

PROGRAMA DE INTEGRIDAD

PRÓLOGO

El Programa de Integridad (en adelante “el Programa”) consiste en un sistema articulado de acciones, mecanismos y procedimientos que la [OBRA SOCIAL DEL PERSONAL RURAL Y ESTIBADORES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA](#) (en adelante “OSPRERA”) posee, destinados a promover la integridad y a prevenir, detectar y corregir conductas indebidas o actos ilícitos, en particular las alcanzadas por la [Ley 27.401 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas](#) (en adelante “LRPPJ”), que pudieran ser realizados por un miembro de la entidad, o un tercero en interés o perjuicio o beneficio de la OSPRERA.

Provee un marco normativo suficiente para llevar a cabo la investigación de toda forma de actividad fraudulenta, ilícita o deshonesta, estableciendo un esquema de sanciones ante la violación o incumplimiento de un deber ético.

El Programa surge como resultado del compromiso indeclinable de la Intervención de la entidad dispuesta por el [Decreto 1054/2024 del PEN](#) con la prevención y la lucha contra cualquier acto de corrupción cometido por un algún miembro de la OSPRERA.

Alineado al Código de Ética y a las políticas específicas vigentes en materia de prevención, el Programa consagra los valores éticos rectores de la OSPRERA, provee las directrices necesarias para que todo miembro oriente sus conductas cotidianas hacia la ética y la integridad.

El cumplimiento del presente Programa constituye una responsabilidad compartida de todos los integrantes de la OSPRERA en todos los niveles y orienta a todos los miembros a construir mancomunadamente un ambiente de trabajo íntegro, ético y transparente.

El presente Programa recoge las recomendaciones y “buenas prácticas” internacionales vigentes en la materia, y las materializa en el presente documento,

necesario para proteger el valor institucional y velar por la calidad de los servicios que la obra social presta a sus beneficiarios y a la sociedad toda.

Los elementos que componen el presente Programa evidencian las medidas y controles adoptados por la OSPRERA para mitigar el riesgo de que sus miembros o terceros relacionados incurran en eventuales actos de corrupción.

La consolidación de un sólido Programa de Integridad sin dudas reportará beneficios a la entidad, vinculados fundamentalmente a la capacidad de blindarla ante posibles hechos de corrupción, e incluso atenuar o eximir de pena en caso de que, pese a los esfuerzos realizados para evitarlo, éstos hechos finalmente se consumaran.

Estos lineamientos persiguen la promoción de una cultura de integridad y contribuyen activamente a la difusión de medidas y buenas prácticas de gestión, para el mantenimiento de un ambiente íntegro, ético y transparente.

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1. ÉTICA - INTEGRIDAD - VALORES.....	5
1.2. CORRUPCIÓN. DEFINICIONES.....	6
2. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS.....	7
2.1. POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	7
2.2. CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.....	8
2.2.1. CONFLICTO DE INTERESES.....	8
2.3. REGISTROS CONTABLES FIDEDIGNOS.....	9
2.4. TOMA DE DECISIONES.....	10
2.5. TERCEROS RELACIONADOS.....	10
2.6. PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS.....	10
2.6.1. REGALOS, INVITACIONES Y VIAJES.....	11
2.6.2. GESTIÓN DE DENUNCIAS.....	12
3. ANÁLISIS INICIAL DE RIESGO.....	12
4. PROTECCIÓN DE DENUNCIANTES DE BUENA FE. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.....	13
5. INVESTIGACIONES INTERNAS CONFORME A DERECHO.....	14
6. MONITOREO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA DE RIESGOS.....	14
7. SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	16
8. RESPONSABLE INTERNO. FUNCIONES.....	16
8.2. UNIDAD DE COMPLIANCE Y ÉTICA. FUNCIONES.....	17
9. CONSIDERACIONES FINALES.....	18

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad a la Ley 27.401 de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica, no solo puede ser penada la persona humana por delitos de corrupción, sino también sociedades, asociaciones civiles, fundaciones, mutuales, cooperativas y naturalmente las entidades con individualidad administrativa, contable y financiera con el carácter de sujeto de derecho con el alcance que el Código Civil y Comercial de la Nación establece en el artículo 148 señaladas en el inciso a) del art. 1 de la [Ley 23.660](#), es decir las obras sociales sindicales correspondientes a las asociaciones gremiales de trabajadores con personería

gremial, signatarias de convenios colectivos de trabajo como lo es la OSPRERA, entre otras.

