraprestación por los servicios prestados. Es habitual que cualquier trabajador del sector sanitario, público o privado, reciba asistencia sanitaria de sus compañeros y en el lugar en el que trabaja y esto se produce en todos los centros sanitarios con carácter formal o informalmente.

A fin de cuentas, los empleados que reciben dicha asistencia, o sus familiares directos, tendrían normalmente acceso gratuito a la misma, a través del Servicio Público de Salud correspondiente, o bien, en el caso de los empleados de la mutua, también como prestación de Seguridad Social, ya que son también trabajadores protegidos por la entidad en las contingencias profesionales y comunes, debiendo en este último caso causar previamente baja médica.

De esta forma, nunca se consideró que la asistencia sanitaria con medios propios y prescrita por un facultativo de la entidad, o por el Servicio de Prevención Propio, en situación de alta del trabajador, tuviera la consideración o presunción de salario en especie. La prestación de dicha asistencia sanitaria iba siempre acompañada de prescripción facultativa previa, así como, la prohibición de generar costes adicionales por servicios ajenos.

Es cierto, que en los últimos años la Intervención de la Seguridad Social en sus informes de auditoría ya manifestó sus reservas con relación a la exención de esa asistencia sanitaria y que finalmente en 2019 se ha determinado por la mutua su imputación como pago en especie, con la correspondiente cotización y tributación.

Pero la demora en asumir este cambio, no ha sido sólo por la cuestión de concepto o de cómo se percibía por la plantilla esta prestación, sino que ha venido también determinada por otras circunstancias:

- Por una parte, por la dificultad de valoración de cada uno de los posibles conceptos para su cotización y tributación, que finalmente se

ha solventado mediante la aplicación de la Tarifa existente para la facturación entre Mutuas.

- En segundo lugar por la necesidad de adecuar el sistema informático de la entidad para el registro de dichas asistencias, la comunicación al empleado y su imputación a través del aplicativo de nómina.

### II.2.4. Previsión social complementaria

### II.2.4.3. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA

**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 suscrita con , que comprende un seguro colectivo de accidentes para la totalidad de la plantilla, incluido el personal jubilado hasta los 70 años (por un capital igual al 50% del que tuviera asegurado), 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 empresa Caser, S.A.**

**El importe al que ascienden los pagos correspondientes a las aportaciones efectuadas en el 2017 por la citada póliza de accidentes es de 20.053,33 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.**

**ALEGACIÓN DE FRATERNIDAD-MUPRESPA:**

El Tribunal de Cuentas refiere que "La Mutua cuenta con una póliza de accidentes suscrita con la **empresa número 3 del Anexo,** que comprende un seguro colectivo de accidentes para la totalidad de la plantilla, incluido el personal jubilado hasta los 70 años (por un capital igual al 50% del que tuviera asegurado), 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)".

Consideramos, respetuosamente, que dicha afirmación incurre en un error, por cuanto la póliza de la **empresa número 3 del Anexo** cubre a "La totalidad del personal que preste servicios por cuenta ajena para el tomador, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de su vinculación con el tomador, así como todas aquellas personas que en el futuro, dentro del período de duración del contrato de seguro adquieran la condición anteriormente señalada".

A continuación se explicita el personal en activo, que en el momento de suscripción de la póliza se cifra en 1.949 trabajadores en activo, y se añade que "la edad límite de cobertura de cada asegurado será de 70 años".

Se comete un error, pues, cuando se dice que la póliza de la **empresa número 3 del Anexo** da cobertura a personal jubilado hasta los 70 años. Es cierto, bien al contrario, que da cobertura sólo a personal en activo y sólo hasta que cumpla 70 años.

Es cierto que esta póliza contempla doble garantía si el accidente es de circulación.

Se acompaña, como **anejo número 1**, la póliza de la **empresa número 3 del Anexo.**

Por otra parte, es cierto que existe otra póliza, suscrita con la **empresa número 4 del Anexo,** para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 60 del Convenio colectivo del sector. Esta póliza es la que se amplía a los empleados jubilados, hasta que cumplan los 70 años de edad, sólo por el 50% del capital por la garantía de fallecimiento que no por incapacidad.

Esta última póliza se contrata y suscribe en estricto cumplimiento del Convenio colectivo del sector, por lo que no cabe considerar que gastos ocasionados por

personal que no está en activo (3.920,93 euros) estén faltos de vinculación con el fin institucional de las mutuas[11].

Y la póliza de la **empresa número 3 del Anexo** (20.053,33 euros) se suscribe para dar cumplimiento al pacto interno, como se acredita con adjunto **anejo número 2**.

Por lo tanto, en relación a lo que indica el Tribunal "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":

- La contratación del seguro de vida procede en cumplimiento del Convenio colectivo.

- Y la contratación del seguro de accidentes en cumplimiento del Pacto Interno.

### II.2.5. Indemnizaciones

### 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:**

[11] Se reitera la alegación de Fraternidad-Muprespa respecto a la obligatoriedad de aplicación del Convenio colectivo general de ámbito estatal para las empresas de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, al menos en tanto la autoridad laboral, en uso de sus competencias, no decida otra cosa.

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) |
|---|---|---|---|---|---|
| [redacted] | 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 |
| [redacted] | 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 |
| [redacted] | Se negó a incorporarse al servicio de rehabilitación *(Despido disciplinario)* | 0,00 | Despido improcedente | 49.908,00 | 49.908,00 |
| [redacted] | Llega tarde al trabajo y tiene ausencias injustificadas *(Despido disciplinario)* | 0,00 | Despido improcedente | 45.000,00 | 45.000,00 |
| [redacted] | 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 |
| [redacted] | 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 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, considerando lo dispuesto en el artículo 7.3 de la Ley 47/2003, 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 despido.**

**ALEGACIÓN DE FRATERNIDAD-MUPRESPA:**

No es nuevo el juicio de legalidad de las conciliaciones de los despidos por las MCSS, ya sea en sede de conciliación previa ante los órganos administrativos de mediación, arbitraje y conciliación o en sede judicial.

