

# Protocolo de Conflicto de Intereses Mutua Universal

Protocolo de Conflicto de Intereses  
Mutua Universal

Edición 13 de julio de 2017  
*actualizada en octubre de 2017*

# Índice

<b>1. Introducción</b>	<b>5</b>
<b>2. Objetivo</b>	<b>5</b>
<b>3. Principios básicos</b>	<b>6</b>
<b>4. Prevención de los conflictos de intereses</b>	<b>6</b>
4.1. Conflicto de intereses de los miembros de Junta Directiva.	6
4.2. Conflicto de intereses de los miembros de la Comisión de Control y Seguimiento.	7
4.3. Conflicto de intereses de los miembros de la Comisión de Prestaciones Especiales.	8
4.4. Conflicto de intereses del Director Gerente y personal con funciones ejecutivas.	9
4.5. Conflicto de intereses del personal sin funciones ejecutivas.	9
4.6. Regulación de situaciones específicas.	10
<b>5. Cumplimiento</b>	<b>10</b>
5.1 Órgano regulador	10
5.2 Sistema de comunicación	11
5.3 Registro de la información	11
5.4 Medidas disciplinarias	11
5.4.1 Empleados de la Entidad	11
5.4.2 Director Gerente y personal con funciones ejecutivas	12
5.4.3 Miembros de los Órganos de Gobierno y paritarios	12



## 1. Introducción

Mutua Universal, Mugenat, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, es una asociación privada de empresarios constituida mediante autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social que tiene por finalidad colaborar en la gestión de la Seguridad Social, bajo la dirección y tutela del mismo, sin ánimo de lucro y asumiendo con sus asociados responsabilidad mancomunada en los supuestos y con el alcance establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

De por sí, el marco normativo que afecta al sector consiste en un entramado de normas y disposiciones de distinto rango, no obstante, es decisión de la Entidad autorregularse con el objetivo de convertirse en un referente, desarrollando medidas de buen gobierno y transparencia, tanto obligatorias como voluntarias, con el fin de establecer conceptos de mejora con los stakeholders o grupos de interés (administración, empresas asociadas, trabajadores protegidos, proveedores, empleados y la sociedad en general). Fomentando en las relaciones con dichos grupos de interés los principios de transparencia, buena fe, ética y equidad.

La Junta Directiva como órgano al que corresponde el gobierno directo de la Mutua tiene atribuida legalmente la facultad de acordar cuantas medidas ordinarias y extraordinarias estime necesarias para la buena marcha de la Entidad. En base a ello, en su sesión del 13 de julio de 2017, aprobó el presente Protocolo de Conflicto de Intereses que forma parte del sistema de gobierno corporativo de la Entidad.

## 2. Objetivo

Aunque tanto la Ley General de la Seguridad Social como el Reglamento general de colaboración vigente establecen un régimen de prohibiciones e incompatibilidades para las personas que forman parte de los órganos de gobierno y de participación de las Mutuas, así como, para el personal dependiente, se estima conveniente establecer las bases de los procedimientos de actuación que deberá seguirse en Mutua Universal para prevenir o, en su defecto, tratar los conflictos de intereses. Entendiendo por conflicto de intereses aquellos que puedan derivarse entre las empresas asociadas, trabajadores protegidos y proveedores con los Órganos de Gobierno, Órganos de participación, directivos y empleados, en sus relaciones, de conformidad con lo dispuesto en la normativa de la Seguridad Social y en el modelo de gobierno corporativo de la Mutua Universal.

### 3. Principios Básicos

La actuación de Mutua Universal estará presidida en todo caso por el respeto a la legislación vigente, y particularmente en lo que respecta al Protocolo observará las obligaciones recogidas en el TRLGSS, el Reglamento de Colaboración, el TRLCSP y la Ley del Impuesto de Sociedades, las normas de gobierno corporativo y la normativa interna en materia de conflicto de intereses.

La colaboración de Mutua Universal en la gestión de la Seguridad Social no podrá servir de fundamento a operaciones de lucro mercantil ni comprenderá actividades de captación de empresas asociadas o de trabajadores adheridos. Tampoco podrá 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.

Las personas que integran Mutua Universal, comprendiendo miembros del órgano de gobierno, de los órganos de participación, directivos y empleados, en sus actuaciones profesionales no podrán anteponer sus intereses personales a los de la Entidad.