Y si bien la normativa vigente en nuestro país no establece la obligatoriedad de la implementación de un Programa de Integridad, la intervención de la OSPRERA dispuesta por el Decreto 1054/2024 del PEN en atención al panorama con que se encontró, que no se limita a la situación económica y financieramente crítica de la obra social sino que se extiende a situaciones poco claras con la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), altamente perjudicial para la OSPRERA, como asimismo a la ausencia de manuales y metodologías claras y precisas en relación a los sistemas y el control, incorrecta utilización del Manual de Cuentas dispuesto por la Superintendencia de Servicios de Salud de la Nación, deficiencias en las registraciones y la necesidad de profundizar el control y la implementación en todos los niveles de la institución, de una metodología clara y precisa, que sea plasmado en manuales de procedimientos de buenas prácticas internas, entendió la necesidad de trabajar en su diseño y puesta en marcha siguiendo para ello los “Lineamientos para la implementación de Programas de Integridad” publicados la Oficina Anticorrupción que asignan un rol fundamental al Programa de Integridad que desarrolla cada entidad.

En función de ello, la Intervención de la OSPRERA encaró una revisión integral de los procesos de la obra social culminando con la redacción del presente documento que sistematiza y promueve la creación de mecanismos de control.

1.1. ÉTICA - INTEGRIDAD - VALORES

La “ética” es hacer lo correcto y actuar con honestidad en todos los aspectos de la vida. Es el “*deber ser*” de todo individuo. Es condenar conductas disvaliosas y repudiarlas abiertamente, no asumiendo un rol cómplice por temor o conveniencia.

Una persona íntegra es aquella que dirige su comportamiento en un sentido ético, siempre, en toda circunstancia, con prescindencia de las personas involucradas, y las ventajas que pudiera obtener a título personal.

Siendo la ética inherente a la Integridad debe ser el principal valor que rija el comportamiento en la OSPRERA como organización.

1.2. CORRUPCIÓN. DEFINICIONES

Puede definirse a la corrupción como “el abuso de poder para beneficio propio”.

Si bien la legislación penal argentina contempla un vasto catálogo de conductas entendidas como corrupción, la Ley 27.401 (en adelante LRPPJ) abarca los siguientes escenarios:

- *Cohecho*: delito que de acuerdo a la ley penal se configura cuando un funcionario público por sí o por persona interpuesta, recibe dinero o cualquier otra dádiva, o acepta una promesa directa o indirecta, para hacer, retardar o dejar de hacer algo relativo a sus funciones.

- *Tráfico de Influencias*: delito que reprime a quien por sí o por persona interpuesta, solicita o recibe dinero o cualquier otra dádiva, o acepta una promesa directa o indirecta, para hacer valer indebidamente su influencia ante un funcionario público, a fin de que éste haga, retarde o deje de hacer algo relativo a sus funciones.

- *Negociaciones Incompatibles*: tiene lugar cuando un funcionario público, directamente, por persona interpuesta o por acto simulado, se interesa en miras de un beneficio propio en cualquier contrato u operación en que intervenga en razón de su cargo.

- *Concusión*: delito bajo el cual un funcionario público - abusando de su cargo- solicitare, exigiere o hiciere pagar o entregar indebidamente, por sí o por

interpuesta persona, una contribución, un derecho o una dádiva o cobrase mayores derechos que los que corresponden.

- *Enriquecimiento Ilícito*: delito que queda configurado cuando quien desempeña o ha desempeñado un cargo o empleo público no justificare la procedencia de un enriquecimiento patrimonial apreciable suyo o de persona interpuesta para disimularlo, ocurrido con posterioridad a la asunción de dicho cargo y hasta dos (2) años después de haber cesado en su desempeño.

- *Falsificación de Informes o Balances*: delito que contempla al fundador, director, administrador, liquidador o síndico de una persona colectiva, que a sabiendas publicare, certificare o autorizare un inventario, un balance, una cuenta de ganancias y pérdidas o los correspondientes informes, actas o memorias, falsos o incompletos o informare a la asamblea o reunión de socios, con falsedad, sobre hechos importantes para apreciar la situación económica de la empresa, cualquiera que hubiere sido el propósito perseguido al verificarlo. Los denominados “pagos de facilitación”, entendidos como pagos efectuados a un funcionario público para hacer más expeditos actos o trámites públicos de rutina, se encuentran expresamente prohibidos y no serán tolerados bajo ninguna circunstancia.

2. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

A partir de esta implementación, la OSPRERA pasa a contar con un marco normativo constituido por una serie de políticas y manuales que forman parte de este Programa y le dan vida.

2.1. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Como norma fundamental del esquema de Prevención y Combate de la Corrupción de la OSPRERA, esta política proporciona las directrices a seguirse con el objeto de evitar la ocurrencia de hechos de corrupción en el seno de la organización, articulando los principios que inspiran el Programa que se encuentra subordinado a la Política de Integridad.

2.2. CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

El Código de Ética y Conducta de la OSPRERA es un documento declarativo de los valores, principios y creencias que identifican a una organización.

De allí se desprenden los valores éticos que deben observarse y pregonarse en todos los niveles de la organización, en la interacción con los beneficiarios de la obra social, colegas, proveedores o la comunidad en la que la OSPRERA se desenvuelve.

Es una guía que consagra la cultura de integridad, que se presenta como un elemento indispensable y mandatorio del Programa de Integridad implementado por la OSPRERA, y que debe ser objeto de consulta permanente de todos los colaboradores y

2.2.1. CONFLICTO DE INTERESES

Estas situaciones -que tienen lugar cuando un miembro de la entidad, de cualquier jerarquía, incumple un deber que le compete con la organización, en beneficio de otro interés que prioriza por motivaciones personales- deben ser especialmente monitoreadas, dada su capacidad para propiciar conductas poco transparentes, reñidas con la ética, o virtualmente capaces de encuadrar dentro de la tipificación prevista en el artículo 1° de la LRPPJ.

La OSPRERA aborda esta temática así en el Código de Ética y Conducta, en donde se brinda un tratamiento específico, siendo que la principal herramienta ante estos escenarios es la transparencia.

Toda situación que encarne un conflicto de interés debe ser revelada con la mayor antelación posible utilizando este criterio tanto para los miembros de la organización como para prestadores, proveedores y beneficiarios, sirviendo de base para determinar la realización de un monitoreo reforzado.

2.3. REGISTROS CONTABLES FIDEDIGNOS

La veracidad y la confiabilidad son valores deseables de todo sistema de Registración Contable. La normativa internacional contable exige que las entidades provean información financiera transparente, comparable y de alta calidad.

Sin perjuicio de ello, la mención de este ítem dentro del Programa responde a que, como se mencionara en el punto 1.2, el artículo 1° de la LRPPJ criminaliza la falsedad de balances e informes que deben reflejar la situación jurídica o económica de la organización con el fin de ocultar cualesquiera de los delitos generalmente identificados como corrupción.

La entidad confecciona sus balances de acuerdo con las normas contables establecidas por la Superintendencia de Servicios de Salud de la Nación y las normas profesionales vigentes, las cuales consideran de fundamental importancia que las registraciones contables que efectúen las entidades reflejen en forma precisa la realidad económica y jurídica de las operaciones y prevé los lineamientos para la elaboración y presentación de los estados financieros.

La OSPRERA envía a la Superintendencia de Servicios de Salud de la Nación los Estados Financieros correspondientes al cierre de cada uno de los tres trimestres económicos y del ejercicio, los cuales se preparan sobre la base de información resumida de acuerdo con los modelos definidos por la normativa de la Superintendencia de Servicios de Salud de la Nación.

Las notas y los anexos a revelarse en los Estados Financieros son confeccionados por diversas áreas de la OSPRERA, y controlados y compilados por la Gerencia de Administración y Finanzas y la Gerencia General.

Los Estados Financieros cuentan con la revisión de la Auditoría Externa, la cual emite un informe de auditoría sobre los mismos, manifestando su opinión sobre la razonabilidad de la información revelada, el que debe estar firmado y legalizado ante el Consejo Profesional de Ciencias Económicas.

2.4. TOMA DE DECISIONES

OSPRERA ha elaborado un esquema de firmas, que dinamiza las instancias de aprobación de toda decisión.

La existencia de un organigrama con definiciones de funciones y responsabilidades, brinda un marco de seguridad-agilidad a las funciones de la organización.

2.5. TERCEROS RELACIONADOS

Resulta imprescindible que las políticas de integridad y anticorrupción sean claras y visibles, no solo hacia adentro de la OSPRERA, sino también hacia afuera.

Es por ello que la OSPRERA asigna vital importancia a la difusión de sus principios de integridad entre sus proveedores y terceros relacionados.

