

Deberes y Privilegios Generales de los Empleados

CII REGLAMENTO DE PERSONAL NO 29 – REPORTE DE DENUNCIANTES Y PROTECCIÓN

1. Propósito

Esta regulación tiene por propósito (i) definir los derechos y responsabilidades de los empleados de la Corporación que denuncian sospechas de Conducta Indebida, incluidas las Prácticas Prohibidas; (ii) designar las autoridades a las que se debe presentar las denuncias; y (iii) definir las protecciones para los empleados de la Corporación y otras partes que se involucren en Actividades Protegidas.¹

2. Definiciones

2.1. Empleado

El término “Empleado” para los efectos de esta regulación incluye todas las categorías de empleados, independientemente de la forma de su contrato de trabajo, incluida la fuerza laboral complementaria determinada en las directrices de la Fuerza Laboral Complementaria del BID Invest.

2.2. Parte Externa

El término "Parte Externa" a los efectos de esta regulación significa cualquier parte distinta a un Empleado, incluidas personas o entidades que estén involucradas o busquen transacciones con la Corporación y sus empleados, agentes y representantes.

2.3. Represalia

- a) El término "Represalia" a los efectos de esta regulación hace referencia a cualquier acción o amenaza contra una persona para castigarla por participar en una Actividad Protegida (como se define a continuación). Las represalias contra los empleados pueden incluir, pero no se limitan a: despido, descenso de grado, suspensión, acoso, asignación indebida de funciones fuera de la descripción del puesto de trabajo, cambios en los deberes, las responsabilidades o condiciones de trabajo, evaluación adversa injustificada del desempeño o de la determinación del pago por méritos, privación de cualquier derecho o capacitación, pérdida o reducción de beneficios, decisiones adversas respecto a la continuidad del empleo (incluida la no renovación de un contrato a término fijo u otro contrato temporal), y cualquier otra acción de personal adversa, incluida cualquiera de esas acciones contra otros dada su asociación con un Denunciante (como se define en la Sección 2.6 de esta regulación).
- b) Las represalias contra las Partes Externas pueden incluir, pero no se limitan a, cualquier

¹ Esta regulación debe leerse junto con el Código de Ética y Conducta Profesional, y sus Procedimientos. Las definiciones de los términos utilizados en esta regulación tienen los mismos significados que en dichos documentos. Los estándares de conducta ética, deberes y lealtad hacia BID Invest, así como los requisitos para denunciar de buena fe, las acusaciones, las protecciones de la información confidencial, las definiciones de conducta indebida y las sanciones por conducta indebida, también se aplican a las acciones contempladas en esta regulación.

acción adversa en la adquisición o adjudicación de contratos, administración de contratos, evaluaciones de desempeño, y en la ejecución o negociación de transacciones con la Corporación. Las represalias pueden incluir amenazas, acoso o intimidación para evitar que se revele el conocimiento de asuntos relacionados con Prácticas Prohibidas o se coopere con las investigaciones de la Corporación.

- c) La definición de Represalia, a los efectos de esta regulación, incluye acciones, recomendaciones o amenazas, según lo dispuesto en la presente regulación, incluso cuando se basen en una creencia razonable (incluida una creencia errónea) de que una Actividad Protegida estaba a punto de ocurrir o ha ocurrido. Las represalias también incluyen acciones emprendidas para prevenir o influir indebidamente en una Actividad Protegida.
- d) Las represalias no incluyen: (i) las acciones de la Corporación basadas en la adecuada aplicación de sus regulaciones de Personal de la Corporación, políticas, regulaciones y disposiciones contractuales; ni, (ii) las acciones de la Corporación, incluidas sanciones por Conducta Indebida, que puedan ser percibidas por un Denunciante como adversas, pero que guarden relación o estén basadas en consideraciones de política, hechos y circunstancias distintas a la participación de la parte en la Actividad Protegida.

