

CII REGLAMENTO DE PERSONAL N-29: DENUNCIANTES Y TESTIGOS

Vigente: Julio 21, 2017

1. FINALIDAD

La presente política tiene por finalidad contribuir a definir medidas de protección para los empleados de la Corporación y otras partes que apoyen el ambiente de integridad de la Corporación.

2. DEFINICIONES

2.1. **Empleado:** A los efectos del presente Reglamento de Personal, el término “empleado” comprende todas las categorías de empleados, sea cual fuere su modalidad contractual, incluidos los consultores y otros empleados contractuales.

2.2. **Partes Externas:** A los efectos del presente Reglamento de Personal el término “partes externas” significa toda persona o entidad distinta de un empleado, incluidas las personas o entidades que mantengan o busquen mantener transacciones con la Corporación, así como los empleados, agentes y representantes de las mismas.

2.3. **Denuncias hechas de buena fe:** A los efectos del presente Reglamento de Personal, el término “buena fe” significa el proceder con una creencia razonable de que la información compartida con las autoridades de la Corporación es verdadera.

2.4. Represalia:

2.4.1. A los efectos del presente Reglamento de Personal, el término “represalia” significa todo acto o amenaza contra una persona para castigarla por haber cooperado de buena fe en asuntos relacionados con Prácticas Prohibidas, como se define en el Marco de la Corporación para Prevenir y Combatir el Fraude y la Corrupción (CII/GN-170-8) o Conducta Indebida, como se define en el Código de Ética y Conducta Profesional de la Corporación (colectivamente “irregularidades”), tal como se describen en el presente Reglamento de Personal.

2.4.2. Las represalias pueden incluir, entre otros actos, despido injustificado, hostigamiento, asignación indebida de trabajo fuera de lo que corresponda según la descripción del cargo correspondiente, evaluación de desempeño o determinación de remuneración por méritos adversos e infundados, la privación de cualquier derecho, cualquier medida de personal adversa e infundada adoptada contra terceros debido a su vinculación con un Denunciante (conforme se define en la Sección 2.6 del presente Reglamento de Personal) o decisiones adversas referentes a la continuidad del empleo, incluida la no renovación de un contrato a término fijo u otro contrato temporal salvo cuando esté basada en la aplicación apropiada de las reglas, políticas, reglamentos, regulaciones y términos contractuales de la Corporación.

2.4.3. Los actos de represalia contra una parte externa también pueden incluir, pero no se limitan a, la represalia en la contratación y selección de una persona o entidad, en la adjudicación de contratos, en la administración de contratos, en las evaluaciones de desempeño y en la ejecución o negociación de transacciones con la Corporación.

2.4.4. A los efectos del presente Reglamento de Personal, la definición de represalia incluye los actos y las amenazas aquí descritos, incluso los que están motivados en la creencia (incluida la creencia equivocada) de que ha habido o iba a haber suministro de información o cooperación y cuando se determine que la denuncia es infundada. El concepto de represalia incluye la ejecución, amenaza o recomendación de actos de represalia. El concepto de represalia también incluye los actos realizados con el objeto de impedir o incluir indebidamente en el suministro de información o la cooperación.

2.4.5. La represalia no incluye: (i) las medidas de la Corporación basadas en la aplicación apropiada de reglamentos de personal, políticas, regulaciones y disposiciones

contractuales de la Corporación; ni, (ii) las medidas adoptadas por la Corporación, incluidas las sanciones impuestas por la Corporación por Conducta Indebida, que sean percibidas por un Denunciante como adversas pero que guarden relación o estén basadas en consideraciones de políticas, hechos y circunstancias distintas del hecho de que la persona o entidad haya actuado como Denunciante.

- 2.5. **Supervisor:** A los efectos del presente Reglamento de Personal, el término "supervisor" significa todo funcionario de Nivel C o superior, del que dependan empleados a los fines de evaluación de desempeño del empleado.
- 2.6. **Denunciante:** Se entiende por Denunciante todo empleado o parte externa que denuncia de buena fe ante las autoridades contempladas en el presente Reglamento de Personal supuestos actos de fraude, corrupción u otras Prácticas Prohibidas en actividades financiadas por la Corporación, tal como se definen en el Marco de la Corporación para Prevenir y Combatir el Fraude y la Corrupción, o una Conducta Indebida tal como se define en el Código de Ética y Conducta Profesional de la Corporación, o una Conducta Indebida de acuerdo con el Código de Conducta del Directorio Ejecutivo del BID y de la Corporación y del Comité de Donantes del FOMIN. Un testigo que, actuando de buena fe, proporcione información en una investigación, auditoría u otra indagación de la Corporación, sea ésta mediante declaración testimonial, o pruebas escritas o electrónicas, es también un Denunciante.