Los tribunales han admitido *la facultad de gestión patrimonial a cargo de la Mutua ..., no puede desconocerse una cierta autonomía decisoria en el ejercicio de tal gerencia, ...*

Así se manifestó el Tribunal Supremo, en su sentencia de 3 de marzo de 1999, para admitir el reintegro de una indemnización superior al mínimo legal del despido, *sin circunstancia alguna que razonablemente aconsejara pactar en conciliación la cantidad acordada sobre el mínimo legal ..., por lo que ha de concluirse no estar justificado con arreglo a derecho el importe debatido en cuanto excede del mínimo legal establecido en el ET.*

El propio Tribunal de Cuentas (Sentencia 9/2017, de 19 de septiembre de 2017; Sección de Enjuiciamiento, Departamento 2º) se ha hecho eco de dicha STS, admitiendo la legalidad de las indemnizaciones pactadas por las Mutuas con sus trabajadores, sin más límite que el pago de las mismas, en lo que exceda de las legalmente aplicables, no podría realizarse con fondos públicos de la Seguridad Social, sino con cargo al patrimonio privativo de la Mutua.

Resulta muy ilustrativa la STS 13.diciembre.2016, que se refiere a la sentencia de instancia, de la Audiencia Nacional, en los siguientes términos: *Sentado todo lo anterior, y teniendo en cuenta que no se ha discutido en ningún momento la realidad de los despidos ni la cuantía de las indemnizaciones abonadas por la Mutua y, sobre todo, que dichas indemnizaciones en ningún caso resultaron superiores a aquellas previstas en el Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) para la relación laboral común, que es el límite fijado en el precepto más arriba transcrito del TRLGSS (RCL 2015, 1700 y RCL 2016, 170) y siendo, además, corroborado este último extremo por el dictamen del perito nombrado por este Tribunal a instancias de la parte actora, Sr. Fernando (conclusiones del dictamen emitido, páginas 13 y 14), esta Sala ha de dar la razón a la parte actora cuando entiende que dicho importe fue correctamente abonado con cargo al patrimonio de la Seguridad Social, por lo que no procede el reintegro por la Mutua de dicha cuantía en los términos exigidos por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social mediante la Resolución impugnada. (...) Por lo demás, así lo hemos entendido en ocasiones análogas (por todas SAN de 8 de febrero de 2012 (JUR 2012, 53459)* ***reconociendo, con arreglo a la doctrina del Tribunal Supremo, un ámbito de autonomía de gestión a las Mutuas, sin cuestionar la***

***posibilidad de pactar el despido como improcedente,*** *de modo que hemos entendido que la infracción del artículo 76.3 LGSS sólo se produce cuando el importe de la indemnización excede de los límites generales, ciñéndose a tal extremo la cantidad que debe ser abonada por la Mutua. (...) En consecuencia, al no haberse excedido los límites legales, es por lo que procede estimar la demanda en este concreto extremo, declarando la improcedencia del reintegro acordado por dicho concepto.*

En alguna sentencia, el TS (STS 27.noviembre.2018) ha distinguido entre "despido simulado" y "despido transaccionado":

> En el primero no cabe que el importe transaccionado se abone con cargo a recursos de la Seguridad Social, sino con cargo al propio patrimonio de la Mutua.
>
> El art. 88.6 TRLGSS dispone: 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.
>
> Una cosa es la citada prohibición aquí no cuestionada y otra bien distinta la conclusión probatoria de la Sala de instancia acerca de la existencia de fraude en el despido examinado en que bajo la apariencia de un despido tuvo lugar una extinción del contrato de trabajo de común acuerdo entre el trabajador y la mutua.

En la misma línea, STS 15.diciembre.2003:

> En segundo término, es cierto que el apartado 3 del artículo 76 de la LGSS (RCL 1994, 1825) se adiciona por la Ley 42/1994, de 30 de diciembre (RCL 1994, 3564 y RCL 1995, 515), contemplando expresamente entre las prohibiciones la de que, con cargo a recursos públicos, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales satisfagan indemnizaciones por extinción de la relación laboral con su personal, cualesquiera que sean la forma de dicha relación y la causa de su extinción, que superen las establecidas para la relación laboral común regulada en la LET (RCL 1995, 997). Pero también lo es que ya este Tribunal, con anterioridad, se había inclinado

por considerar implícita tal prohibición en atención a la naturaleza del patrimonio que gestionan las Mutuas, y así en STS 3 de marzo de 1999 (RJ 1999, 1978) dijimos que «el contenido del art. 27 del Decreto 1509/76 de 21 de mayo ( RCL 1976, 1289), no era una autorización de gasto inmune a toda limitación sino algo que ha de ajustarse razonablemente a la naturaleza del patrimonio imputado; y en este punto señala también la Sala que dada la facultad de gestión patrimonial a cargo de la Mutua recurrente, **no puede desconocerse una cierta autonomía decisoria en el ejercicio de tal gerencia,** pero sujeta a la censura de una ulterior auditoría de contenido favorable o desfavorable conforme al contenido de las concretas decisiones en atención a las circunstancias del caso atendida una razonable gestión empresarial, siempre y en todo caso ajustada a derecho»; y no se pone de relieve circunstancia alguna que aconsejara razonablemente el abono de indemnizaciones superiores al mínimo legal de los despidos que se examinan. En tales casos estaba justificado que el importe, en cuanto a lo que excediera de la aplicación de las previsiones de la LET, no fuera con cargo a los recursos públicos de la Seguridad Social. O, dicho en los propios términos de la resolución administrativa, **no se trataba de limitar las facultades de la Mutua de retribuir o de indemnizar a su personal en base al procedimiento y conceptos que estimase pertinentes, sino de evitar que el coste del ejercicio de esa libertad fuera asumido por la Seguridad Social.**