2.4. Actividad Protegida

El término "Actividad Protegida" significa: (i) denunciar ante las autoridades apropiadas designadas en esta regulación, la sospecha de una Conducta Indebida, tal como se define en el Código de Ética y Conducta Profesional del BID Invest², Prácticas Prohibidas en proyectos de la Corporación Interamericana de Inversiones (CII), , según se define en los Procedimientos de Sanciones³ , o de Conducta Indebida según el Código de Conducta del Directorio Ejecutivo del BID, la CII y del Comité de Donantes del Fondo Multilateral de Inversiones; (ii) cooperar con o asistir a la Oficina de Ética, la Oficina de Integridad Institucional, la Oficina del Auditor Ejecutivo, o cualquier otra entidad interna o externa en una investigación, auditoría u otra indagación de la Corporación; (iii) participar de cualquier manera en relación con los procedimientos o procesos formales o informales de resolución de disputas internas de la Corporación, incluida la Oficina de Servicios de Ombuds y Mediación, como denunciante, cliente, testigo o asesor que acompañe y/o asista a un Empleado; (iv) buscar reparación respecto a una decisión administrativa bajo los procedimientos internos de resolución de disputas aplicables de la Corporación; (v) participar en una Actividad de la Asociación de Empleados del BID⁴; o (vi) negarse a seguir una orden que un Empleado entiende que razonablemente violaría una ley, norma o política de la Corporación.

2.5. Supervisor

A efectos de esta regulación, los "Supervisores" son todos los miembros del personal con reportes directos, sean empleados a su cargo, consultores de todas las modalidades o contratistas.

2.6. Denunciante

² Por favor referirse al Código de Ética y Conducta Profesional disponible en el sitio web (idbinvest.org).

³ Los Procedimientos de Sanciones se encuentran disponibles en [Documentos clave del Sistema de Sanciones](#).

⁴ La actividad de la Asociación de Personal del BID significa la actividad de un representante elegido de la mencionada Asociación que ejerce su mandato bajo los Estatutos de la Asociación de Personal del BID.

Un Denunciante es un Empleado o una Parte Externa que participa en una Actividad Protegida.

3. Prohibición de Represalias

- 3.1 Cualquier Empleado o Parte Externa debe poder participar libremente en Actividades Protegidas sin temor a represalias. Las represalias por parte de los Empleados están expresa y estrictamente prohibidas, y constituyen una forma de Conducta Indebida.

4. Denuncias, Autoridades de la Corporación y Cooperación

- 4.1 Se recomienda enfáticamente a todos los empleados que denuncien con prontitud sobre la presunta Conducta Indebida, tal como se describe en el Código de Ética y Conducta Profesional de la Corporación a la Oficina de Ética. Los supervisores de la Corporación están obligados a denunciar prontamente sobre la presunta Conducta Indebida. Adicionalmente, todos los Empleados deben denunciar con prontitud sospechas de Prácticas Prohibidas a la Oficina de Ética (si está involucrado un Empleado) o a la Oficina de Integridad Institucional (si están involucradas Partes Externas).
- 4.2 Todos los Empleados tienen el deber de cooperar con las investigaciones, auditorías u otras indagaciones de la Corporación.
- 4.3 Las políticas y los compromisos contractuales de la Corporación requieren que las Partes Externas denuncien las Prácticas Prohibidas y cooperen con investigaciones, auditorías o demás indagaciones.
- 4.4 Si un Empleado considera que no puede o no quiere presentar una denuncia a las autoridades mencionadas en el párrafo 4.1, puede también denunciar el asunto al Jefe de Finanzas y Administración, quien, al recibir dicha denuncia, deberá, a su vez, denunciar con prontitud el asunto a la Oficina de Ética si concierne a un Empleado, o a la Oficina de Integridad Institucional si concierne a una Parte Externa.
- 4.5 Si la denuncia se refiere a:
- a. Oficial de Ética o un Empleado de la Oficina de Ética, el asunto deberá ser remitido al Vicepresidente de Finanzas y Administración, quien podrá designar a un Oficial de Ética Alterno para revisar dicho asunto, según lo previsto en los Procedimientos del Código de Ética y Conducta Profesional.
 - b. Presidente del Directorio Ejecutivo, la denuncia deberá ser remitida a las autoridades designadas en el Reglamento para revisar la Conducta del Presidente del Banco.
 - c. Gerente General de la Corporación, el asunto deberá ser remitido al Oficial de Ética de acuerdo con los Procedimientos del Código de Ética y Conducta Profesional.
 - d. Un miembro del Directorio Ejecutivo, el asunto deberá ser remitido a cualquier miembro del Comité de Conducta del Directorio, de acuerdo con las Directrices Operativas para dicho Comité.
- 4.6 Otras autoridades del BID o de la Corporación pueden también recibir denuncias o información sobre Represalias en conexión con asuntos relacionados con sus áreas de responsabilidad, y es deber de cada una de estas autoridades actuar bajo las políticas de la Corporación que gobiernan sus funciones para abordar tales asuntos y proteger la información confidencial. Dichas autoridades incluyen a los Supervisores de los Empleados (incluido el Jefe de División o Jefe de la Unidad), el Supervisor del Empleado contra quien se hacen las acusaciones, el Gerente General del departamento de Recursos Humanos (RRHH), la Oficina del Auditor Ejecutivo, el Oficial de Sanciones, el Comité de Sanciones, el Tribunal Administrativo, el Mecanismo Independiente de Consultas e Investigación y el Comité de Conducta del Directorio Ejecutivo (cada uno con su respectiva jurisdicción para asuntos bajo su competencia).