3. PROHIBICIÓN DE TOMA DE REPRESALIAS

- 3.1. Todo empleado de la Corporación o parte externa debe tener libertad de denunciar irregularidades a las autoridades de la Corporación y de cooperar con éstas en el contexto de una investigación, auditoría o indagación de otra índole sin temor a ser objeto de represalias por un empleado de la Corporación. La toma de represalias está prohibida expresamente y constituye una forma de Conducta Indebida.

4. PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS Y COOPERACIÓN

- 4.1. Todos los empleados tienen la obligación de denunciar sospechas de Prácticas Prohibidas, incluidos los actos de fraude y corrupción, en las actividades financiadas por la Corporación. Se insta a los empleados a denunciar cualquier sospecha de comisión de Conductas Indebidas por parte de empleados, según lo definido en el Código de Ética y Conducta Profesional de la Corporación. Los supervisores, según la acepción dada a ese término en el presente Reglamento, tienen el deber de denunciar toda Conducta Indebida, incluyendo cualquier sospecha de Conducta Indebida que les haya sido transmitida por terceros.
- 4.2. Todo empleado tiene la obligación de cooperar en investigaciones, auditorías o indagaciones de otra índole que realice la Corporación. Las personas o entidades externas pueden estar obligadas, en virtud de compromisos contractuales, a cooperar con una investigación, auditoría o indagación de otra índole y, de cualquier manera, se les insta a hacerlo a fin de apoyar la integridad institucional de la Corporación.

5. AUTORIDADES COMPETENTES PARA RECIBIR DENUNCIAS Y BRINDAR COOPERACIÓN

- 5.1. La Corporación cuenta con varias autoridades competentes para recibir denuncias y para investigaciones, auditorías u otros cuestionamientos por parte de la Corporación. Las denuncias sobre supuestas Conductas Indebidas por parte de otros empleados de la Corporación se dirigirán a la Oficina de Ética del BID. Las denuncias sobre supuestas Prácticas Prohibidas en contra de partes externas en actividades financiadas por la Corporación se dirigirán a la Oficina de Integridad Institucional del BID.
- 5.2. Varias autoridades de la Corporación pueden también recibir denuncias relacionadas con otros temas en el ámbito de su responsabilidad o participar en investigaciones o involucrarse en investigaciones y, en todo caso, en la revisión de actividades de la Corporación. Esas autoridades son, entre otras, la Oficina de Integridad Institucional del BID, la Oficina de Ética del BID, los supervisores del empleado (que incluye el Jefe del Departamento o el Jefe de la

Unidad), los supervisores del empleado sobre quien el Denunciante está realizando la denuncia, el Departamento de Recursos Humanos, la Oficina de Auditoría Ejecutiva, el Comité de Sanciones, el Tribunal Administrativo del BID/CII, el Mecanismo Independiente de Consulta e Investigación y el Comité de Conducta del Directorio Ejecutivo (cada uno de ellos dentro de su respectivo ámbito de competencia).