En este sentido, los valores y principios que la institución espera de sus proveedores y terceros relacionados, entre otros, comprenden:

- Cumplimiento irrestricto de legislación laboral, previsional, fiscal y en materia de protección de datos personales.
- Prohibición de trabajo infantil o esclavo.
- Respeto por las jornadas laborales.
- Transparencia en las contrataciones.
- Promoción de un desarrollo sustentable y políticas de protección ambiental.
- Promoción de prácticas de responsabilidad empresarial.

2.6. PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS

A continuación se detallan situaciones que, por sus características, deben ser analizadas de manera particular. A saber:

2.6.1. REGALOS, INVITACIONES Y VIAJES

Los obsequios e invitaciones podrían vehicular prácticas corruptas o conductas éticamente reprochables y por ello son objeto de especial atención y monitoreo.

Si bien constituyen prácticas generalmente aceptadas, la existencia de estándares permiten al colaborador identificar situaciones que propician hechos de corrupción.

Asimismo, las buenas prácticas internacionales que rigen la materia sugieren definir pautas claras de actuación en lo relativo a “Viajes”, “Invitaciones” y “Regalos”, circunstancia que se encuentra considerada en el Código de Ética y Conducta de la OSPRERA.

Poniendo especial atención en la prohibición que consagra la [Ley de Ética Pública](#) (que en su artículo 18 prohíbe a los funcionarios públicos recibir regalos, obsequios, donaciones, beneficios o gratificaciones, de cosas, servicios o bienes, “con motivo o en ocasión del desempeño de sus funciones, excepto que se trate de regalos de cortesía”), se trasladarán estos principios a un régimen diferencial aplicable a los miembros de la OSPRERA que interactúan con mayor frecuencia con el sector público.

Por otro lado, se considera una herramienta de promoción importante y legítima aceptada los viajes de delegaciones.

Sin embargo, los procedimientos internos en tal sentido deberán contribuir a evitar que aquellos viajes canalicen conductas pasibles de ser consideradas sobornos o favoritismos poniendo especial foco en aquellos en los que se encuentre involucrado un funcionario público con independencia de su rango o jerarquía, para cuyos casos deben reforzarse las diligencias de cuidado.

2.6.2. GESTIÓN DE DENUNCIAS

El establecimiento de un canal de denuncias consistente en la puesta a disposición de una herramienta idónea para denunciar irregularidades es un elemento sumamente útil en la lucha no solo contra toda conducta deshonesto o inapropiada que constituye una buena práctica a punto tal que la LRPPJ introduce este componente como deseable, aunque no obligatorio.

En tal sentido, la OSPRERA implementó la denominada “Línea Ética”, con el propósito de proveer un canal formal y seguro para denunciar la ocurrencia de irregularidades o comportamientos que vulneren los principios de integridad institucional vigentes e involucren a un miembro de la obra social.

El canal se encuentra habilitado en forma exclusiva para colaboradores/as y beneficiarios, previendo sucesivas etapas de implementación en las cuales el servicio será extensivo al público en general.

3. ANÁLISIS INICIAL DE RIESGO

El éxito de un Programa de Integridad depende, en gran medida, de un diagnóstico acertado de los riesgos de corrupción a los cuales la entidad pueda encontrarse expuesta.

Es por ello, que la intervención de la OSPRERA trabajó en la identificación de escenarios potencialmente expuestos al riesgo de corrupción sobre las bases establecidas en los [“Lineamientos de Integridad para el mejor cumplimiento de lo establecido en los artículos 22 y 23 de la Ley N° 27.401 de Responsabilidad Penal de Personas Jurídicas”](#) como paso previo para el diseño del Programa de Integridad.

Se abordó así el universo de posibles interacciones con el objeto de construir con la mayor exactitud posible el mapa de exposición al riesgo de

corrupción considerando cuatro etapas: identificación, evaluación, mitigación y monitoreo.

Así se avanzó en la identificación de los siguientes riesgos:

- Cohecho
- Tráfico de influencias
- Negociaciones incompatibles
- Concusión
- Enriquecimiento ilícito
- Falsificación de informes o balances

Como resultado de ello, se lograron identificar sectores y/o procesos con mayor exposición al riesgo de corrupción, lo que delineó la estructura del presente Programa.

4. PROTECCIÓN DE DENUNCIANTES DE BUENA FE. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.

El establecimiento de políticas de protección de denunciantes contra toda forma de represalia resulta esencial en el funcionamiento de un canal de denuncias.

Rige así una estricta prohibición de represalias contra denunciantes de buena fe.

