

Protocolo de Conflicto de Intereses Mutua Universal

Edición 13 de julio de 2017
Actualización de noviembre 2023

Índice

1. Introducción	3
2. Objetivo	4
3. Principios básicos	5
4. Prevención de los conflictos de intereses	7
4.1. Conflicto de intereses de las personas integrantes de Junta Directiva.	7
4.2. Conflicto de intereses de las personas integrantes de la Comisión de Control y Seguimiento.	8
4.3. Conflicto de intereses de las personas integrantes 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.	10
4.6. Regulación de situaciones específicas.	10
4.7. Medidas preventivas.	12
5. Cumplimiento	13
5.1. Órgano regulador.	13
5.2. Sistema de comunicación.	13
5.3. Registro de la información.	14
5.4. Medidas disciplinarias.	14
5.4.1. Empleados o empleadas de la entidad.	14
5.4.2. Director Gerente y personal con funciones ejecutivas.	14
5.4.3. Personas integrantes de los órganos de gobierno y de participación	14

1. Introducción

Mutua Universal, Mugenat, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, es una asociación privada de empresaria/os constituida mediante autorización del Ministerio de Trabajo y Economía 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, trabajador/as protegido/as, empresas proveedoras, personas trabajadoras 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.

Posteriormente en 26 de octubre de 2023, tanto dentro del proceso de actualización del Modelo de Prevención de Delitos para obtener la acreditación de la UNE 19601 (estándar español en relación a los “*Sistemas de Gestión de Compliance Penal*”), como el análisis derivado de la autoevaluación del nivel de cumplimiento de Mutua Universal en relación al Sistema de Integridad para la Administración General del Estado ¹ (SIAGE), se ha aprobado su actualización.

¹ Documento elaborado por la Comisión para la Estrategia Nacional Antifraude (constituida junio de 2019), comisión cuyo objetivo fundacional era extender la estrategia a todas aquellas actuaciones que pudieran suponer un menoscabo para los intereses de la Hacienda Pública. Dentro de esta estrategia, uno de las orientaciones para disponer de un sistema de integridad pública adecuado es la implantación de un sistema para la prevención y gestión de conflictos de interés.

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 tener en cuenta también lo que establece la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas para establecer las bases de los procedimientos de actuación que deberá seguirse en Mutua Universal para prevenir o, en su defecto, tratar los conflictos de interés. Entendiendo por conflicto de intereses según definición de la OCDE, “un conflicto entre el deber público y los intereses privados de una persona trabajadora, cuando la persona trabajadora tiene, a título particular, intereses que podría influir indebidamente en la forma correcta de ejercicio de sus funciones y responsabilidades”.

Por su parte, la Comisión Europea, indica que “ los conflictos de interés pueden generarse al verse amenazada la objetividad e imparcialidad en el ejercicio de las funciones de un determinado empleado/a o bien cuando, aun no dándose una amenaza real, la situación pueda ser interpretada por una persona razonable, informada, objetiva y de buena fe como una situación en la que el empleado/a tiene una contraposición de intereses”.

En este sentido, en Mutua Universal podría derivarse un conflicto de intereses entre las empresas asociadas, trabajadora/es protegido/as y empresas proveedoras con los Órganos de Gobierno, Órganos de participación, directivo/a y personas trabajadoras, 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, así como las directrices incluidas en la UNE 19601 y en el marco normativo recogido en el SIAGE.

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, el marco normativo del SIAGE, la certificación UNE 19601, 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 trabajadora/es adherida/os. Tampoco podrá dar lugar a la concesión de beneficios de ninguna clase a favor de los empresarios/as asociados, ni a la sustitución de estos en las obligaciones que les correspondan por su condición de empresaria/os.

Legislación de referencia: Art. 80.3 TRLGSS (RDLeg. 8/2015, de 30 de octubre)

Las personas que integran Mutua Universal, comprendiendo personas integrantes del órgano de gobierno, de los órganos de participación, personal directivo y empleado/as, en sus actuaciones profesionales no podrán anteponer sus intereses personales a los de la Entidad, y en todo caso se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto.