- 5.3. Cada una de esas autoridades tiene la obligación de actuar de conformidad con las políticas de la Corporación que rigen sus funciones para proteger la información confidencial.
- 5.4. Los empleados deben apoyar los sistemas de integridad de la Corporación y respetar los derechos de otros empleados y partes. Las denuncias deberán presentarse de buena fe ante una autoridad designada y conforme a lo previsto en el presente Reglamento de Personal. Los empleados deben usar los canales adecuados para realizar denuncias. Los empleados también deben hacer uso apropiado de los sistemas de comunicación de la Corporación. La difusión de denuncias a través de mensajes de correo electrónico ampliamente distribuidos u otros medios de comunicación y a personas o entidades que no sean autoridades encargadas de su recepción, y la difusión de rumores sin fundamento u otra información con el propósito de difamar, no constituyen usos apropiados de los recursos de la Corporación, puede que no se consideren como denuncias ni estén amparadas por la protección prevista en este Reglamento de Personal y pueden dar lugar a sanciones disciplinarias.
- 5.5. Los empleados que, de buena fe, denuncien supuestas Conductas Indebidas y/o Prácticas Prohibidas bajo el presente Reglamento de Personal recibirán, previa solicitud por escrito, actualizaciones sobre la situación del proceso de verificación o investigación de dicho acto denunciado. La Oficina de Ética del BID será la que proporcionará las actualizaciones de la situación sobre supuestas Conductas Indebidas cometidas por otros empleados y la Oficina de Integridad Institucional del BID será la que proporcionará las actualizaciones de la situación sobre supuestas Prácticas Prohibidas. La Oficina de Ética del BID y la Oficina de Integridad Institucional del BID procurarán brindar dichas actualizaciones en un plazo máximo de treinta (30) días después de recibir dichas solicitudes. La transmisión de información y la definición del contenido de dichas y actualizaciones se tratará de conformidad con las políticas de la Corporación sobre confidencialidad.

6. ASISTENCIA ADICIONAL PARA EMPLEADOS

- 6.1. Los empleados que deseen realizar una denuncia pueden buscar asesoría de la persona o entidad que cumpla las funciones de ombudsperson de la Corporación (la "Oficina del Ombudsperson"). Un empleado puede considerar la posibilidad de hablar con el/la Ombudsperson de manera confidencial. Para evitar dudas, la Oficina del Ombudsperson no es una autoridad competente de la Corporación para recibir denuncias y, por lo tanto, el contacto con el/la Ombudsperson de la Corporación, por si solo, no satisfará las obligaciones descritas en la Sección 4 de este Reglamento de Personal ni motivará una investigación.

7. FORMAS DE PRESENTAR DENUNCIAS

- 7.1. La Corporación tiene políticas que rigen la presentación de denuncias, incluidas las realizadas en forma anónima, así como la confidencialidad, y se exhorta a los empleados y partes externas a que, cuando actúen como Denunciantes, consulten y comprendan sus disposiciones en cuanto sean aplicables a las diferentes autoridades de la Corporación.
- 7.2. Cualquiera, incluyendo un empleado, que opte por formular denuncias en forma anónima debe tratar de proporcionar oportunamente información suficiente sobre los fundamentos de su denuncia, así como detalles o pruebas suficientes que permitan considerar el asunto en forma razonable. La falta de información suficiente o la extemporaneidad de una denuncia pueden motivar que no se investigue un asunto o se adopte alguna otra medida.
- 7.3. Los empleados o partes externas que opten por formular denuncias en forma anónima deben tener presente que, si su identidad no es conocida por la Corporación, no será posible que la

Corporación pueda proporcionarles las protecciones contempladas en el presente Reglamento de Personal.

7.4. La identidad de un empleado o parte externa que se identifique a sí mismo al hacer una denuncia será confidencial. A los efectos del presente Reglamento de Personal, confidencialidad significa que el empleado o parte externa proporciona su nombre, pero la oficina de la Corporación a la que se dirige la denuncia revelará la fuente de la denuncia fuera de dicha oficina sólo cuando sea necesario para permitir que una investigación se lleve a cabo (si corresponde), y para responder a las inquietudes presentadas, a menos que:

- 1) el empleado o parte externa consienta a la divulgación;
- 2) se determine que
 - (i) el empleado o parte externa hizo alegaciones que fueron deliberadamente falsas o hechas con desprecio respecto a su veracidad o falsedad, o
 - (ii) pareciera haber un riesgo de peligro inminente o perjuicio grave para las personas o la Corporación;
- 3) la autoridad judicial competente de algún gobierno miembro le solicite a la Corporación revelar dicha información y éste se comprometa a cumplir con dicha solicitud; o
- 4) la Corporación tenga alguna otra obligación legal de revelar tal información.

7.5. Una denuncia anónima, por sí sola, no servirá de base a que se aplique una medida disciplinaria u otra sanción. Una investigación de una denuncia anónima deberá presentar pruebas que corroboren dicha denuncia a fin de servir de base para la aplicación de medidas disciplinarias u otra sanción.