En definitiva, la jurisprudencia y la doctrina de los tribunales **no cuestionan la capacidad de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social para conciliar indemnizaciones por despido, siempre y cuando no se abonen, con cargo a recursos públicos de la Seguridad Social, indemnizaciones superiores al mínimo legal de los despidos que se examinan y sin perjuicio de la exclusión de aquellos casos en los cuales existe una conclusión probatoria respecto a la existencia de fraude en el despido que, bajo la apariencia de un despido, simula una extinción del contrato de trabajo de común acuerdo entre el trabajador y la mutua.**

### II.2.6. Otros pagos al personal

### II.2.6.3. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA

**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-MUPRESPA**
**(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 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 20/10/2009 | 19.000,00 | OTRAS CAUSAS (GERENCIA) | 14.436,00 | ASESORÍA | DEMANDA HEREDEROS |
| | 03/10/2005 | 9.100,00 | ADQUISICIÓN DE VEHÍCULO | 6.207,03 | IRRECUPERABLE | ANULADO EN 2018 |
| | 04/07/2007 | 7.500,00 | ADQUISICIÓN DE VEHÍCULO | 550,00 | IRRECUPERABLE | ANULADO EN 2018 |
| | 07/02/2008 | 12.000,00 | PRIMERA VIVIENDA | 4.163,00 | ASESORÍA | SENTENCIA CONDENATORIA. EMBARGO |
| | 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.**

**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**

**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.**

## ALEGACIÓN DE FRATERNIDAD-MUPRESPA:

La sentencia relativa al préstamo concedido a la **persona física número 8 del Anexo**, se dictó el día 30 de diciembre de 2014, y Fraternidad-Muprespa

promovió la ejecución de la sentencia en 2015, de lo que son buena prueba los dos decretos de 6 y 24 de junio de 2019 que se acompañan como **anejos números 3 y 4**, respectivamente.

Ambos decretos hacen referencia al procedimiento de ejecución de títulos judiciales 399/2015, que evidencian que la ejecución se promovió en 2015.

La última resolución judicial, el citado decreto de 24 de junio de 2019, acuerda el archivo provisional de la ejecución por causa imputable al ejecutante, siendo esta causa el desconocimiento de bienes del ejecutado, lo cual conlleva, por el momento y salvo que el ejecutado llegue a mejor fortuna, la imposibilidad de hacer efectivo el crédito, pese a que Fraternidad-Muprespa, como en los casos de **las personas físicas 11 y 12 del Anexo,** ha realizado todas las actuaciones necesarias para el cobro del crédito.

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

### II.3.2.4. 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 propia. 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".**

## ALEGACIÓN DE FRATERNIDAD-MUPRESPA:

La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, en su Oficio de 30 de marzo de 2015, dictó una serie de instrucciones en las que se establecen las pautas a las que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social deberán ajustar sus actuaciones.

La instrucción tercera, establece que no se considerarán actividades de captación las siguientes:

a) *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 Mutuas,* ***incluyendo la puesta a disposición de aquellos de la información necesaria para el ejercicio, en su caso, de su derecho de elección y opción****, en relación con la cobertura de las contingencias gestionadas por las Mutuas.*

Por tanto, las posibles tareas a realizar que se recogen en el informe estarían plenamente justificadas al amparo de la instrucción tercera, ya que lo se pone a disposición de los mutualistas y asesorías es información sobre los servicios que ofrece la Mutua para el ejercicio de su derecho de elección, sin influir en su libertad de opción.

Corrobora lo anterior, lo manifestado por el Interventor General de la Seguridad Social en la *"Nota sobre la evaluación de determinados aspectos generales de la organización del control interno de las mutuas colaboradoras con la seguridad social, y su eficacia en orden al cumplimiento de la prohibición de captar empresas asociadas y trabajadores adheridos"*, donde se recoge lo siguiente:

"...en el 72% de las mutuas se detectan variables relacionadas con el mantenimiento y/o crecimiento de la cuota de mercado, del volumen de ingresos y de la afiliación. Conviene señalar que no se han considerado, a estos efectos, los objetivos de fidelización que algunas mutuas tienes establecidos **de mantener un determinado porcentaje de empresas asociadas/trabajadores adheridos por entender que no plantean contradicción con la prohibición de captación**."

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 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 adheridos.**

   **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.**

**ALEGACIÓN DE FRATERNIDAD-MUPRESPA:**

SÓLO se realizan fuera de las instalaciones cuando en los centros de la Mutua no se dispone de salas habilitadas para ello o, como muy bien dice el Tribunal de Cuentas, cuando dado el número de asistentes no se dispone de salas de tamaño adecuado.

Hay que tener en cuenta que muchos de los centros de la mutua no tienen sala o tienen salas muy pequeñas para reuniones, no preparadas para jornadas divulgativas.

