

1.- Objeto.

El objeto del presente documento consiste en otorgar un contexto y soporte procedimental a la obligación asumida por LETRA IMPRESA SRL, en adelante LETRA IMPRESA, de implementación de una política de Protección del Denunciante. Así, se procura definir los criterios, procedimientos y medidas para brindar protección y apoyo contra actos de discriminación y/o represalias. Dichas medidas estarán orientadas a prevenir, contener y/o remediar el perjuicio que las represalias podrían ocasionar. A su vez, mediante dicha protección también se procura fomentar el diálogo abierto sobre temas de integridad, generando incentivos para la utilización del canal de denuncias de LETRA IMPRESA.

2.- Glosario.

Denuncia: Toda comunicación verbal, escrita o virtual, individual o colectiva, nominada o anónima, a través de la cual se relatan hechos que se consideran que podrían constituir una violación al Código de Ética o el Programa de Integridad de la empresa. Las denuncias pueden ser:

- a) Nominadas: donde quien reporta decide voluntariamente dar a conocer datos que lo identifiquen.
- b) Anónimas: donde quien reporta decide no dar a conocer su identidad. Las investigaciones en estos casos sólo deberán iniciarse cuando la denuncia sea razonablemente circunstanciada y verosímil, exista gravedad en el hecho denunciado y razonabilidad.
- c) Reservadas: donde quien reporta da a conocer sus datos personales, pero solicita que éstos se mantengan en reserva, los que sólo podrán ser relevados en caso de requerimiento judicial o de organismo específico de control.

Denuncia de Buena fe: Se considerará que la persona que denuncia ha obrado de buena fe si ha actuado en base a una creencia, sospecha razonable o incluso ante la presencia de indicios en base a los cuales pueda razonablemente desprenderse, al momento de formular la denuncia, la realización de un comportamiento irregular, ilícito o delictivo.

Denuncia maliciosa: Se considerará que es una denuncia maliciosa, cuando pueda presumirse razonablemente que el denunciante es consciente de la falsedad de los hechos, o que actúa con manifiesto desprecio a la verdad, o con la intención de represalia, o de perjudicar a LETRA IMPRESA o de acosar a la persona denunciada, o de lesionar su honor, o de perjudicar laboral, profesional o personalmente.

Denunciante: toda persona humana o jurídica, que, en forma individual o colectiva, ponga en conocimiento de LETRA IMPRESA una violación al Código de Ética, al Programa de Integridad o a toda otra normativa de orden público que comprenda a la empresa, el denunciante tiene la prerrogativa de elegir la modalidad que utilizará para la misma y la libertad para desarrollar su relato como lo estime conveniente.

Discriminación: Se entenderá por discriminación, toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades que tenga lugar en el contexto laboral, como consecuencia de haber formulado una consulta o denuncia por violaciones

regulatorias, por haber colaborado en una investigación y/o por haberse negado a participar en un hecho irregular. Discriminar quiere decir dar un trato distinto a las personas que en esencia son iguales y gozan de los mismos derechos; ese trato distinto genera una desventaja o restringe un derecho a quien lo recibe.

Medida de protección: Son aquellas acciones que tienen por objeto proteger al denunciante en contra de represalias por denunciar, por haber colaborado en una investigación y/o por haberse negado a participar en un hecho irregular.

Represalias: Toda acción u omisión, directa o indirecta, que pueda implicar un trato discriminatorio y/o abusivo y/o una situación de acoso, hostigamiento o violencia que tenga lugar en un contexto laboral, ya sea durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, y que esté motivada en: una consulta, una denuncia de violaciones al Código de Ética, al Programa de Integridad o a normativa de orden público.

3.- Alcance.

Este procedimiento se aplica a todos los integrantes y colaboradores de LETRA IMPRESA cualquiera sea su nivel, jerarquía o modalidad de contratación y a todos los que participan en los procesos de selección o presten algún tipo de servicio, sean proveedores, asesores, consultores o contratistas en la medida en que alguno de ellos sufra algún tipo de discriminación y/o represalia como consecuencia de haber formulado una consulta o denuncia, por haber colaborado en una investigación y/o por haberse negado a participar en un hecho irregular.

4.- Declaraciones

Tolerancia cero frente a las represalias y/o discriminación

LETRA IMPRESA no tolerará represalias contra ninguna persona por formular una denuncia, consulta o reporte de buena fe, ni por cooperar con una investigación, ni por negarse a participar de una actividad que viole la ley, el Código de Conducta o el Programa de Integridad.

5.- Principios de actuación.

LETRA IMPRESA asume el compromiso de gestionar los casos de discriminación y/o represalias, que conozca – a través de su canal de denuncia o por cualquier otra vía- conforme a los siguientes principios de actuación:

- **NO REVICTIMIZACIÓN:** El apoyo a la víctima de discriminación y/o represalia comprende una escucha consciente y empática para procurar entender sus necesidades. Por ello, a la hora de adoptar acciones o medidas de protección se tendrá particularmente en cuenta sus intereses y expectativas. Es importante no prejuzgar, ni dudar respecto a lo que se está contando, así como escuchar activamente sin interrupciones y sin emitir juicios de valor.
- **CELERIDAD:** Se procurará adoptar con la mayor celeridad posible acciones adecuadas para evitar represalias, considerándose la oportunidad y necesidad de disponer medidas preventivas de protección para evitar la reiteración de conductas, así como acciones conducentes para la remediación de las consecuencias que ya se hubieren generado a raíz de la represalia denunciada.