Se deberá procurar la protección de los derechos e intereses legítimos de las empresas asociadas, trabajadores protegidos y proveedores bajo el principio de igualdad de trato, sin perjuicio de la salvaguarda del interés social frente a cualquier situación de conflicto de intereses.

Mutua Universal actuará con total transparencia frente a las autoridades u organismos de dirección y tutela respecto de la información relativa a los conflictos de intereses.

### 4. Prevención de los conflictos de intereses

#### 4.1 Conflicto de intereses de los miembros de la Junta Directiva.

Los miembros de la Junta Directiva, en cumplimiento de su deber de lealtad, deberán adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y sus deberes con Mutua Universal.

En este sentido, los miembros de la Junta Directiva, no podrán:

- Desempeñar cargos en otras Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.
- Desarrollar actividades por cuenta propia o ajena que entrañen competencia con Mutua Universal
- Utilizar con fines privados, información no pública de la Mutua Universal. El deber de secreto se mantendrá, aún después de su cese, sin perjuicio de las obligaciones de transparencia e información que imponga la legislación aplicable.

- Comprar ni vender para sí mismos, ni directa ni por persona o entidad interpuesta, cualquier activo patrimonial de la Entidad, ni celebrar contratos de ejecución de obras, de realización de servicios o de entrega de suministros, excepto las empresas de servicios financieros o de suministros esenciales.

A estos efectos se entenderá que la operación se realiza por persona o entidad interpuesta cuando se ejecute por persona unida por vínculo de parentesco en línea directa o colateral, consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado inclusive, por mandatario o fiduciario, o por cualquier sociedad en que los mismos tengan directa o indirectamente un porcentaje igual o superior al 10 por ciento del capital social o ejerzan en ella funciones que impliquen el ejercicio del poder de decisión.

- Mantener relación laboral o de servicios con la Entidad, a excepción del representante de los trabajadores.

- Intervenir en las deliberaciones y votaciones sobre propuestas de nombramiento, reelección o cese cuando les afecte, así como en cualquier otra cuestión en la que tengan un interés particular.

- Obtener ventajas o remuneraciones de terceros asociadas al desempeño de su cargo.

Legislación de referencia: Arts. 87.4 y 91 TRLGSS (RDLeg. 8/2015, de 30 de octubre) y Art. 34.2 núm. 2º, 3º y 4º RD 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de colaboración vigente.

## **4.2 Conflicto de intereses de los miembros de la Comisión de Control y Seguimiento**

Los miembros de la Comisión no podrán:

- Formar parte de la Junta Directiva de la Mutua, a excepción del Presidente, ni ser empleado de la Entidad.

- Formar parte de la Junta Directiva, de la Comisión de Prestaciones Especiales ni ejercer funciones ejecutivas en otra Mutua, por sí mismas o en representación de empresas asociadas o de organizaciones sociales.

- Utilizar con fines privados, información no pública de la Mutua Universal. El deber de secreto se mantendrá, aún después de su cese, sin perjuicio de las obligaciones de transparencia e información que imponga la legislación aplicable.

- Comprar ni vender para sí mismos, ni directa ni por persona o entidad interpuesta, cualquier activo patrimonial de la Entidad, ni celebrar contratos de ejecución de obras, de realización de servicios o de entrega de suministros, excepto las empresas de servicios financieros o de suministros esenciales.

A estos efectos se entenderá que la operación se realiza por persona o entidad interpuesta cuando se ejecute por persona unida por vínculo de parentesco en línea directa o colateral, consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado inclusive, por mandatario o fiduciario, o por cualquier sociedad en que los mismos tengan directa o indirectamente un porcentaje igual o superior al 10 por ciento del capital social o ejerzan en ella funciones que impliquen el ejercicio del poder de decisión.

- Intervenir en las deliberaciones y votaciones sobre propuestas de nombramiento, reelección o cese cuando les afecte, así como en cualquier otra cuestión en la que tengan un interés particular.
- Obtener ventajas o remuneraciones de terceros asociadas al desempeño de su cargo.

Legislación: Arts. 80.2 y 91 TRLGSS (RDLeg. 8/2015, de 30 de octubre) y art. 37.2 RD 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de colaboración vigente.