Cuando no ha sido posible su realización en las salas de los centros de las mutuas, ha sido necesario acudir a salones con un coste. En dicho importe, de 29.287,86 euros, están incluidos los dos eventos de mayor coste e importancia de la mutua. El **Encuentro Nacional de Seguridad y Salud Laboral de F-M,** celebrado en el salón de actos de Madrid, y la entrega de los **Premios Escolástico Zaldívar a la salud y seguridad laboral.**

Ambos actos importan casi el 50% del total de los gastos, 14.586 €, teniendo en cuenta la cesión gratuita del donde sólo se pagan los gastos adicionales de audiovisuales, etc.

**El criterio de austeridad** rige toda la gestión de las jornadas y eventos de la mutua, ya que a excepción de los dos eventos antes citados, el **coste medio por Jornada es de 40 €.** Y de 67,44 € en las jornadas realizadas fuera de las instalaciones de Fraternidad-Muprespa.

Es cierto, respecto a las 11 jornadas reflejadas en el Anexo 19, que en esas fechas no se recogían los datos de los asistentes a las jornadas, ya que no había sido indicada en ningún momento la necesidad de registro con DNI, en la tranquilidad de que SÓLO se cursa invitación a empresas mutualistas o sus representantes, y así se hace constar en todas las invitaciones.

No obstante, desde el año 2019, sí se viene registrando a todos los asistentes a las jornadas organizadas y así se hace constar en el Protocolo de Jornadas aprobado por el Comité de Dirección en fecha 2 de abril de 2019.

Se acompaña, como **anejo número 5,** el Protocolo de Jornadas.

Pero no se trata de actuaciones de captación, por cuanto **el objeto de cualquier actividad de captación** sería la entrada de nuevos mutualistas o trabajadores autónomos. Desde **Fraternidad-Muprespa tenemos la**

**certeza que por imperativo legal e instrucciones directas de Gerencia** ninguna de estas acciones divulgativas han sido realizadas con ese objetivo. Baste aportar un dato frío, cual es que a finales del 2018 Fraternidad-Muprespa había perdido cerca de 75.000 trabajadores, pasando del 3º al 5º puesto en el sector.

La captación NO es el objetivo de nuestras jornadas divulgativas.

**El objeto de cualquier jornada que celebra la mutua** es la divulgación, asesoramiento y difusión de actividades encomendadas a las MCSS según artículo 80.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, incluyendo novedades legislativas y temáticas preventivas y de salud, incardinadas a coadyuvar a la reducción de la siniestralidad laboral.

**No se puede considerar que la Mutua realice actividades de captación** por el simple hecho de no disponer de listados de asistentes.

Dichos listados no eran obligatorios, ni se habían solicitado nunca, se ordenaba en la circular cursar SÓLO INVITACIONES a mutualistas, y en esa tranquilidad estaba Fraternidad-Muprespa, porque SÓLO se dirige invitación a empresas mutualistas o sus representantes, como se hace constar en todas nuestras invitaciones. No obstante, y desde el año 2019 tras la advertencia, sí se viene registrando a todos los asistentes a las jornadas organizadas por Fraternidad-Muprespa, y así se hace constar en el Protocolo de Jornadas aprobado por el Comité de Dirección en fecha 2 de abril de 2019.

Sobre la redundancia de las jornadas en una gestión más eficiente de los fondos públicos, debe apuntarse que los principios de responsabilidad y austeridad están inmersos en todas nuestras actuaciones. Las acciones divulgativas, jornadas y eventos se organizan en aras a sensibilizar, concienciar e informar a los mutualistas y sociedad en general sobre la importancia de actuar y disminuir la siniestralidad laboral; abordando materias de interés que les facilite estar permanentemente informados y al día, sobre novedades que durante el 2017 eran de alto impacto e interés y sobre materias que competen a las MCSS, y que de manera ágil, concisa y rápida permita a nuestros asociados la gestión de los aspectos administrativos novedosos.

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

### 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.**

**ALEGACIÓN DE FRATERNIDAD-MUPRESPA:**

En 2008 se constituyó la Comisión de Igualdad, que puso en marcha el I Plan de Igualdad de Fraternidad-Muprespa, marco de actuación de la mutua en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para el periodo 2011-2013 y que fue prorrogado durante el año 2014.

Finalizada su vigencia y una vez implantadas mayoritariamente todas sus acciones, la Comisión de Igualdad entendió necesario elaborar un nuevo plan que diera continuidad al primero y determinara nuevamente cuáles deberían ser los ejes estratégicos de actuación, los objetivos a conseguir y las acciones a desarrollar en materia de igualdad, lo que dio lugar a la aprobación del II Plan de Igualdad de Fraternidad-Muprespa para el periodo 2015-2017, contando nuevamente para ello con la representación de los trabajadores y trabajadoras de la mutua a través de la citada Comisión de Igualdad.

En 2016, Fraternidad-Muprespa recibió la concesión del Distintivo "Igualdad en la Empresa", pasando a formar parte de la Red de Empresas con Distintivo de Igualdad en la Empresa o Red DIE, iniciativa del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI). Para la concesión del distintivo se evaluaron las políticas de igualdad de la mutua a través del análisis de sus planes de igualdad y de las distintas acciones implantadas con éxito en la entidad.

Al finalizar 2017 fue realizado un nuevo diagnóstico de igualdad en el que se comparó la situación de partida, con la situación actual en nuestra entidad, dando lugar, tras los trabajos realizados, al III Plan de Igualdad de Fraternidad Muprespa (2018-2020).

Además, en octubre de 2017 Fraternidad-Muprespa firmó un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, sobre

la adopción de medidas para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos y Comités de Dirección.

