PN-4.03 Presentación de Denuncias y Protección de Denunciantes

Número	PN-4.03-2012-10-SPA
Fecha de Efectividad	01 octubre 2012
Fecha de Revisión administrative	09 noviembre 2021
UBR	HRD
Coordinador de UBR	Maria Jose Ribeiro
Clasificación ATI	Confidencial

Autoridad de Aprobación	PRE
Autoridad de Publicación	PRE
Documentos de respaldo / sustentatorios	N/A
Categoría	Corporativo
Idioma original	Inglés
Tipo	Norma

1. FINALIDAD

La presente Norma de Personal tiene por finalidad definir medidas de protección para los empleados del Banco y otras partes que apoyen el ambiente de integridad del Banco.

2. DEFINICIONES

2.1. EMPLEADO

A los efectos la presente Norma de Personal, el término “empleado” comprende todas las categorías de empleados, sea cual fuere su modalidad contractual, incluyendo la fuerza laboral complementaria.

2.2. PARTES EXTERNAS

A los efectos la presente Norma 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 el Banco, así como los empleados, agentes y representantes de las mismas.

2.3. DENUNCIAS HECHAS DE BUENA FE

A los efectos la presente Norma de Personal, el término “buena fe” significa el proceder con una creencia razonable de que la información compartida con las autoridades del Banco es verdadera.

2.4. REPRESALIA

2.4.1. A los efectos la presente Norma 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 Prohibida[1] o Conductas Indebidas[2] (colectivamente "irregularidades"), tal como se describen en la presente Norma 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 adversas e infundadas, 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 la presente Norma de Personal) o decisiones adversas referentes a la continuidad del empleo, incluida la no renovación de un contracto a plazo fijo u otro contrato temporal salvo cuando esté basada en la aplicación apropiada de las reglas, políticas, reglamentos y términos contractuales del Banco.

2.4.3. Los actos de represalia contra una parte externa también pueden incluir, sin carácter limitativo, 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 el Banco.

2.4.4. A los efectos de la presente Norma 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 influir indebidamente en el suministro de información o la cooperación.

2.4.5. La represalia no incluye: (i) las medidas del Banco basadas en la aplicación apropiada de normas de personal, políticas, reglamentos y disposiciones contractuales del Banco; ni, (ii) las medidas adoptadas por el Banco, incluidas las sanciones impuestas por el Banco 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.

[1] Las Prácticas Prohibidas (Práctica corrupta, Práctica fraudulenta, Práctica coercitiva, Práctica colusoria, Práctica obstructiva y Apropiación indebida) son definidas en la Norma de Personal AM-153 "Procedimientos de Sanciones" y documentos de respaldo/sustentatorios

[2] Según definición establecida en el Código de Ética y Conducta Profesional.

2.5. SUPERVISOR

A los efectos la presente Norma de Personal, el término "supervisor" significa todo funcionario de grado 4 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 la presente Norma de Personal supuestos actos de fraude, corrupción u otras Prácticas Prohibidas en actividades financiadas por el Banco, o una Conducta Indebida tal como se define en el Código de Ética y Conducta Profesional del Banco de acuerdo al Código de Conducta del Directorio Ejecutivo del BID, Directorio Ejecutivo de la Comisión Interamericana de Inversiones (CII) y del Comité de Donantes del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN). Un testigo que, actuando de buena fe, proporcione información en una investigación, auditoría u otra indagación del Banco, sea ésta mediante declaración testimonial, o pruebas escritas o electrónicas, es también un Denunciante.

3. PROHIBICIÓN DE TOMA DE REPRESALIAS

Todo empleado del Banco o parte externa debe tener libertad de denunciar irregularidades a las autoridades del Banco 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 del Banco. 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 la actividades financiadas por el Banco. 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 del Banco. Los supervisores, según la acepción dada a ese término en la presente Norma de Personal, 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, incluyendo los oficiales de la Asociación de Empleados, de cooperar en investigaciones, auditorías o indagaciones de otra índole que realice el Banco. 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 Banco.

5. AUTORIDADES COMPETENTES DEL BANCO PARA RECIBIR DENUNCIAS Y BRINDAR COOPERACIÓN

5.1. El Banco cuenta con varias autoridades competentes para recibir denuncias y para investigaciones, auditorías u otros cuestionamientos por parte del Banco. Las denuncias sobre supuestas Conductas Indebidas por parte de otros empleados del Banco se dirigirán a la Oficina de Ética. Las denuncias sobre supuestas Prácticas Prohibidas en contra de partes externas en actividades financiadas por el Banco se dirigirán a la Oficina de Integridad Institucional.

5.2. Varias autoridades del Banco pueden también recibir denuncias relacionadas a 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 del Banco. Esas autoridades son, entre otras, la Oficina de Integridad Institucional, la Oficina de Ética, los supervisores del empleado (que incluye el Gerente del Departamento o el Jefe de la Oficina), 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, 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 del Banco que rigen sus funciones para proteger la información confidencial.