### **4.3 Conflicto de intereses de los miembros de la Comisión de Prestaciones Especiales**

Los miembros de la Comisión no podrán:

- Formar parte de la Junta Directiva, de la Comisión de Control y Seguimiento, ni ejercer funciones ejecutivas en otra Mutua, por sí mismas o en representación de empresas asociadas o de organizaciones sociales.
- Utilizar con fines privados, información no pública de la Mutua Universal. El deber de secreto se mantendrá, aún después de su cese, sin perjuicio de las obligaciones de transparencia e información que imponga la legislación aplicable.
- Comprar ni vender para sí mismos, ni directa ni por persona o entidad interpuesta, cualquier activo patrimonial de la Entidad, ni celebrar contratos de ejecución de obras, de realización de servicios o de entrega de suministros, excepto las empresas de servicios financieros o de suministros esenciales.

A estos efectos se entenderá que la operación se realiza por persona o entidad interpuesta cuando se ejecute por persona unida por vínculo de parentesco en línea directa o colateral, consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado inclusive, por mandatario o fiduciario, o por cualquier sociedad en que los mismos tengan directa o indirectamente un porcentaje igual o superior al 10 por ciento del capital social o ejerzan en ella funciones que impliquen el ejercicio del poder de decisión.

- Intervenir en las deliberaciones y votaciones sobre propuestas de nombramiento, reelección o cese cuando les afecte, así como en cualquier otra cuestión en la que tengan un interés particular.
- Obtener ventajas o remuneraciones de terceros asociadas al desempeño de su cargo.

Legislación: Art. 91 TRLGSS (RDLeg. 8/2015, de 30 de octubre) y art. 67.2 RD 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de colaboración vigente.



#### **4.4 Conflicto de intereses del Director Gerente y personal con funciones ejecutivas.**

El Director Gerente y el resto de personal con funciones ejecutivas no podrán:

- Desempeñar cargos en otras Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.
- Desarrollar actividades por cuenta propia o ajena que entrañen competencia con Mutua Universal
- Actuar como proveedor de Mutua Universal.
- Utilizar con fines privados, información no pública de la Mutua Universal. El deber de secreto se mantendrá, aún después de su cese, sin perjuicio de las obligaciones de transparencia e información que imponga la legislación aplicable.
- Comprar ni vender para sí mismos, ni directa ni por persona o entidad interpuesta, cualquier activo patrimonial de la Entidad, ni celebrar contratos de ejecución de obras, de realización de servicios o de entrega de suministros, excepto las empresas de servicios financieros o de suministros esenciales.

A estos efectos se entenderá que la operación se realiza por persona o entidad interpuesta cuando se ejecute por persona unida por vínculo de parentesco en línea directa o colateral, consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado inclusive, por mandatario o fiduciario, o por cualquier sociedad en que los mismos tengan directa o indirectamente un porcentaje igual o superior al 10 por ciento del capital social o ejerzan en ella funciones que impliquen el ejercicio del poder de decisión.

- Intervenir en las deliberaciones y votaciones sobre propuestas de nombramiento, reelección o cese cuando les afecte, así como en cualquier otra cuestión en la que tengan un interés particular.
- Obtener ventajas o remuneraciones de terceros asociadas al desempeño de su cargo.

Legislación: Arts. 88.1 y 91 TRLGSS (RDLeg. 8/2015, de 30 de octubre), Art. 53.1.1 de la Ley 53/1984 y 35.2 del RD 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de colaboración vigente.

#### **4.5 Conflicto de intereses del Director Gerente y personal con funciones ejecutivas.**

El resto del personal no incluido en el apartado anterior, no podrá:

- Influir en las negociaciones con asociados, adheridos, trabajadores protegidos, y proveedores con los que pueda darse una situación de conflicto afectando a la objetividad profesional.
- Aceptar o realizar cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas.
- Actuar como proveedor de Mutua Universal.
- Desarrollar actividades por cuenta propia o ajena que entrañen competencia con Mutua Universal.
- Utilizar con fines privados, información no pública de la Mutua Universal. El deber de secreto se mantendrá, aún después de su desvinculación, sin perjuicio de las obligaciones de transparencia e información que imponga la legislación aplicable.

#### 4.6 Regulación de situaciones específicas

Se recogen aquellas situaciones en las que se incurre en un potencial conflicto de intereses y que deben ser consultadas al órgano regulador:

-Los familiares de los empleados de Mutua que sean proveedores de la Entidad hasta el 2º grado de parentesco (consanguinidad o afinidad). En el caso de afinidad, comprende también las relaciones análogas a la figura del matrimonio.

-Empleados que actúen como profesionales de Mutua y que además desarrollen, externamente, actividades relacionadas con su profesión siempre que vayan contra los intereses de Mutua.