Se muestra a continuación la evolución de la distribución entre hombres y mujeres en puestos directivos y pre-directivos de Fraternidad-Muprespa desde el año 2008, año de constitución de la Comisión de Igualdad en Fraternidad-Muprespa.

| | Situación de Partida | | I Plan de Igualdad 2010-2014 | | II Plan de Igualdad 2015-2017 | | III Plan de Igualdad 2018-2020 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Datos a 12/2008 | | Datos a 12/2014 | | Datos a 12/2017 | | Datos a 12/2018 | | Datos a 08/2019 | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Alta Dirección | 0 | 7 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| | 0,00% | 100,00% | 20,00% | 80,00% | 20,00% | 80,00% | 20,00% | 80,00% | 20,00% | 80,00% |
| Directivos | 29 | 90 | 41 | 90 | 42 | 88 | 46 | 86 | 47 | 85 |
| | 24,37% | 75,63% | 31,30% | 68,70% | 32,31% | 67,69% | 34,85% | 65,15% | 35,61% | 64,39% |
| Pre-Directivos | 20 | 64 | 38 | 64 | 46 | 58 | 47 | 55 | 46 | 60 |
| | 23,81% | 76,19% | 37,25% | 62,75% | 44,23% | 55,77% | 46,08% | 53,92% | 43,40% | 56,60% |

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

### II.4.3.4. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA

**El primer Plan de Igualdad de la Mutua Fraternidad-Muprespa tuvo un periodo 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 cumplimento de los objetivos del primer Plan y la situación existente que abordaría el II Plan.**

**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.**

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:

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 31,48 %.

Asimismo, en la franja de sueldos superiores a 40.000 euros, existe un porcentaje de 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 mismo puesto de trabajo**

**Existen diferencias retributivas entre hombres y mujeres en el puesto de trabajo de Administrativo, y 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 de 68,60 % (461 de un total de 672 administrativos).**

**ALEGACIÓN DE FRATERNIDAD-MUPRESPA:**

En primer lugar, el Tribunal traslada a su informe los datos salariales incluidos en el documento *Diagnóstico y Evaluación del II Plan de Igualdad de la Mutua*, correspondientes al ejercicio 2016. El citado documento ya señala en primer término, *apartado* ***13) Distribución de plantilla por categoría profesional y salario*** **(pag.25),** respecto a los datos sobre salarios que analiza, que "*...los datos salariales desagregados por sexo no son significativos para determinar la brecha salarial de cara a poder establecer medidas que promuevan la igualdad salarial, ya que es preciso determinar un sistema que permita comparar situaciones homogéneas*". Igualmente, el mismo informe, en el apartado **III. b)**

**Clasificación Profesional y Política Salarial (pag.36)** avanza en la identificación de la brecha salarial, mediante un estudio que analiza una muestra de 1.200 empleados, excluyendo retribuciones variables y que permite obtener los resultados que el Tribunal recoge en su informe, pero se trata de un análisis de aproximación a la brecha salarial, como señala el propio documento, y no de un auténtico diagnóstico estandarizado sobre la brecha salarial en Fraternidad-Muprespa.

A continuación, el Tribunal analiza las retribuciones percibidas por la plantilla en 2017 señalando en el apartado II.4.3.4.a) del informe que *"la **brecha salarial** o **desigualdad salarial media** entre hombres y mujeres fue de un 31,48%".*

Conceptualmente los términos brecha salarial y especialmente **desigualdad salaria**l, aunque son términos coloquiales, hacen alusión a diferencias salariales entre mujeres y hombres, incorporando una presunción de discriminación directa o indirecta, que en un análisis riguroso sobre brecha salarial debería ser demostrada. Por lo que sugerimos, que al menos, se sustituya el término "desigualdad salarial" por "**diferencia salarial"**.

La brecha salarial anual, o retribuciones anuales medias, que utiliza el Informe es la que técnicamente se denomina "sin ajustar", y no tiene en cuenta otras características del trabajo o factores, como la jornada, parcial o completa, o el puesto de trabajo y nivel retributivo. Utilizando este dato las diferencias salariales entre hombres y mujeres son mucho más acusadas, que si nos referimos a **brecha salarial por hora,** es decir a la diferencia entre las retribuciones medias brutas por hora de hombres y mujeres. El cálculo de las remuneraciones brutas por hora trabajada es el indicador elegido por Eurostat, para hacer la comparación de brecha salarial entre países. Como las mujeres concentran el empleo a tiempo parcial, y por tanto trabajan muchas menos horas que los hombres al cabo de un año, la brecha en la media de retribuciones anuales de todos los trabajos asalariados es siempre superior a la brecha en la media de remuneraciones por hora. En nuestra entidad, durante 2017, más del 60% de los empleados a tiempo parcial son mujeres, por las necesidades de apertura de nuestros centros asistenciales en jornada de tarde de 15:00 a 20:00 horas, que concentran sobre todo puestos de trabajo muy feminizados, de enfermería y auxiliares sanitarios.

A continuación en los apartados II.4.3.4.b) y c) el Tribunal recoge otros datos de retribuciones anuales medias por puesto de trabajo, que entendemos tampoco responden a un estudio estandarizado sobre la brecha salarial, sino que se limitan a trasladar datos de retribuciones medias anuales. Como efectivamente analiza el Tribunal, en las *categorías profesionales* con un menor nivel retributivo existe una presencia mucho más numerosa de mujeres que de hombres, pero es que además, en los puestos de trabajo tipo que señala el

informe de *Administrativo y Auxiliar Sanitario*, pertenecientes al grupo II del Convenio colectivo, el personal, a efectos de retribución, se encuentra distribuido en tres niveles salariales 4, 5 y 6, que no sabemos si han sido tenidos en cuenta por el Tribunal.