Legislación de referencia: Art. 53.5 Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg. 5/2015, de 30 de octubre) y Art. 23.2.a) Ley del Régimen Jurídico del Sector Público (Ley 40/2015, de 1 de octubre)

Las personas que integran el órgano de contratación evitarán cualquier situación en la que su participación en el desarrollo del procedimiento de licitación o que pueda influir en el resultado del mismo, tenga directa o indirectamente un interés financiero, económico o personal que pudiera parecer que compromete su imparcialidad e independencia en el contexto del procedimiento de licitación, para ello la Entidad pone a disposición de las personas integrantes del órgano de contratación y de sus órganos de apoyo el documento “DECLARACIÓN RESPONSABLE SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LAS PROHIBICIONES QUE SE ESTABLECEN EN EL APARTADO I.1 DEL ANEXO II DE LA RESOLUCIÓN DE 14 DE ENERO DE 2016, DE LA SECRETARIA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL”.

Legislación de referencia: Art. 64 Ley Contratación Sector Público (Ley 9/2017)

Se deberá procurar la protección de los derechos e intereses legítimos de las empresas asociadas, trabajadora/es protegidos y empresas proveedoras 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 las personas integrantes de la Junta Directiva.

Las personas integrantes de la Junta Directiva, en cumplimiento de su deber de lealtad, deberán adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en los 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, las personas integrantes 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 unas o unos mismos/as, 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, así como los contratos derivados de procedimientos de licitación amparados por la LCSP.

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 de la persona representante de lo/as trabajadore/as.
- 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.
- Aceptar cualquier regalo, favor o servicio que supongan obtener una ventaja de tipo económico, legal o profesional o que pueda afectar a su objetividad o influir en el proceso de toma de decisiones o la participación en ellas en aquellos asuntos que sean de su competencia.

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 las personas integrantes de la Comisión de Control y Seguimiento

Las personas integrantes de la Comisión no podrán:

- Formar parte de la Junta Directiva de la Mutua, a excepción del Presidente, ni ser persona trabajadora 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/as, 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.
- Aceptar cualquier regalo, favor o servicio que supongan obtener una ventaja de tipo económico, legal o profesional o que pueda afectar a su objetividad o influir en el proceso de toma de decisiones o la participación en ellas en aquellos asuntos que sean de su competencia.

Legislación: Arts. 89, 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 las personas integrantes de la Comisión de Prestaciones Especiales

Las personas integrantes 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/as, 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.
- Aceptar cualquier regalo, favor o servicio que supongan obtener una ventaja de tipo económico, legal o profesional o que pueda afectar a su objetividad o influir en el proceso de toma de decisiones o la participación en ellas en aquellos asuntos que sean de su competencia.

Legislación: Art. 91 TRLGSS (RD Leg. 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 empresa proveedora 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/as, 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

misimos 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.
- Aceptar cualquier regalo, favor o servicio que supongan obtener una ventaja de tipo económico, legal o profesional o que pueda afectar a su objetividad o influir en el proceso de toma de decisiones o la participación en ellas en aquellos asuntos que sean de su competencia.

Legislación: Arts. 88.y 91 TRLGSS (RDLeg. 8/2015, de 30 de octubre), 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 personal sin funciones ejecutivas.

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

- Influir en las negociaciones con asociados, adheridos, las y los trabajadores protegidos, y empresas proveedoras con los que pueda darse una situación de conflicto afectando a la objetividad profesional.
- Aceptar cualquier regalo, favor o servicio que supongan obtener una ventaja de tipo económico, legal o profesional o que pueda afectar a su objetividad o influir en el proceso de toma de decisiones o la participación en ellas en aquellos asuntos que sean de su competencia.
- Actuar como proveedor de Mutua Universal.
- Desarrollar actividades por cuenta propia o ajena que entrañen competencia o vayan contra los intereses de 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 incompatibilidades, prohibiciones o en un potencial conflicto de intereses y que deben ser consultadas al órgano regulador:

- En relación a las incompatibilidades:
 - o Es incompatible para colectivo sanitario de la Mutua Universal en centros concertados, prestar ningún otro servicio en la instalación sanitaria concertada, ni atender a pacientes distinto/as de los protegidos por la mutua solicitante.

- Las personas integrantes de la Junta Directiva, Dirección Gerencia, cualquier otra persona que ejerza funciones de dirección ejecutiva en la mutua y profesionales sanitaria/os no podrán tener participación alguna, directa o indirecta, en la propiedad o gestión de instalaciones concertadas, ya sea a título individual o societario.

