

Grupo Equitativa v. mayo 2020

FRAUDE EN SEGUROS

PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

Definición:

El término “**conflicto de intereses**” se refiere a situaciones que pueden llegar a ocurrir a personas en el desempeño de sus funciones. De manera general podemos decir que un conflicto de intereses ocurre cuando una persona o un miembro de su familia tiene un interés personal o está involucrado en una actividad que podría interferir con su capacidad de realizar su trabajo en una manera objetiva, imparcial y eficaz. Un conflicto de intereses aparente ocurre cuando los intereses o las actividades personales podrían llevar a otras personas a dudar de su objetividad e imparcialidad

Los conflictos de interés son aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienen a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal. Es decir, una persona incurre en un conflicto de intereses cuando en vez de cumplir con lo debido, podría guiar sus decisiones o actuar en beneficio propio o de un tercero. Los conflictos de intereses están presentes en numerosas decisiones de la vida de profesionales, directivos y empleados, así como de las empresas y organizaciones, públicas o privadas.

Desde un punto de vista ético, lo recomendable es que actuemos con criterio preventivo, y reconozcamos públicamente que una situación dada puede presentarnos un potencial conflicto de intereses y lo apropiado es abstenerse de dar un juicio, opinión o posicionamiento ante tal situación.

Valoración del conflicto de intereses

A los efectos de evaluar las situaciones que pudieran desembocar en un conflicto de interés, debe tenerse en cuenta que:

- No es éticamente correcto actuar contra los intereses de la organización en el conflicto de intereses de facto.
- No es lícito obtener un beneficio “indebido”, económico o de otro tipo, en el desempeño de una profesión, función o cargo. Sin embargo, ello habrá que establecerlo en cada caso concreto.
- Existe la obligación de restituir y reparar el daño causado.

- Los conflictos de intereses inevitables y sistemáticos siguen siendo conflictos de intereses y como tal deben tratarse.
- Se debe evitar no sólo el conflicto de intereses sino también su apariencia porque la integridad en el trabajo o la profesión es un bien que hay que proteger (aunque no sea de modo absoluto) como también la confianza y el respeto social de la empresa, el cargo o la profesión.
- El conflicto de intereses puede suponer un perjuicio para terceros y, por tanto, causar injusticia sobre ellos.
- La persona involucrada en un conflicto de intereses debe asumir su responsabilidad por la gestión de sus intereses privados en relación con su cargo, profesión o empleo y no debe descargar esa responsabilidad en las reglas establecidas para el funcionamiento en la empresa, organización, mercado o profesión ya que siempre hay una responsabilidad personal.

Las soluciones a los conflictos de intereses

La persona que pudiera estar involucrada en un conflicto de interés, deben actuar de manera tal de dar rápida solución al tema, para lo cual se recomienda:

Analizar seria y profundamente la situación en que se encuentra.

Debe salir de estas situaciones si se encuentra inmerso en ellas; evitando ponerse o permanecer voluntariamente en situación de conflicto.

Debe seguir la normativa establecida para la resolución y tomar cualquier otra acción que le permita solucionar el conflicto.

Procedimiento

Toda persona que trabaja para el **Grupo Equitativa (La Equitativa del Plata SA de Seguros y Reconquista ART)** debe evaluar en cada caso si se encuentra en una situación de “conflicto de intereses”, y si la respuesta es afirmativa, debe poner en conocimiento de su superior organizacional todos los elementos que hacen a tal circunstancia.

Hasta tanto se identifique efectivamente la situación como de “conflicto de interés”, deberá abstenerse de tomar ninguna decisión o disposición en el tema de que se trate, apartándose de la tramitación del mismo.

El superior jerárquico deberá evaluar la situación y si lo requiere, deberá elevar la consideración del caso a su vez a su propio superior organizacional.

A tales efectos deben considerarse los responsables de sectores o áreas según se detalla a continuación:

- Área Técnica: Sres.: Pedro Jimenez, Marcelo Bodean, Hernàn Cavallero, Oscar Ocampo Lemos;
- Área Administración y Contabilidad: Sres Matías Fumassoni, Nicolás Caracciolo
- Área Comercial: Sr. Antonio Milici
- Área Sistemas. Sr. Eloy Arce
- Área ART: Sras. Cecilia Silva , Dina Jara

Luego deben considerarse los Gerentes y/o Sub Gerencias de Áreas y por último el H. Directorio de la Sociedad

Acciones a tomar

Los Supervisores inmediatos y todos aquellos a quienes se les sometan la resolución de un eventual conflicto de interés, deberán adoptar alguna de las siguientes acciones:

- Apartar a la persona del tratamiento del caso, designando un sustituto.
- Declarar que no hay conflicto de intereses.
- Elevar el caso a consideración superior.

Obligación de denunciar – Sanciones

Todo empleado de la Sociedad involucrado en un conflicto de intereses debe poner en conocimiento de su superior organizacional dicha situación.

Para el caso de que se omita el deber de denunciar establecido precedentemente, una vez tomado conocimiento de la falta de declaración, debe darse intervención a la Oficina de Personal, a cargo del Sub Gerente del Área, la que instruirá el correspondiente sumario administrativo, el cual se elevará a consideración de la Gerencia respectiva para la graduación de la sanción a aplicar y/o adoptar las medidas específicas para solucionar el conflicto.

Las acciones y/o sanciones a aplicar podrán consistir en:

- Capacitación específica sobre el tema
- Apercibimiento
- Llamado de atención
- Suspensión en sus tareas
- Desvinculación laboral