- 4.7 Los Empleados tienen el deber de respetar el debido proceso y los derechos de privacidad de otros Empleados y otras partes. Los Empleados no deben difundir denuncias en ninguna forma de comunicación a partes que no sean las autoridades designadas bajo esta regulación de Personal, excepto según lo dispuesto en la Sección 6. Los Empleados no deben difundir información difamatoria. Los Empleados que no cumplan con los requisitos de denuncia bajo esta regulación de Personal pueden no ser elegibles para las protecciones otorgadas por la misma y pueden estar sujetos a sanciones disciplinarias.

5. Formas de Denunciar, Anonimato y Confidencialidad

- 5.1 La Corporación tiene políticas que regulan las denuncias, incluyendo denuncias anónimas y confidenciales. Se recomienda enfáticamente a los Empleados y a las Partes Externas consultar y comprender estas políticas, ya que pueden aplicarse a las distintas autoridades de la Corporación cuando actúen como denunciantes. Cualquiera parte, incluyendo un Empleado, que opte por formular denuncias de forma anónima debe tratar de proveer oportunamente información suficiente sobre los fundamentos de su denuncia, así como detalles o pruebas suficientes que permitan considerar el asunto de 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.
- 5.2 Los Empleados o Partes Externas que elijan denunciar de manera anónima deben tener en cuenta que, si la Corporación no conoce sus identidades, no será posible para la Corporación brindarles las protecciones otorgadas por esta regulación. La Oficina de Ética, la Oficina de Integridad Institucional u otros Empleados no deben intentar descubrir la identidad de un denunciante anónimo.
- 5.3 La identidad de un Empleado o Parte Externa que se identifique al hacer una denuncia de Conducta Indebida ante la Oficina de Ética será confidencial. A los efectos de la presente norma, confidencialidad significa que, si el Empleado o Parte Externa proporciona su nombre a la autoridad competente para recibir denuncias, la oficina de la Corporación a la que se dirige la denuncia no revelará su identidad fuera de dicha oficina, salvo a aquellas personas que necesiten conocer dicha identidad en el desempeño de sus funciones oficiales. La Oficina de Ética también podrá revelar la identidad de la parte que denunció la Conducta Indebida si:
- a. El Empleado o la Parte Externa consiente la divulgación, o
 - b. La Oficina de Ética determina que
 - i. el Empleado o la Parte Externa realizó acusaciones a sabiendas de que eran falsas o fueron hechas con desprecio sobre su veracidad o falsedad;
 - ii. existe la apariencia de un riesgo de peligro inminente o daño grave para las personas o la Corporación;
 - iii. la Corporación recibe una solicitud de divulgación de dicha información por parte de una autoridad dentro de un gobierno miembro y acepta cumplir con dicha solicitud; o
 - iv. la Corporación tiene una obligación legal de divulgar dicha información.
- 5.4 La identidad de una Parte Externa que denuncia Prácticas Prohibidas a la Oficina de Integridad Institucional que haya solicitado confidencialidad, así como otra información que la Oficina de