Legislación: Art. 15.3 del RD 1630/2011 por el que se regula la prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las mutuas

- En relación a las prohibiciones:
 - Queda prohibido que la/os empleada/os 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) Abogada/o de Mutua que además llevase contenciosos contra la Entidad. (2) Médico al servicio de Mutua y que además realizara periciales médicas contra la Mutua.
 - Queda prohibido que un/a profesional sanitario de Mutua preste tratamiento privado a un/a paciente que pudiera tener asignado.
 - Queda prohibido que los empleada/os que actúen en representación de Mutua en las Juntas de Gobierno de otras organizaciones o entidades reciban retribución económica por dicha representación. Estas retribuciones podrán ser emitidas y transferidas a título de Mutua Universal.

Ejemplo: La persona representante de Mutua en la Junta de Gobierno de los Hospitales Intermutuales.
 - Queda prohibido participar a empleada/os en procesos de selección de personal cuando el/la candidato sea un familiar hasta el 2º grado de parentesco (consanguinidad o afinidad). En el caso de afinidad, comprende también las relaciones análogas a la figura del matrimonio. También queda prohibido participar en los procesos de selección de personal cuando haya una relación de amistad con el/la candidata/o.
- En relación a los potenciales conflicto de intereses, los cuales deben ser comunicados a través del Canal de Integridad (ver apartado 5 sobre Sistema de Comunicación):
 - Las personas trabajadoras de la entidad que intervengan en la compra-venta para sí mismos de cualquier activo patrimonial de la Entidad, directa o por persona o entidad interpuesta. 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 2º 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.

- Cualquier situación en la que el personal al servicio del órgano de contratación, que además participe en el desarrollo del procedimiento de licitación o pueda influir en el resultado del mismo, tenga directa o indirectamente un interés financiero, económico o personal que pudiera parecer que compromete su imparcialidad e independencia en el contexto del procedimiento de licitación.

Legislación: Art. 64 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público

- Para todos los colectivos regulados en este Protocolo que colaboren o en Congresos, seminarios, conferencias o cursos de formación de carácter profesional y privado.
- Los familiares de los empleado/as de Mutua que sean empresas proveedoras 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. Sea de forma directa o mediante entidad interpuesta.
- Empleada/os que actúen como profesionales de Mutua y que además desarrollen, externamente, actividades relacionadas con su profesión en las que contrate o traten con asociado/as y/o afiliados/as de la Entidad, siempre que se tenga constancia de ello.

Ejemplos: (1) Abogada/o de Mutua que además llevase contenciosos de un/a asociado/a.

4.7. Medidas preventivas

Se configuran como medidas preventivas:

- La existencia de este mismo documento que gestiona los conflictos.
- La evaluación del riesgo de fraude.
- La regulación específica para el Personal Especialmente Expuesto (PEE).
- La cumplimentación de las declaraciones de ausencia de conflictos de intereses para los que participan en el proceso de contratación y de forma particular para

el personal sanitario y/o jurídico que actúen por cuenta propia/ajena en otras actividades fuera del horario laboral de Mutua Universal. (Ver Anexo I y II).

- Disponer de un sistema de alertas (banderas rojas) para la detección del riesgo de conflictos de interés.

5. Cumplimiento

5.1. Órgano regulador

El Comité de Auditoría y Cumplimiento, 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 todas las personas trabajadoras 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 y Cumplimiento.

5.2. Sistema de comunicación

La/os empleada/os de la Entidad, las personas integrantes de la Junta Directiva y de los órganos de participación utilizarán el Canal de Integridad disponible tanto en el Portal Universal como en la Web externa para denunciar los presuntos conflictos de intereses, para realizar consultas y para comunicar un conflicto real o potencial.

Para las denuncias y comunicaciones de conflictos, se remitirá un acuse de recibo dentro de los primeros 7 días hábiles, mientras en los siguientes 8 días hábiles se informará si procede su tramitación.

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 recogidos en la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

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

Todo lo relacionado con el Canal de Integridad se regula en el Procedimiento correspondiente del Canal.

5.4. Medidas disciplinarias

Hay que distinguir:

5.4.1. Empleada/os 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. Dirección Gerencia y personal con funciones ejecutivas

En este caso, se asimilará a las medidas recogidas en el apartado anterior de “Empleada/os de la Entidad” a pesar que por norma general no les sea de aplicación.

5.4.3. Personas integrantes de los órganos de gobierno y de participación

La persona integrante 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 persona integrante.

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

Este documento ha sido aprobado por el Comité de Auditoría y Cumplimiento de Mutua Universal en reunión de 26 de octubre de 2023 y visto por la Junta Directiva en fecha 23 de noviembre de 2023.

Mutua Universal Mugenat,
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 10
Av. Tibidabo, 17-19
08022 Barcelona