*Ejemplos: (1) Abogado de Mutua que además llevase contenciosos contra la Entidad. (2) Médico al servicio de Mutua y que además realizara periciales médicas contra la Mutua.*

-Empleados que actúen como profesionales de Mutua y que además desarrollen, externamente, actividades relacionadas con su profesión en las que contrate o traten con asociados y/o afiliados de la Entidad.

*Ejemplos: (1) Abogado de Mutua que además llevase contenciosos de un asociado. (2) Médico al servicio de Mutua y que además realizara tratamientos privados a pacientes de un asociado.*

## 5. Cumplimiento

### 5.1 Órgano regulador

El Comité de Auditoría, y basado en las funciones designadas en su Reglamento interno, actúa como órgano regulador independiente que tiene como misión impulsar la aplicación de este Protocolo, velando por su correcta comunicación y cumplimiento.

Para ello, es asistido por la Comisión del Código de Conducta y Prevención de Riesgos Penales, que es el ente al que todos los empleados deben dirigirse para comunicar posibles incumplimientos o consultas sobre el presente Protocolo, tanto si les afecta personalmente como si afecta a terceros.

Las funciones y actividades clave de la citada comisión consisten en la recepción y análisis de las denuncias formuladas por los grupos de interés sobre presuntos conflictos de intereses, de forma objetiva e independiente, salvaguardando el principio de confidencialidad e informando de los resultados al Comité de Auditoría.

## **5.2. Sistema de comunicación**

Los empleados de la Entidad utilizarán el Canal de Integridad disponible en el portal del empleado para realizar las consultas en nombre propio o denunciar los presuntos conflictos de intereses.

Los miembros de la Junta Directiva y los miembros de los órganos paritarios, atendiendo a que el Canal de Integridad es un sistema interno de comunicación, se dirigirán por escrito a la citada comisión.

La Comisión realizará un análisis exhaustivo del asunto para asegurar su veracidad, garantizando en todo momento el máximo respeto a los derechos de las personas presuntamente implicadas, especialmente la presunción de inocencia, así como el correcto tratamiento de los datos de carácter personal que hayan sido facilitados, garantizando en todo momento el efectivo ejercicio de los derechos ARCO (acceso, rectificación, cancelación y oposición).

No obstante, la utilización de este procedimiento obliga recordar que la imputación de hechos, con conocimiento de su falsedad o con temerario desprecio hacia la verdad, puede derivar en responsabilidades penales o civiles.

En todo caso se garantiza que no se derivarán responsabilidades ante denuncias efectuadas de buena fe.

## **5.3. Registro de la información**

La Comisión del Código de Conducta y Prevención de Riesgos Penales mantendrá un registro como repositorio de las consultas y denuncias realizadas, en donde también se integrarán los resultados.

## **5.4. Medidas disciplinarias**

Hay que distinguir:

### **5.4.1. Empleados de la Entidad**

Si de su incumplimiento se derivasen conductas tipificadas de conformidad con lo establecido en el Capítulo XI, artículos 63 a 69, ambos inclusive del Convenio Colectivo Estatal de Seguros, Reaseguros y Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, regulador de las faltas y sanciones, así como del artículo 58.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Entidad podrá incoar el correspondiente procedimiento sancionador.

En todo caso, la persona será apartada del ámbito de decisión mientras persista el conflicto de intereses.

**5.4.2. Director Gerente y personal con funciones ejecutivas**

En este caso, se asimilará a las medidas recogidas en el apartado anterior de "Empleados de la Entidad" a pesar que por norma general no les sea de aplicación.

**5.4.3. Miembros de los órganos de gobierno y órganos paritarios**

El miembro será apartado del ámbito de decisión mientras persista el conflicto de intereses, pudiendo dar lugar a una suspensión temporal o definitiva, en función del alcance del conflicto de intereses. Es decir, si la situación afecta a la persona en razón a las prohibiciones e incompatibilidades legales comportará la suspensión definitiva como miembro.

En el supuesto de tratarse de una situación puntual de conflicto de intereses, se procederá a una suspensión temporal, circunscrita al caso concreto.

Edición 13 de julio de 2017  
*actualizada en octubre de 2017*

Mutua Universal Mugenat,  
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 10

Av. Tibidabo, 17-19  
08022 Barcelona

[www.mutuauniversal.net](http://www.mutuauniversal.net)