8. OBLIGACIÓN DE ACTUAR ATENIÉNDOSE A LA VERDAD

8.1. Los principios establecidos en el presente Reglamento de Personal para la protección de los Denunciantes se aplican a cualquier empleado, parte externa que tenga la creencia razonable de que la información proporcionada a través de esa denuncia o cooperación es veraz (independientemente de lo que se concluya respecto a si denuncias están o no bien fundadas). Todo Denunciante que proporcione información con conocimiento de que es falsa o con negligencia o desprecio hacia la verdad, o que proporcione deliberadamente información incompleta y que oculte información crucial que sea de su conocimiento, no gozará de protección conforme al presente Reglamento de Personal y podrá ser sujeto a sanciones.

9. DENUNCIA DE REPRESALIAS

9.1. Cualquier Denunciante que denuncie de buena fe supuestas irregularidades o que coopere con las autoridades mencionadas anteriormente y crea haber sido objeto de represalias por haberlo hecho, o crea que está siendo objeto de represalias según lo descrito en el presente Reglamento de Personal debe dar a conocer sus preocupaciones a la Oficina de Ética del BID. La Oficina de Ética del BID deberá remitir las denuncias relativas a retaliación por partes externas a las autoridades pertinentes de la Corporación, de conformidad con los Procedimientos del Código de Ética y Conducta Profesional. Alternativamente, un empleado también puede optar por denunciar cualquier posible represalia al Departamento de Recursos Humanos, o un "Business Partner" de Recursos Humanos.

9.2. Si dicho Denunciante cree que las represalias provienen de un miembro del Directorio Ejecutivo, debe dar a conocer sus preocupaciones de conformidad con lo estipulado en el Código de Conducta del Directorio Ejecutivo y los Lineamientos Operativos para el Comité de Conducta.

- 9.3. El Denunciante que crea haber sido objeto de represalias debe denunciarlo prontamente a una autoridad de la Corporación.
- 9.4. Los empleados deben asimismo observar los plazos de prescripción aplicables a la formulación de determinadas denuncias. Cuando un empleado desee formalizar una reclamación en la que alegue que la Corporación no ha cumplido las condiciones de su empleo según lo estipulado en el Reglamento de Personal N-10-1 "Relaciones Laborales" y N-26 "Sistema de Resolución de Conflictos", el acceso para dicho empleado a ciertos recursos del sistema de reclamaciones del Banco puede estar regido por reglas que exigen la presentación de ciertas reclamaciones dentro de plazos que comienzan a contarse a partir de la fecha en que el empleado reciba la notificación inicial de la decisión u otro acto que se esté impugnando, incluyendo supuestos actos de represalia.

10. MEDIDAS PARA REDUCIR LA POSIBILIDAD DE REPRESALIAS Y MITIGAR SUS CONSECUENCIAS

- 10.1. El Oficial de Ética del BID, en consulta con las autoridades competentes de la Corporación que estime apropiado y luego de escuchar el punto de vista del Denunciante, podrá recomendar al Jefe del Departamento de Finanzas y Administración que dirija medidas excepcionales tendientes a mitigar preocupaciones razonables de que un Denunciante pueda ser objeto de represalias, tales como la suspensión del efecto de las presuntas represalias, la reasignación de empleados, la concesión de una licencia especial, el ejercicio de derechos contractuales con partes externas, o cualquier otra medida que se considere adecuada para mitigar la posibilidad de represalias y consecuencias de actos de represalia.
- 10.2. Si la autoridad competente comprueba que un empleado ha cometido un acto de represalia contra un Denunciante, se impondrá a ese empleado una sanción disciplinaria que puede incluso llegar a la terminación de la relación de empleo con la Corporación. La Corporación deberá asimismo adoptar las medidas de reparación que considere apropiadas frente a la represalia, tales como la revocación de decisiones basadas en motivos inadecuados y la adopción de medidas indebidamente omitidas.
- 10.3. Si la autoridad competente comprueba que una parte externa ha cometido un acto de represalia, la Corporación deberá revisar todas las transacciones realizadas con ella y podrá tomar medidas para imputarle la responsabilidad a la parte externa. Las medidas pueden incluir, entre otras: poner fin a las transacciones con dicha parte, abstenerse de concertar transacciones con esa parte externa en el futuro, o ejercer los remedios contractuales que sean pertinentes.
- 10.4. El presente Reglamento de Personal no obligará a la Corporación a investigar ninguna denuncia referente a actos de partes externas, ni servirá de base para proporcionar cualquier tipo de protección o indemnización a alguna persona o entidad, ni generará ninguna responsabilidad para la Corporación por los actos (incluyendo presuntos actos) de empleados o de partes externas adoptados sin autorización de la Corporación, o para acciones no previstas expresamente en este Reglamento de Personal.
- 10.5. La Corporación no estará obligada a adoptar ninguna medida excepcional ni a proporcionar ninguna vía de recurso que no guarde relación con la represalia o que exceda los derechos del empleado previstos en su contrato de empleo o las obligaciones contractuales asumidas por la Corporación frente a partes externas incluyendo la adjudicación de futuros contratos.
- 10.6. El hecho de que un Denunciante coopere con autoridades de la Corporación no eximirá necesariamente al Denunciante de las sanciones que la Corporación pueda imponerle por las irregularidades que haya cometido; no obstante, dicha cooperación se tomará en cuenta como atenuante al determinar cualquier sanción disciplinaria que fuera aplicable.

