

POLÍTICA DE PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES

1: Objetivos

La integridad y la reputación del Centro de Conciliación – Junta de Prevención y Resolución de Disputas & Arbitraje JC - **CRA JC** exige protección y apoyo a todas las personas que trabajan en la organización. La empresa cuenta con que todo el personal sostendrá sus valores, señalando a su atención cualquier acto que pueda poner en peligro su imagen, su credibilidad o su posición en la comunidad internacional y local.

Cualquier persona que tenga una preocupación legítima en este sentido debe tener la libertad de plantearla sin miedo y debe sentirse seguro de que su cooperación y asistencia al denunciar sus sospechas de actos indebidos no generará represalias que afecten las condiciones de empleo, las relaciones de trabajo, la categoría profesional o las perspectivas empresariales.

La premisa básica de esta política, es que las represalias son inaceptables en el Centro de Conciliación – Junta de Prevención y Resolución de Disputas & Arbitraje JC, cualquiera sea la circunstancia, y que las personas tienen el derecho a ser protegidas de cualquier forma de represalia y no deberían tener que enfrentar consecuencias negativas por denunciar conductas que consideren reñidas con la ética o perjudiciales para la organización o por cooperar con una investigación o una auditoría.

En esta política se resumen las medidas de protección que ha instituido el Centro de Conciliación – Junta de Prevención y Resolución de Disputas & Arbitraje JC para alertar a las personas a plantear preocupaciones sinceras y legítimas y se definen las medidas que se han de adoptar ahora dar curso a las denuncias de represalias.

2: Represalias

En el lenguaje cotidiano represalia significa una acción llevada a cabo en respuesta a un daño u ofensa o como venganza. En el lugar de trabajo se considera represalia el hecho de que una persona que realiza, o amenaza con realizar, un acto en perjuicio de otra porque esta denunció un acto reñido con la ética o de carácter ilegal, o se opuso a que se cometiera, participó en una actuación o cooperó en una investigación o una auditoría.

Existe toda una gama de actos que pueden considerarse como represalia. Estos pueden

incluir, entre otros, los siguientes actos o la amenaza de realizarlos:

- La terminación del empleo.
- El descenso de categoría o la obstaculización de las posibilidades de ascenso.
- La reasignación o el traslado a un puesto de menor responsabilidad.
- El hacer evaluaciones desfavorables de la actuación profesional.
- La formulación de observaciones o comentarios ofensivos.
- La pérdida de relaciones o el aislamiento.
- La separación de un equipo o proyecto.
- La retención de fondos.
- El retiro de facultades delegadas.

Los actos de represalia son medidas contraproducentes en el ámbito laboral, injustificadas y perjudiciales para el destinatario. No se consideran tales las conductas o actos razonables adoptados para promover los intereses de la organización o para alentar un nivel satisfactorio en el desempeño, la asistencia o el comportamiento.

Con arreglo de esta política, el Centro de Conciliación – Junta de Prevención y Resolución de Disputas & Arbitraje JC - declara que está expresamente prohibido a todas las personas que trabajen para el Centro, tomar cualquier tipo de represalia contra una persona que denuncie de buena fe presuntos actos indebidos o que coopere con una investigación o una auditoría.

3: Prohibición contra las represalias

Con arreglo a esta política está expresamente prohibido a todas las personas que trabajen en el Centro de Conciliación – Junta de Prevención y Resolución de Disputas & Arbitraje JC, tomar cualquier tipo de represalia contra una persona que denuncie de buena fe presuntos actos indebidos o que coopere con una investigación o una auditoría.

4: Protección contra las represalias

4.1: Las personas que trabajan en el Centro de Conciliación – Junta de Prevención y Resolución de Disputas & Arbitraje JC - tiene el derecho y la obligación de denunciar actos presuntamente indebidos y cooperar con las investigaciones o las auditorías, la organización a su vez tiene la obligación de proteger a esas personas de cualquier tipo de represalia en el lugar de trabajo, mientras se lleve a cabo una investigación o una auditoría o después que hayan finalizado.

4.2: En virtud de esta política, los socios de negocios y partes interesadas que denuncien de buena fe presuntos actos indebidos en el que estén implicados personas que trabajan en el Centro de Conciliación – Junta de Prevención y Resolución de Disputas & Arbitraje JC o quienes cooperen en una investigación o auditoría también estarán protegidos, en la medida de lo posible, de las represalias.

4.3: Una persona que de buena fe denuncie o aporte información estará protegida de las represalias si tiene motivos razonables para creer que la información es cierta y que se han producido actos indebidos o reñidos con la ética o es probable que se produzcan.

4.4: Una persona que presente una denuncia de buena fe estará protegida de las represalias por más que, luego, la alegación resulte infundada o no sustentada en datos probatorios.

4.5: Si se estableciera que una denuncia es intencionalmente falsa o engañosa o ha sido formulada dolosamente o de mala fe, cabe adoptar medidas disciplinarias contra la persona que la haya presentado.

4.6: Una persona que aporta información puede ser objeto de medidas disciplinarias si se determina que ha incurrido en actividades indebidas o faltas de conducta.

5: Denuncias de presuntos actos de represalia

Una persona que sospeche haber sido objeto de actos de represalia por denunciar presuntos actos indebidos o cooperar con una investigación o auditoría y que desee presentar una denuncia oficial de represalias debe presentar una carta al oficial de cumplimiento dentro de los 90 días naturales a contar desde la fecha en que se haya producido el acto presunto de represalia.

Una persona que presente un informe por escrito sobre represalias debe fundamentar la denuncia con información fidedigna o documentación que demuestre que:

- Ha denunciado actos indebidos o cooperado en una investigación o una auditoría.
- Como consecuencia de ello ha sido objeto de medidas injustificadas o perjudiciales.
- Piensa justificadamente que los presuntos actos de represalia se produjeron por haber denunciado actos indebidos o por cooperar en una investigación o una auditoría.

En el marco de esta política, la presentación de una denuncia de represalias no constituye en sí misma motivo de retrasar o posponer cualquier acción administrativa que pueda estar en curso y contra la que se formule la denuncia.

6: Medidas provisionales de protección

Hasta tanto se sustancie la investigación de una denuncia de actos de represalia se adoptarán las medidas apropiadas, a discreción de la organización, para salvaguardar los intereses de las personas que aportan información o cooperan con una investigación o una auditoría. Tales medidas pueden ser el traslado de la persona a otra oficina o puesto, o si las circunstancias fueran excepcionales, otorgar a la persona licencia especial con sueldo completo.

7: Soluciones

Si se comprueba que las represalias existieron, la organización adoptará las medidas correctivas que correspondan para solucionar la situación, en consulta con la persona interesada. Entre las medidas posibles cabe mencionar la rescisión de las decisiones adoptadas en represalia, con inclusión de la reposición de la persona en su cargo. Si se considera necesario, también puede entrañar la reasignación o la transferencia de la persona a otro lugar de trabajo o su asignación a la misma categoría para la que está capacitada.

8: Sanciones

Los actos de represalia constituyen faltas de conducta que darán lugar a actuaciones para la aplicación de medidas disciplinarias que pueden incluir la rescisión o resolución del contrato u otra medida apropiada, de conformidad con los reglamentos, las normas, las políticas y procedimientos de El Centro de Conciliación – Junta de Prevención y Resolución de Disputas & Arbitraje JC.