Integridad Institucional considere que podría revelar la identidad de la Parte Externa, no será divulgada a terceros. La identidad de dichas partes y demás información no se divulgarán internamente dentro de la Corporación, excepto a aquellas personas que requieran conocer dicha identidad en el desempeño de sus funciones oficiales.

- 5.5 Una denuncia anónima, por sí sola, no servirá de base para aplicar medidas disciplinarias u otras sanciones. Una investigación deberá aportar pruebas que corroboren la denuncia a fin de servir de base para la aplicación de una medida disciplinaria u otra sanción.

6. Denuncia a las Autoridades Externas de la Corporación

- 6.1 Las protecciones contra Represalias, según lo dispuesto en este Reglamento, también se extenderán a un Empleado que denuncie sobre la sospecha de una Conducta Indebida, incluidas Prácticas Prohibidas, a una autoridad externa de la Corporación⁵, siempre que el Empleado pueda demostrar a la Corporación lo siguiente:

1. El Empleado tenga un fundamento razonable para creer que dicha denuncia es necesaria para evitar:
 - i. una amenaza significativa para la salud o la seguridad pública;
 - ii. un daño sustancial a las operaciones de la Corporación; o
 - iii. una violación de la ley nacional o internacional; y
2. Los mecanismos internos de la Corporación sean inadecuados porque:
 - i. El Empleado ha presentado (no de forma anónima) una denuncia previamente sobre el mismo asunto a los mecanismos internos de la Corporación y la Corporación no ha informado a dicha persona, por escrito, sobre el estado del asunto dentro de los tres meses posteriores a la presentación de la denuncia; o
 - ii. El Empleado tiene fundamentos razonables para creer que no es posible denunciar la sospecha de Conducta Indebida, incluidas Prácticas Prohibidas, a ninguna autoridad de la Corporación porque el Empleado sería objeto de represalias dentro de la institución; o,
 - iii. El Empleado tiene fundamentos razonables para creer que dicha denuncia crearía la probabilidad de que se oculten o destruyan pruebas relacionadas con la sospecha de la Conducta Indebida, incluidas Prácticas Prohibidas.

En cualquier caso, el Empleado no deberá aceptar ningún pago ni otro beneficio de ninguna parte por denunciar, y la denuncia no podrá violar las obligaciones de la Corporación de proteger la información confidencial de terceros.

7. Deber de Actuar de Buena Fe

- 7.1 Las protecciones establecidas en este Reglamento se aplican a un Empleado o Parte Externa que crea

⁵ Una autoridad externa de la Corporación puede incluir representantes de gobiernos miembros, fuerzas del orden u otras autoridades reguladoras criminales o civiles.

razonablemente que la información proporcionada a través de la denuncia o cooperación puede ser verdadera (independientemente de si las denuncias se determinan como fundadas o sustanciadas). Un Empleado o Parte Externa que proporcione información a sabiendas de que es falsa o con negligencia o imprudencia sobre su veracidad, no está protegido por esta norma. Los Empleados que realicen denuncias en dichas condiciones podrán ser investigados por Conducta Indebida y estarán sujetos a sanciones.