Fraternidad-Muprespa cuenta con una coyuntura salarial compleja, derivada de diferentes factores entre los que cabe destacar las sucesivas absorciones, la dilatada trayectoria de la organización (y por ende, del historial laboral de su plantilla), las circunstancias del mercado laboral, así como la contención del gasto de personal impuesta a las mutuas por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado. Por ese motivo, analizar la brecha salarial e identificar situaciones de desigualdad por discriminación directa o indirecta supone una tarea que la entidad ha iniciado pero que tardará en concluir. Durante 2018 se analizaron los datos salariales de su plantilla implementando la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género del IMIO, que permite realizar estos análisis cuantitativos de manera ágil y estandarizada y a lo largo de 2019 y como primer paso para abordar de forma rigurosa estos estudios se está trabajando en simplificar la estructura retributiva de la entidad.

Aplicando dicha herramienta de autodiagnóstico a los datos salariales de 2017, en Fraternidad-Muprespa **la brecha salarial por hora trabajada se sitúa en el 11,41%,** según los datos, desagregados por Grupo profesional y nivel retributivo, que aparecen en el siguiente cuadro informativo:

| | Hombres | | Mujeres | | € Diferencial | % Diferencial |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nº | Salario Prom. Hora | Nº | Salario Prom. Hora | | |
| Nivel 0 | 7 | 74,20980009 | 2 | 70,7290931 | -3,48 | -4,69% |
| Nivel 1 | 44 | 49,08523032 | 18 | 50,5976743 | 1,51 | 3,08% |
| Nivel 2 | 129 | 34,0352872 | 108 | 28,0520477 | -5,98 | -17,58% |
| Nivel 3 | 184 | 26,2057424 | 130 | 24,5689155 | -1,64 | -6,25% |
| Nivel 4 | 231 | 19,79795899 | 432 | 17,3004556 | -2,50 | -12,61% |
| Nivel 5 | 100 | 18,50546306 | 119 | 16,0461825 | -2,46 | -13,29% |
| Nivel 6 | 98 | 14,21833374 | 412 | 12,660633 | -1,56 | -10,96% |
| Nivel 8 | 5 | 7,879315315 | 16 | 7,87861183 | 0,00 | -0,01% |
| **Total** | **798** | **19.748,30** | **1237** | **22.001,33** | **2.253,03** | **11,41%** |

## III. CONCLUSIONES

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

### III.2.4. MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA

**25. En la valoración de los objetivos para la precepción 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).**

ALEGACIÓN DE FRATERNIDAD-MUPRESPA:

Se reitera la efectuada al apartado II.2.1.4 del Anteproyecto. Páginas 12 a 16, ambas inclusive, del escrito de alegaciones.

**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 tragadores 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 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 efectuados, en consecuencia, la correspondiente retención a cuenta del IRPF (subepígrafe II.2.3.4).**

ALEGACIÓN DE FRATERNIDAD-MUPRESPA:

Se reiteran las efectuadas al apartado II.2.3.4 del Anteproyecto. Páginas 18 a 29, ambas inclusive, del escrito de alegaciones.

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 seguros de accidentes para la totalidad de la plantilla, incluido el personal jubilado hasta los 70 años (por un capital equivalente al 50 % de lo asegurado9, 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 ámbito de la colaboración en la gestión de la Seguridad Social (subepígrafe II.2.4.3).**

ALEGACIÓN DE FRATERNIDAD-MUPRESPA:

Se reiteran las efectuadas al apartado II.2.4.3 del Anteproyecto. Páginas 30 y 31, ambas inclusive, del escrito de alegaciones.

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, 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 diferencias 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, contraviniendo lo dispuesto en el artículo 7.3 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (subepígrafe II.2.5.4).**

ALEGACIÓN DE FRATERNIDAD-MUPRESPA:

Se reiteran las efectuadas al apartado II.2.5.4 del Anteproyecto. Páginas 33 a 35, ambas inclusive, del escrito de alegaciones.

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

### 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.**

ALEGACIÓN DE FRATERNIDAD-MUPRESPA:

Se reiteran las efectuadas al apartado II.3.2.4 del Anteproyecto. Páginas 38 a 41, ambas inclusive, del escrito de alegaciones.

## IV. RECOMENDACIONES

### IV.6. DIRIGIDAS A MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 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.**

ALEGACIÓN DE FRATERNIDAD-MUPRESPA:

Se reiteran, como en conclusiones, las efectuadas al apartado II.2.5.4 del Anteproyecto. Páginas 33 a 35, ambas inclusive, del escrito de alegaciones.

Sin perjuicio de lo anterior, Fraternidad-Muprespa asume las recomendaciones del Tribunal de Cuentas.

Madrid, 12 de diciembre de 2019.

TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR**
**PRESIDENTE DE EGARSAT, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 276**

**AL TRIBUNAL DE CUENTAS**
**SECCIÓN FISCALIZACIÓN**
**DEPARTAMENTO DEL ÁREA DE LA ADMINISTRACIÓN**
**SOCIO-LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

EGARSAT, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social número 276, Entidad domiciliada en Sant Cugat del Vallès (Barcelona), Avenida Roquetes nº 63-65 y en su nombre y representación D. Albert Duaigues Mestres, en su calidad de Director-Gerente de la misma, ante este Tribunal comparece, y como mejor en derecho proceda

**E X P O N E:**

Que ha sido notificado a la Entidad el ANTEPROYECTO DE 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, en relación al mismo, estima procedente efectuar las siguientes

**A L E G A C I O N E S:**

**PRIMERA.-** En relación al punto II.1.2.1.c) Contratos de directores gerentes y del personal con funciones ejecutivas.

El párrafo tercero dice: "*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"* obviando que indica "para las contrataciones que realice". Es decir, debe entenderse que se aplicará este modelo para las contrataciones que vaya a realizar en el futuro pero no para las ya realizadas en el pasado y que han sido aprobadas en su momento por la DGOSS.
Esta mutua cumplió correctamente con dicho precepto puesto que para las nuevas contrataciones que realizó adoptó el modelo de la circular de la DGOSS de 28 de julio de 2015 y obtuvo su preceptiva autorización.