Ningún denunciante será objeto de persecuciones, amenazas o intimidaciones con motivo de su denuncia, lo que brinda un razonable marco de seguridad a la comunidad de la OSPRERA.

Este estándar de protección -introducido por la LRPPJ como un elemento identificable del Programa de Integridad- otorga un marco de seguridad suficiente a todo miembro de la organización que desee denunciar una infracción al Código de Ética y Conducta sin temor a sufrir represalias de ningún tipo, rigiendo un principio de prohibición de represalias contra denunciadores de buena fe que debe ser respetado por todos los miembros de OSPRERA, sin distinción de cargo o jerarquía.

5. INVESTIGACIONES INTERNAS CONFORME A DERECHO

La LRPPJ introduce una exigencia vinculada con las investigaciones entabladas con motivo de una denuncia: las mismas deben respetar los derechos de los investigados e imponer sanciones efectivas a las violaciones del Código de Ética y Conducta.

En función de ello, la OSPRERA aborda los procesos de investigación de irregularidades con los cuidados y el respeto por las garantías procesales del colaborador/a involucrado/a.

Las investigaciones internas se desarrollan asegurando la confidencialidad, imparcialidad y el profesionalismo en el análisis de los hechos.

Por tal motivo, las investigaciones internas deberán poner énfasis en documentar los procedimientos seguidos durante la recolección, preservación, análisis o verificación de los hechos.

6. MONITOREO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA DE RIESGOS

El Programa exige un monitoreo permanente de su grado de efectividad.

Por tanto, resulta indispensable verificar periódicamente que el conjunto de políticas y mecanismos preventivos establecidos se encuentran operando en forma consistente, articulada y eficiente.

Se trata de un sistema perfectible. El ámbito de actuación de la obra social es dinámico e introduce constantemente nuevos escenarios cuyos riesgos latentes desafían las políticas anticorrupción adoptadas.

Es por ello que el Programa está en un proceso de evolución constante, por lo que sus elementos constitutivos deben ser sometidos periódicamente a un examen de adecuación y efectividad.

Las fallas advertidas en el sistema deben asumirse desde una óptica crítica constructiva y presentarse como reales oportunidades de mejora.

Las acciones de monitoreo se apoyan así en diversas fuentes de alimentación:

- *Línea Ética:* se analiza el tenor de denuncias recibidas por este canal, no solo cuantitativa sino especialmente su aspecto cualitativo, a efectos de determinar si reflejan un incremento estadístico en conductas deshonestas o corruptas por parte de los colaboradores de la entidad o terceros relacionados.
- *Investigaciones Internas:* constituyen un elemento sumamente útil para identificar oportunidades de mejora respecto a violaciones o desvíos al Código de Ética y Conducta consumados.
- *Controles Internos:* como segunda línea de defensa constituye otra instancia de monitoreo del Programa. Sus evaluaciones periódicas proveen elementos de análisis para ponderar la suficiencia de los mecanismos preventivos definidos en el programa. Asimismo, ante el caso concreto de un control vulnerado, es imprescindible evaluar con qué esfuerzo el operador sorteó el control definido para ponderar su efectividad.
- *Auditoría Interna:* en el proceso de evaluación de sus ciclos pueden advertir situaciones que demanden ajustes en los procesos y en los controles.

- *Cumplimiento Normativo:* en el marco de su gestión del riesgo regulatorio, garantiza la actualización de los procesos relacionados con la Ley N° 27.401 y con toda norma que la modifique y/o complemente.

Si bien la evaluación inicial de riesgos define los rasgos característicos del presente Programa, sus resultados deben ser periódicamente revisados, toda vez que la dinámica de actuación del organismo puede determinar que una decisión o control diseñado en el pasado ya no sea adecuado para nuevos contextos.

Por ello, atento al entorno cambiante y dinámico en que opera nuestro Programa, se ha definido una periodicidad anual para su revisión.

7. SANCIONES DISCIPLINARIAS

Toda falta a cualquiera de las disposiciones previstas en el presente Programa será sancionada conforme el régimen disciplinario previsto en el Código de Ética y Conducta de la OSPRERA.

Dicho régimen es de aplicación a todos los miembros y colaboradores, sin distinción de rango o jerarquía.

8. RESPONSABLE INTERNO. FUNCIONES

La función de Responsable Interno a cargo del Programa de Integridad será desempeñada por la persona a cargo de la Unidad de Compliance y Ética, designado formalmente por el Consejo Directivo.

El Responsable Interno será el principal Referente del Programa para todo miembro de la OSPRERA.