8. Denuncia de Represalias: Medidas de Protección y Recursos para los Empleados

- 8.1 Un Empleado que participe en una Actividad Protegida y considere que ha sido objeto de Represalias por hacerlo, o que crea que está experimentando Represalias, debe denunciar sus preocupaciones de inmediato a la Oficina de Ética. La Oficina de Ética investigará tales denuncias y determinará si ha ocurrido una Conducta Indebida bajo los Procedimientos del CII para el Código de Ética y Conducta Profesional. Adicionalmente, los procedimientos establecidos en esta sección también aplicarán.
- 8.2 Al revisar e investigar las denuncias de Represalias por participar en una Actividad Protegida, el Oficial de Ética evaluará si el Empleado participó en una Actividad Protegida y si dicha actividad parece razonablemente ser un factor contribuyente a una acción laboral adversa contra dicho Empleado, incluyendo si la persona que tomó o amenazó con iniciar la acción laboral adversa sabía o tenía conocimiento implícito de la Actividad Protegida. Si se hace tal determinación, la carga de la prueba recae en la Corporación para establecer con pruebas claras y convincentes, que dicha acción se habría tomado independientemente de la Actividad Protegida.
- 8.3 Un Empleado de la Corporación que haya participado en una Actividad Protegida y crea que han ocurrido o es probable que ocurran Represalias, puede solicitar medidas de protección. El Oficial de Ética revisará y tramitará tales solicitudes de manera razonablemente expedita. El Oficial de Ética también puede actuar en ausencia de una solicitud por parte de un Denunciante para abordar preocupaciones sobre Represalias potenciales o reales. El Oficial de Ética, en consulta con las autoridades de la Corporación correspondientes, incluido el Jefe de Finanzas y Administración, revisará los hechos subyacentes para decidir si recomendar medidas de protección.
- 8.4 El Oficial de Ética deberá determinar si recomienda medidas de protección en caso de encontrar motivos razonables para creer que las Represalias pueden haber ocurrido o es probable que ocurran. Para decidir tal determinación, el Oficial de Ética evaluará si: 1) el Empleado ha presentado una denuncia que, de ser correcta en los hechos, constituiría Represalia o es probable que ocurran Represalias; y 2) las medidas de protección serían razonables y apropiadas para mitigar la posibilidad de Represalias o las consecuencias de las Represalias y para llevar a cabo una investigación.
- 8.5 El Oficial de Ética puede recomendar medidas de protección al Jefe de Finanzas y Administración después de discutirlo con el respectivo Empleado.

Tales medidas de protección pueden incluir:

- a) la suspensión del (los) efecto(s) de las presuntas acciones de represalia;
- b) la reasignación de Empleados (con su consentimiento);

- c) la autorización de licencia administrativa; o
 - d) cualquier otra acción considerada apropiada y razonable para mitigar la posibilidad de Represalias y/o las consecuencias de las Represalias.
- 8.6 El Jefe de Finanzas y Administración informará al Empleado en cuestión si se han concedido medidas de protección por parte de este, incluyendo una breve explicación del motivo de la decisión y, si procede, la naturaleza y duración de las medidas de protección. El departamento de RRHH implementará las medidas de protección.
- 8.7 Previamente a que el Oficial de Ética determine si se produjeron Represalias, el Empleado a quien se le hayan otorgado medidas de protección deberá ser informado y consultado antes de que se realicen cambios en las medidas de protección existentes.
- 8.8 Si el Oficial de Ética determina que no han ocurrido Represalias de acuerdo con los Procedimientos del Código de Ética y Conducta Profesional, este notificará dicha determinación al Empleado que haya recibido medidas de protección y recomendará al Jefe de Finanzas y Administración que tome las medidas adecuadas para ajustar o rescindir las medidas de protección, según corresponda.
- 8.9 Si el Oficial de Ética determina que un Empleado cometió un acto de Represalia de acuerdo con los Procedimientos del Código de Ética y Conducta Profesional, el Jefe de Finanzas y Administración decidirá las acciones correctivas, sanciones disciplinarias y/o demás medidas a tomar, si las hubiere, de acuerdo con los Procedimientos del Código de Ética y Conducta Profesional. Las sanciones pueden incluir la terminación del empleo en la Corporación. Las acciones correctivas pueden incluir la rescisión de decisiones motivadas de manera inapropiada, la realización de acciones indebidamente retenidas, o cualquier otra acción para revertir, eliminar o mitigar los efectos de la Represalia.
- 8.10 La cooperación con las autoridades de la Corporación no necesariamente exonerará a un Empleado por su Conducta Indebida; sin embargo, tal cooperación será considerada como un factor atenuante en la determinación de cualquier sanción disciplinaria, si corresponde.