El párrafo quinto indica*" Y por otra parte, la Disposición adicional segunda del Real decreto 451/2012 señala que "El contenido de los contratos celebrados, con los máximos responsables y personal directivo, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, deberá ser adaptado a los términos establecidos en este real decreto antes del 13 de abril de 2012".*

El preámbulo del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, señala en su inicio que "En cumplimiento de los compromisos asumidos por el Gobierno de lograr la máxima austeridad y eficacia en el sector público en general y en especial en el empresarial, se incluyó la disposición adicional octava del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Por tanto, debe entenderse por ese párrafo y por las siguientes explicaciones que el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, se basa o desarrolla el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, y sobre todo, su disposición adicional octava.

Pero, cuando transcribimos dicha disposición adicional que se titula: "*Especialidades en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal*", vemos que en su punto uno indica. "*Ambito de aplicación. La presente disposición se aplica al sector público estatal formado por las entidades previstas en el artículo 2.1. de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, a excepción, únicamente, de las entidades gestoras, servicios comunes y las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como sus centros y entidades mancomunados a los que se refiere la letra d) del mismo artículo".*

Por tanto, está claro que el Real Decreto Ley 3/2012 y el Real Decreto 451/2012 NO son de aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

Por tanto, esta mutua entiende que el razonamiento al que se llega en el apartado II.1.2.1 c) debe ser suprimido.

Abundando en dicho planteamiento, la Ley 35/2014, posterior a las anteriores, establece únicamente en su Disposición Transitoria sexta que " *La eventual diferencia entre las retribuciones actualmente percibidas y las resultantes de la aplicación de lo previsto en el artículo 71.4 de la Ley General de la Seguridad Social que pudiera existir a la entrada en vigor de esta Ley, será absorbida por terceras partes en los tres ejercicios siguientes".*

Es decir, no se establece ninguna previsión expresa de la necesidad de suscribir nuevos contratos (novación extintiva) ni la forma ni requisitos en la que ha de realizarse la adaptación a la norma.

**SEGUNDA.- En relación al punto I. Contratos formalizados (páginas 19 y 20).**

El primer párrafo indica "*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 RD 451/2012, y cuyo contenido no estaba adaptado al mismo, sin que conste que la DGOSS haya realizado actuación alguna dirigida a exigir dicha adaptación."*

Por todo lo expresado en la alegación anterior, es evidente que la DGOSS ha actuado correctamente al no exigir la adaptación a una norma que no es de aplicación en este caso. En consecuencia, debería suprimirse dicho párrafo.

Para más abundamiento, en el ordenamiento jurídico español, la entrada en vigor de una nueva norma jurídica no lleva aparejada la automática resolución de todas las relaciones jurídicas anteriores y, por tanto, la necesidad de renovar todos los contratos anteriores. El artículo 1204 del Código Civil exige, para poder apreciar una novación extintiva que *"así se declare terminantemente o que la antigua y la nueva sean del todo punto incompatibles."*
Situación que no se da en este caso puesto que el vínculo jurídico continua siendo el mismo dado que la actividad y las funciones esenciales no han sufrido variación.

**TERCERA.- En relación al punto II. Indemnizaciones en caso de extinción del contrato por decisión unilateral del DG o por desestimiento del la MCSS (páginas 20 y 21)**

En el primer párrafo de la página 21 se indica literalmente *"… teniendo en cuenta la literalidad de la circular de 28 de julio que no obligaba expresamente a adaptar las clausulas de los contratos vigentes al modelo remitido, se ha producido de facto una falta de homogeneidad entre el régimen aplicable a los contratos que en dicha fecha estaban en vigor y el aplicable a las nuevas contrataciones que se efectúen a partir de esa fecha."*

Esta es una realidad habitual en el mundo laboral. La no obligación de adaptar las clausulas de los contratos vigentes se basa en lo que se denominan derechos consolidados por parte de los trabajadores. Lo contrario podría ser una vulneración de un derecho fundamental.
En este sentido, el modelo de contrato para el personal con funciones ejecutivas ya incluía un apartado en el que se resguardaban los derechos existentes hasta el momento, en la relación común, puesto que se suspendían al firmar el contrato de alta dirección y se reanudaban automáticamente en caso de extinción de éste.
No haberlo realizado de esta forma podría haber significado la nulidad de la nueva relación laboral.

Por ello, ya existe de facto una falta de homogeneidad entre los derechos de los anteriores y de las nuevas contrataciones siendo totalmente lógico y adaptado a la realidad del mundo laboral y de los criterios emandos de los tribunales de justicia.