5.4. Los empleados deben apoyar los sistemas de integridad del Banco 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 la presente Norma de Personal. Los empleados deben usar los canales adecuados para realizar denuncias. Los empleados también deben hacer uso apropiado de los sistemas de comunicación del Banco. 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 del Banco, puede que no se consideren como denuncias ni estén amparadas por la protección prevista en esta Norma 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 la presente Norma 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 será la que proporcionará las actualizaciones de la situación sobre supuestas Conductas

Indebidas cometidas por otros empleados y la Oficina de Integridad Institucional será la que proporcionará las actualizaciones de la situación sobre supuestas Prácticas Prohibidas. La Oficina de Ética y la Oficina de Integridad Institucional 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 del Banco sobre confidencialidad.

6. ASISTENCIA ADICIONAL PARA EMPLEADOS

6.1. Los empleados que deseen realizar una denuncia pueden buscar asesoría de la Oficina del Ombudsperson. Dicha Oficina se rige por estándares estrictos de confidencialidad, según se establece en la Norma de Personal PN-1.03-1 "Ombudsperson". Por lo tanto, 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 del Banco para recibir denuncias y, por lo tanto, el contacto con el/la Ombudsperson, por si solo, no satisfará las obligaciones descritas en la Sección 4 de esta Norma de Personal ni motivará una investigación.

6.2. La Asociación de Empleados también puede ofrecer recursos adicionales para brindar asesoría y asistencia a los empleados. Sin embargo, la Asociación de Empleados no se considera una autoridad competente del Banco para recibir denuncias y no representa a la Gerencia del Banco. Por lo tanto, el contacto con la Asociación de Empleados no satisfará las obligaciones descritas en la Sección 4 de esta Norma de Personal ni motivará una investigación.

7. FORMAS DE PRESENTAR DENUNCIAS

7.1. El Banco 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 del Banco.

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 el Banco, no

será posible que el Banco pueda proporcionarles las protecciones contempladas en la presente Norma 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 la presente Norma de Personal, confidencialidad significa que el empleado o parte externa proporciona su nombre a la autoridad competente para recibir denuncias, pero la oficina del Banco 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:

(a) el empleado o parte externa consienta a la divulgación;

(b) 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 el Banco;

(c) la autoridad judicial competente de algún gobierno miembro le solicite al Banco revelar dicha información y éste se comprometa a cumplir con dicha solicitud; o

(d) el Banco tenga alguna otra obligación legal de revelar tal información.

7.5. Una denuncia anónima, por si 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

Los principios establecidos en la presente Norma 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 a la presente Norma 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 la presente Norma de Personal debe dar a conocer sus preocupaciones a la Oficina de Ética. La Oficina de Ética deberá remitir las denuncias relativas a retaliación por partes externas a las autoridades pertinentes del Banco, de conformidad con los Procedimientos del Código de Ética y Conducta Profesional. Un empleado también puede optar por denunciar cualquier posible represalia al Gerente General del Departamento de Recursos Humanos, el Jefe de la División de Gestión de Talentos del Departamento de Recursos Humanos (HRD/TLM) o un Socio Operativo 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 del Banco.

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 el Banco no ha cumplido las condiciones de su empleo según lo estipulado en el Reglamento de Personal PN-1.03 “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, en consulta con las autoridades competentes del Banco que estime apropiado y luego de escuchar el punto de vista del Denunciante, podrá recomendar al Vicepresidente 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 incluir la terminación de la relación de empleo con el Banco.

El Banco 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, el Banco 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. La presente Norma de Personal no obligará al Banco 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 el Banco por los actos (incluyendo presuntos actos) de empleados o de partes externas adoptados sin autorización del Banco, o para acciones no previstas expresamente en esta Norma de Personal.

10.5. El Banco no estará obligado 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 el Banco frente a partes externas incluyendo la adjudicación de futuros contratos.

10.6. El hecho de que un Denunciante coopere con autoridades del Banco no eximirá necesariamente al Denunciante de las sanciones que el Banco 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

El Presidente del Banco podrá autorizar la remisión de asuntos referentes a posibles represalias o denuncias de represalias a autoridades nacionales y cooperar con autoridades nacionales cuando existan indicios respecto de una posible contravención de las leyes nacionales o cuando el Banco determine que ello es necesario para hacer cumplir los principios la presente Norma de Personal.

12. PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS ANTE AUTORIDADES EXTERNAS AL BANCO

12.1. Las medidas de protección contra represalias, conforme a lo dispuesto en la presente Norma de Personal, se aplican a empleados que presenten denuncias a autoridades del Banco. Los empleados tienen, en general, la obligación de denunciar sospechas de irregularidades, incluidas las represalias, a las autoridades

competentes del Banco. Asimismo, dichas medidas de protección se hacen extensibles a todo empleado que denuncie sospechas de irregularidades a autoridades ajenas al Banco, 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 del Banco; o
   (iii) una contravención del derecho nacional o internacional; y

(2) Los mecanismos internos del Banco 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 del Banco 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 del Banco de proteger la información confidencial de terceros.

12.2. La presentación de una denuncia por un empleado a una autoridad ajena al Banco de conformidad con esta sección no se considerará una contravención de las obligaciones del empleado establecidas en el Código de Ética y Conducta Profesional del Banco 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 al Banco 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 la versión en inglés prevalecerá.