11. REMISIÓN A LAS AUTORIDADES NACIONALES

- 11.1. El Gerente General podrá autorizar la remisión de preocupaciones referentes a posibles represalias o denuncias de represalias a autoridades nacionales y cooperar con autoridades nacionales cuando existan preocupaciones respecto de una posible contravención de las leyes nacionales o cuando la Corporación determine que ello es necesario para hacer cumplir los principios del presente Reglamento de Personal.

12. PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS ANTE AUTORIDADES EXTERNAS A LA CORPORACIÓN

- 12.1. Las medidas de protección contra represalias, conforme a lo dispuesto en el presente Reglamento de Personal, se aplican a empleados que presenten denuncias a autoridades de la Corporación. Los empleados tienen, en general, la obligación de denunciar sospechas de irregularidades, incluidas las represalias, a las autoridades competentes de la Corporación. Asimismo, dichas medidas de protección se hacen extensibles a todo empleado que denuncie sospechas de irregularidades a autoridades ajenas a la Corporación, siempre que:

- 1) El empleado tenga motivos razonables para creer que esa denuncia es necesaria para evitar:
 - (i) una amenaza significativa para la salud o seguridad pública;
 - (ii) un daño sustancial para las operaciones de la Corporación; o
 - (iii) una violación de las leyes nacionales o internacionales; y
- 2) Los mecanismos internos de la Corporación sean inadecuados debido a que:
 - (i) El empleado tenga motivos razonables para creer que no es posible denunciar la sospecha de irregularidades a ninguna autoridad de la Corporación porque en caso de hacerlo sufriría represalias dentro de la institución; o
 - (ii) El empleado tenga motivos razonables para creer que esa denuncia haría probable el ocultamiento o la destrucción de pruebas relacionadas con las irregularidades de que se tiene sospecha; y, además,
- 3) El empleado no acepte pagos u otros beneficios de ninguna persona o entidad a cambio de la realización de esa denuncia y esta denuncia no infrinja las obligaciones de la Corporación de proteger la información confidencial de terceros.

- 12.2. La presentación de una denuncia por un empleado a una autoridad ajena a la Corporación de conformidad con esta sección no se considerará una contravención de las obligaciones del empleado establecidas en el Código de Ética y Conducta Profesional de la Corporación ni de otras políticas que rijan el uso de información confidencial.

13. SOLICITUD DE REPARACIÓN

- 13.1. Cuando un empleado ha logrado establecer una presunción prima facie de represalia por haber actuado como denunciante (es decir, haya demostrado que es un denunciante según se define en este Reglamento de Personal y tenga la creencia razonable de que el haber actuado como denunciante fue un factor para ser objeto de una acción adversa), la carga de la prueba pasaría a la Corporación al tener que demostrar con pruebas claras y convincentes que la acción adversa se habría tomado en ausencia de la presentación de la denuncia.

Idioma Original: inglés (en caso de discrepancia entre las versiones en inglés y español, la versión predominante será la de inglés)."