Por otro lado, en el penúltimo párrafo de este apartado (página 21) se indica "…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…"

Pues bien, el Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto, que regula la extinción del contrato de alta dirección establece: *"El contrato de trabajo podrá extinguirse por desestimiento del empresario, comunicado por escrito, debiendo mediar un preaviso en los términos fijados en el artículo 10.1. El alto directivo tendrá derecho en estos casos a las indemnizaciones pactadas en el contrato; a falta de pacto la indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades".*

Por otro lado, el artículo 88 del RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el TRLGSS establece en el punto 6 lo siguiente: *" Con cargo a los recursos públicos, las mutuas colaboradoras de 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".*

En consecuencia, queda clara la voluntad del legislador. Puede pactarse la indemnización que se acuerde entre las partes y la única limitación consiste en que, con cargo a recursos públicos, podrá satisfacerse solo el equivalente a siete días con un límite de seis mensualidades.

En nuestro caso, el contrato firmado por esta mutua con el Director Gerente ya prevé explícitamente dicha limitación por lo que no se entiende el sentido de dicho texto entendiéndose que debe ser suprimido.

**CUARTA.- Cuadro página 22.**

En el cuadro de la página 22 se indica que las retribuciones anuales del Director Gerente ascendieron a un total de 178.910 euros cuando la realidad fue de 169.659,74 euros (se adjunta en **anexo I** certificado de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF).

En fecha 18 de junio de 2019, el Director Gerente de AMAT ya remitió escrito a la Directora General de Gobernanza Pública indicando que "la publicación efectuada en el portal de transparencia no sería del todo correcta ya que se habrían incluido como parte de las

retribuciones de los Directores Gerentes de las Mutuas, de forma general, las que perciben por "indemnizaciones por razón de servicio" ". (Se adjunta en **anexo II** copia de dicho escrito)

**QUINTA.- En relación al punto II.1.3.2. Incrementos de las masas salariales superiores al 1%.**

El artículo 18.2 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, señala que 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 periodos de comparación.

En fecha 17 de marzo de 2016, el Director General de Ordenación de la Seguridad Social firmó oficio por el que se dictaba la desascripción de la Clínica Sant Honorat (actualmente Hospital egarsat) de la mutua MAZ y la correspondiente adscripción a la mutua egarsat. El segundo y tercer punto del cambio de adscripción indican textualmente:

"2.- Autorizar, en concordancia con la autorización otorgada en el apartado anterior, la subrogación de egarsat en todos los derechos y obligaciones, así como en las relaciones contractuales vigentes relativas de MAZ relativas a la Clínica Sant Honorat, objeto de cambio de adscripción, excepto las relaciones laborales referidas a cinco personas, tres de ellas en situación de jubilación parcial, que permanecerán en MAZ.
3.-Las operaciones presupuestarias correspondientes para que egarsat disponga de los créditos presupuestarios necesarios para asumir los gastos de funcionamiento del centro hospitalario, así como para la no disponibilidad de los mismos por parte de MAZ, desde el momento en el que se produzca el cambio de adscripción, se tramitarán conforme a lo previsto en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria y en sus disposiciones de desarrollo en el ámbito de la Seguridad Social." (Se adjunta en **anexo III** dicho oficio).

Ello comportó que 93 personas con relación laboral pasasen a la plantilla de egarsat incrementado en forma muy significativa su masa salarial. Por otro lado, se produjo una disminución en igual cantidad en la mutua saliente MAZ debiendo ser el efecto conjunto nulo para el sistema de Seguridad Social.

En consecuencia, atendiendo al artículo 18.2 de la Ley 3/2017 indicada al principio de esta alegación, no existe homogeneidad entre los dos periodos de comparación.

Ello viene aceptado por la Subdirección general de gestión de retribuciones y puestos de trabajo que en su escrito de autorización de la masa salarial de egrasat correspondiente a 2017 aclara en observaciones: "Con efectos de 1 de abril de 2016, la clínica San Honorat, antes adscrita a la mutua colaboradora con la Seguridad Social MAZ, pasa a estar adscrita a Egarsat, lo que implica la inclusión de sus efectivos en la masa salarial de esta entidad." (Se adjunta como **anexo IV** dicha autorización).

Si intentáramos extrapolar el efecto de la incorporación de la Clínica Sant Honorat a egarsat, tendríamos que la masa salarial correspondiente a 2017 sin la parte correspondiente a la Clínica (que asciende a 2.766.382,53 euros) sería de 12.697.682,39 euros en 2017 que en relación a los 12.301.692 de 2016 comportaría un incremento del 3,22 %.

**SEXTA.- En relación al anexo 2 retribuciones de los directores gerentes de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social**

Tal como se ha indicado en la alegación primera, los importes correspondientes a las retribuciones del Director Gerente de egarsat ascendieron a 169.659,74 euros en 2107 y 159.960,15 euros en 2018. (Se adjuntan en **anexo I** certificados de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF).

**SEPTIMA.- En relación al anexo 8 Movimientos asociativos en las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social**

Los datos que aparecen en el cuadro del anexo 8 referentes a egarsat no se corresponden con la realidad ni con la información que fue facilitada por esta mutua a AMAT. Los datos correctos serían los siguientes:

Variación cuentas de cotización: 158
Variación de trabajadores: -15.820 (por variación cuentas cotización anteriores).
Población protegida 2015: 316.057 trabajadores.
Población protegida 2016: 330.640 trabajadores.
Población protegida 2017: 346.392 trabajadores.
Población protegida 2018: 343.297 trabajadores.

La población protegida incluye tanto a trabajadores del régimen general como a trabajadores del régimen de autónomos.

Por todo lo expuesto,

**SOLICITA** a este Organismo que tenga por presentado este escrito con las alegaciones que en el mismo se realizan, en tiempo y forma, en relación al "Anteproyecto de Informe de fiscalización sobre la gestión y control de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, ejercicio 2017".

Atentamente.

Albert Duaigues
Director Gerente

Sant Cugat del Vallès, a 29 de noviembre de 2019.