

POLÍTICA DE PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES

1. OBJETIVOS

La integridad y la reputación del Centro de Arbitraje y Resolución de Disputas del Colegio de Ingenieros del Perú - Consejo Departamental Arequipa, en adelante CENTRO DE ARBITRAJE DEL CIP AREQUIPA, constituyen aspectos fundamentales que deben ser protegidos y respaldados en favor de todas las personas que integran la organización. En este marco, se confía en que el personal actuará con apego a los valores institucionales, informando cualquier hecho que pueda comprometer la imagen, la credibilidad o la posición de la institución en los ámbitos nacional e internacional.

Cualquier persona que tenga una preocupación legítima en este sentido debe contar con la libertad de expresarla sin temor y con la seguridad de que su cooperación al denunciar sospechas de actos indebidos no dará lugar a represalias que afecten sus condiciones de empleo, sus relaciones laborales, su categoría profesional o sus perspectivas de desarrollo dentro de la organización.

La premisa fundamental de esta política es que en el CENTRO DE ARBITRAJE DEL CIP AREQUIPA las represalias son inaceptables bajo cualquier circunstancia. Toda persona tiene derecho a estar protegida frente a cualquier forma de represalia y no debe enfrentar consecuencias negativas por denunciar conductas contrarias a la ética, perjudiciales para la organización o por colaborar en una investigación o auditoría.

Esta política resume las medidas de protección implementadas por el CENTRO DE ARBITRAJE DEL CIP AREQUIPA para alentar a las personas a expresar de manera sincera y legítima sus preocupaciones, y establece las acciones que se adoptarán para atender las denuncias de represalias.

2. REPRESALIAS

En el lenguaje cotidiano, una represalia se entiende como una acción llevada a cabo en respuesta a un daño, una ofensa o con fines de venganza. En el ámbito laboral, se considera represalia toda acción o amenaza de acción que cause perjuicio a una persona por haber denunciado un acto contrario a la ética o de carácter ilegal, por haberse opuesto a su comisión, o por haber participado o cooperado en una investigación o auditoría.

Una represalia puede manifestarse de diversas formas. Entre ellas se encuentran, de manera enunciativa pero no limitativa, los siguientes actos o la amenaza de ejecutarlos:

- 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; y
- El retiro de facultades delegadas.

Los actos de represalia son medidas injustificadas y contraproducentes en el ámbito laboral, que afectan negativamente a la persona que las recibe. No obstante, no se consideran represalias aquellas acciones razonables orientadas a resguardar los intereses de la organización o a fomentar un nivel adecuado de desempeño, asistencia o conducta.

En el marco de la presente política, el CENTRO DE ARBITRAJE DEL CIP AREQUIPA declara expresamente prohibido que cualquier persona vinculada a la organización adopte represalias contra quienes, de buena fe, denuncien presuntos actos indebidos o colaboren en una investigación o auditoría.

3. PROHIBICIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS

De conformidad con la presente política, queda expresamente prohibido que cualquier persona vinculada al CENTRO DE ARBITRAJE DEL CIP AREQUIPA adopte represalias contra quienes, de buena fe, denuncien presuntos actos indebidos o colaboren en una investigación o auditoría.

4. PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS

En coherencia con su compromiso, el CENTRO DE ARBITRAJE DEL CIP AREQUIPA garantiza medidas de protección para todas las personas que, de buena fe, denuncien presuntos actos indebidos o cooperen en investigaciones y auditorías. Dichas medidas comprenden:

Las personas que trabajan en el CENTRO DE ARBITRAJE DEL CIP AREQUIPA tienen el derecho y la obligación de denunciar presuntos actos indebidos y de cooperar en investigaciones o auditorías. A su vez, la organización tiene el deber de protegerlas frente a cualquier forma de represalia en el lugar de trabajo, tanto durante el desarrollo de una investigación o auditoría como una vez concluidas.

De igual forma, los socios de negocio y las partes interesadas que, de buena fe, denuncien presuntos actos indebidos en los que estén involucradas personas vinculadas al CENTRO DE ARBITRAJE DEL CIP AREQUIPA, o que colaboren en una investigación o auditoría, estarán también protegidos, en la medida de lo posible, frente a represalias.

Toda persona que, de buena fe, denuncie o aporte información estará protegida contra represalias siempre que tenga motivos razonables para creer que la información es verídica y que los actos reportados son indebidos, contrarios a la ética o susceptibles de ocurrir.

Esta protección se mantiene incluso cuando, posteriormente, la denuncia resulte infundada o no cuente con pruebas suficientes, siempre que haya sido presentada de buena fe.

En caso de comprobarse que una denuncia ha sido formulada de manera deliberadamente falsa, engañosa o con mala fe, podrán adoptarse medidas disciplinarias contra la persona que la presentó.

Asimismo, una persona que aporte información podrá ser objeto de medidas disciplinarias si se determina que ha incurrido en conductas indebidas o faltas de comportamiento.

5. DENUNCIA DE PRESUNTOS ACTOS DE REPRESALIA

Cualquier persona que sospeche haber sido objeto de represalias por denunciar presuntos actos indebidos o por cooperar en una investigación o auditoría, y desee presentar una denuncia formal, deberá remitir una carta al Oficial de Cumplimiento dentro de un plazo de 90 días naturales contados a partir de la fecha en que se produjo el presunto acto de represalia.

Una persona que presente un informe escrito sobre presuntas represalias deberá sustentar su denuncia con información veraz o con documentación que acredite lo siguiente:

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

En el marco de la presente política, la interposición de una denuncia por represalias no constituye, por sí misma, motivo para retrasar o suspender cualquier acción administrativa que se encuentre en curso y contra la que se formule la denuncia.

6. MEDIDAS PROVISIONALES DE PROTECCIÓN

Mientras se lleva a cabo la investigación de una denuncia de represalias, la organización podrá adoptar, a su discreción, las medidas necesarias para salvaguardar los intereses de las personas que aporten información o cooperen en una investigación o auditoría. Dichas medidas pueden incluir el traslado temporal a otra oficina o puesto y, en circunstancias excepcionales, la concesión de una licencia especial con goce íntegro de sueldo.

7. SOLUCIONES

Si se comprueba la existencia de represalias, la organización adoptará las medidas correctivas pertinentes para remediar la situación, en consulta con la persona afectada. Entre dichas medidas pueden incluirse la anulación de las decisiones tomadas en represalia y la reposición de la persona en su cargo. Cuando se considere necesario, también podrá disponerse su reasignación o traslado a otro lugar de trabajo, o su designación en un puesto equivalente a la categoría para la cual se encuentre capacitada.

8. SANCIONES

Los actos de represalia constituyen faltas de conducta que darán lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, las cuales podrán incluir la rescisión del contrato u otras acciones que se consideren pertinentes, de conformidad con los reglamentos, normas, políticas y procedimientos del CENTRO DE ARBITRAJE DEL CIP AREQUIPA.

Firmado por Luis Alejandro Neyra Valverde, Decano Departamental.