- **RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD:** Las consultas y denuncias, así como toda información relacionada a ellas, serán tratadas con confidencialidad y reserva. Ellas solo serán reveladas ante la autoridad judicial que lo requiera y las conclusiones a las que se arriben podrán ser comunicadas al denunciante y/o al área que deba adoptar medidas en base a ellas.
- **PRESUNCIÓN DE VERACIDAD:** Se presumirá cierta toda denuncia de represalia en favor de quien la realiza, al menos hasta tanto se demuestre que dichos hechos no existieron o que no tuvieron vinculación alguna con la denuncia, intención de denuncia, negativa a participar de un hecho irregular y/o colaboración en una investigación.
- **INDEPENDENCIA DE PROCESOS:** La investigación de los hechos de represalia será independiente a la investigación de la denuncia por violaciones regulatorias que hubieran motivado esa reacción, por lo que bastará con que la víctima hubiere obrado de buena fe, sin que sea necesario que cualquier hecho o conducta denunciada se hubiera acreditado para poder acceder a la protección.
- **DEBIDO PROCESO:** Implica la igualdad de trato, brindar un trato justo y la posibilidad de ejercer el derecho de defensa.
- **PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS:** La protección implica tomar todas las medidas razonables para evitar que ocurra un perjuicio, contener el perjuicio identificado para prevenir daños mayores y remediar sus consecuencias. Asimismo, implica adoptar acciones para procurar que en el caso de ocurrencia la víctima acceda a apoyo legal, emocional y/o psicológico si correspondiera.

6.- Canales y formas para las consultas y denuncias de represalias.

Los canales para denunciar un acto de discriminación y/o represalia y las formas para poder denunciarlo son las mismas que están establecidas en el procedimiento de gestión de consultas y denuncias, por lo que éstas podrán realizarse en forma anónimas, nominadas y/o reservadas y por los canales nominados.

Cualquiera sea el canal por el cual se reciba una consulta o denuncia, ésta deberá ser debidamente registrada en una base de datos específica.

7.- Responsabilidades.

El responsable de la implementación del Programa de Integridad de LETRA IMPRESA es quien se encargará de la recepción y registración de las consultas y denuncias, de hacer el análisis preliminar sobre las mismas, de llevar adelante, cuando corresponda, las investigaciones -para lo cual tendrá amplias facultades de investigación-, y de llevar adelante las medidas reactivas y correctivas que entienda conveniente para proteger a la víctima.

8. Gestión de las denuncias.

Cuando se reciba una denuncia, el responsable de la implementación del Programa de Integridad de LETRA IMPRESA realizará un análisis preliminar de la misma, considerando si los hechos narrados puedan ser caracterizados como represalias, su competencia, si éstos son verosímiles, así como el riesgo, la gravedad y la urgencia. En base a ello:

- a) Procederá a su archivo o desestimación, cuando se trate de denuncias maliciosas o de hechos inverosímiles, incomprobables, insignificantes y/o que de modo manifiesto no implicara una acción de represalia.

- b) Procederá a su investigación, a los fines de acreditar si efectivamente existieron o no los hechos de represalia denunciados; en cuyo caso se adoptarán con celeridad las medidas de protección y remediación que correspondan. A su vez, si del análisis preliminar surgieran elementos suficientes para dar por acreditada la existencia de represalias, se avanzará con la implementación de medidas de protección y remediación.
- c) Dispondrá la adopción de medidas aclaratorias, para lo cual podrá solicitarle información complementaria al denunciante y/o de producir medidas probatorias preliminares con el fin de precisar la descripción de algún hecho y así determinar el tratamiento que se le dará al caso.
- d) Dispondrá la remisión inmediata a la justicia, cuando la gravedad del hecho y la urgencia así lo exijan, con independencia de que además se inicie una investigación interna complementaria.

9.- Medidas de protección.

Las medidas de protección deben tener como objeto impedir que el hecho de represalia se concrete o repita, así como procurar la remediación de los efectos perjudiciales que ésta hubiere generado. A modo enunciativo, dichas medidas podrían consistir en la recuperación del trabajo en caso de pérdida, en la restitución o modificación -considerando los intereses de la víctima- del puesto de trabajo, de las condiciones de trabajo, en la revisión de calificaciones de desempeño, en la revisión de las posibilidades de ascenso, en procurar revertir daño reputacional, en la suspensión temporal del victimario, o en el cambio de sus funciones.

10.- Posibles consecuencias.

En atención a los antecedentes personales de quien cometa un hecho de represalia -entendidos como la conducta del trabajador, su nivel jerárquico, antigüedad, formación, historial- así como la gravedad del hecho, las sanciones que se impondrán podrán ser:

- a) Apercibimiento o llamado de atención;
- b) Suspensión;
- c) Despido con justa causa.

Ello, sin perjuicio de que se le dé intervención a la justicia y de las consecuencias legales que pudieran desprenderse de dicho proceso.

11. Revisión y Vigencia.

El Procedimiento será revisado y actualizado cuando proceda, con el fin de adaptarlo a los cambios que puedan producirse en el marco regulatorio o en el contexto, garantizando en todo momento su efectiva implantación

El presente procedimiento será de aplicación a partir del día 01/01/2023 y su vigencia se mantendrá mientras no sea modificado o derogado por otro posterior.