Se trata de una figura de alta jerarquía en la organización, que reporta en forma directa al Consejo Directivo. Su misión consiste en promover el cumplimiento de las exigencias éticas que rigen a la OSPRERA, como una ventaja no

sólo de cara a los beneficiarios de la obra social y terceros relacionados, sino también entre los miembros de la organización.

Esta figura resulta indispensable a la luz de la LRPPJ, ya que constituye uno de los elementos definidos en su artículo 23.

El responsable interno articula entre el Consejo Directivo y el resto de la organización el tono ético que debe imperar en la actividad, para que ésta refleje la cultura y los valores que deben definir a la obra social.

Entre sus principales funciones se pueden mencionar -de manera no taxativa- las siguientes:

- Asesorar a los miembros del Consejo Directivo y alta Gerencia en materia de políticas anticorrupción e informar periódicamente al mismo los avances y eventos vinculados al presente Programa
- Ejercitar activamente su rol consultivo en toda la organización en materia de integridad.
- Mantener un conocimiento actualizado de la normativa vinculada al Programa.
- Participar activamente en las decisiones estratégicas evaluando aspectos de integridad, transparencia y cumplimiento, velando porque las mismas se ajusten a los estándares éticos que rigen a la obra social.
- Participar activamente en las investigaciones internas que revelen faltas éticas graves.

8.2. UNIDAD DE COMPLIANCE Y ÉTICA. FUNCIONES.

La Unidad de Compliance y Ética de la OSPRERA tendrá a cargo el velar por la integridad en la OSPRERA, de lo que se desprenden las siguientes funciones, las cuales se mencionan a continuación de manera no taxativa y a modo de ejemplo. A saber:

- **Diseñar y mantener el Código de Ética y Conducta**

Elaborar, actualizar y difundir el Código que rige el comportamiento ético de empleados, directivos y terceros relacionados.

- **Capacitación en ética y compliance**

Realizar talleres, cursos y charlas sobre integridad, conflictos de interés, prevención de fraudes, anticorrupción, etc., los cuales estarán destinados a la totalidad de los colaboradores de la OSPRERA en todo el país.

- **Gestión del canal de denuncias**

Administrar un sistema seguro para recibir denuncias de irregularidades, conflictos éticos, o posibles fraudes.

- **Evaluación de riesgos éticos y de cumplimiento**

Identificar, analizar y mitigar riesgos relacionados con la dinámica diaria de la OSPRERA.

- **Asesoramiento ético a las diferentes áreas de la OSPRERA**

Brindar apoyo a las áreas operativas en la toma de decisiones con impacto ético o legal.

- **Gestión de conflictos de interés**

Detectar y gestionar situaciones donde puedan existir intereses personales que interfieran con las responsabilidades institucionales.

- **Elaboración de reportes de cumplimiento**

Generar informes periódicos sobre el estado del sistema de ética y cumplimiento, presentándose a la alta dirección o al consejo directivo.

9. CONSIDERACIONES FINALES

El presente Programa ha sido diseñado de acuerdo a las definiciones establecidas por el Sr. Interventor de la OSPRERA Dr. Marcelo Carlos Petroni designado por Decreto 1054/2024 del PEN (BO 28 de noviembre de 2024) y Resolución 1587/2025 - APS-MS Decreto 1054/2024, (BO 28 de noviembre de 2024) y Resolución 1587/2025 - APS-MS.

El mismo ha sido elaborado bajo la Coordinación de la Gerencia General y la Unidad de Compliance y Ética, con la colaboración y valiosos aportes de las distintas gerencias integrantes del organigrama de la OSPRERA.

En efecto, la implementación de este Programa representa el firme compromiso de la OSPRERA con la integridad, la transparencia y el cumplimiento normativo en todas sus operaciones.

No se trata de un documento estático, sino de un sistema vivo que evoluciona junto con los desafíos del entorno regulatorio, las necesidades de nuestros afiliados y colaboradores y las mejores prácticas del sector.

Su efectividad dependerá del compromiso activo de todos los niveles de la organización.

Reafirmamos que actuar con integridad no es solo una obligación legal, sino un principio ético fundamental que guía nuestra misión de garantizar el acceso equitativo y responsable a los servicios de salud.

Invitamos a todas las personas que forman parte de esta institución a asumir este compromiso con convicción, construyendo juntos una cultura organizacional basada en la ética, la confianza y el respeto.

Porque cumplir no es solo una opción. Es nuestro deber.