9. Asistencia Adicional para los Empleados

- 9.1 Un Empleado que desee denunciar Conducta Indebida puede buscar asesoría de la Oficina de Servicios de Ombuds y Mediación (OMN). La OMN está sujeta a estrictas normas de confidencialidad, según lo dispuesto en la Política de la Corporación. Por lo tanto, cualquier Empleado puede considerar hablar con la OMN de manera confidencial. Aunque buscar los servicios de la OMN se considera una Actividad Protegida, la OMN no es una autoridad de denuncia de la Corporación, por lo tanto, esta actividad por sí misma, no cumpliría con las obligaciones de denuncia descritas en la Sección 4 de este Reglamento y no resultaría en una remisión de denuncias a las autoridades designadas.
- 9.2 La Asociación de Empleados también puede ofrecer a los Empleados recursos adicionales para asesoramiento y asistencia. Sin embargo, la Asociación de Empleados no se considera una autoridad de denuncia de la Corporación y no representa a la Administración de la Corporación. Por lo tanto, contactar a la Asociación de Empleados no cumpliría con las obligaciones de denuncia descritas en la Sección 4 de esta Regulación y no resultaría en la remisión de denuncias a las autoridades designadas.

10. Represalias que Involucran a Partes Externas

- 10.1 Cualquier persona puede denunciar ante la Oficina de Ética, al Jefe de Finanzas y Administración, o

ante la Oficina de Integridad Institucional (OII) la sospecha de Represalias por una Parte Externa contra otra Parte Externa. La Oficina de Ética y el Jefe de Finanzas y Administración deberán remitir tales denuncias a la OII.

- 10.2 La Oficina de Integridad Institucional considerará si dichas denuncias constituyen una potencial Práctica Prohibida, tales como obstrucción o coerción. Si hay una preocupación sobre una posible violación de la ley nacional, la Oficina de Integridad Institucional podrá remitir las denuncias de Represalias por parte de los sujetos de una investigación a las autoridades nacionales de acuerdo con lo establecido en los Procedimientos de Sanciones. Esta decisión se tomará después de discutir con la parte interesada.
- 10.3 Si la autoridad correspondiente establece que una Parte Externa bajo una relación contractual directa con la Corporación ha cometido Represalias, entonces la Corporación revisará cualquier trato con dicha parte y podrá tomar medidas para responsabilizar a la Parte Externa, según corresponda. Las acciones pueden incluir, pero no se limitan a: terminar sus relaciones comerciales con dicha parte, abstenerse de futuros negocios con dicha parte, o ejercer acciones contractuales, si corresponde.
- 10.4 La cooperación con las autoridades de la Corporación no necesariamente exonerará a una Parte Externa por su participación en cualquier potencial Práctica Prohibida; sin embargo, dicha cooperación puede considerarse como un factor atenuante en la determinación de cualquier sanción, si corresponde.
- 10.5 Esta Regulación no obligará a la Corporación a investigar denuncias relacionadas con las acciones de las Partes Externas, servir como base para proporcionar cualquier forma de protección o compensación a parte alguna, o crear alguna forma de responsabilidad para la Corporación por las acciones (incluidas las presuntas acciones) de los Empleados o de las Partes Externas que se tomen sin la autorización de la Corporación, ni servir como base para acciones que no estén expresamente previstas en este Reglamento.
- 10.6 La Corporación tiene capacidad limitada para proporcionar recursos por Represalias provenientes de Partes Externas. La Corporación no estará obligada a tomar ninguna medida excepcional ni a proporcionar acciones que no estén relacionados con la Represalia o que se extiendan más allá de los derechos previstos por los compromisos contractuales de la Corporación con las Partes Externas, incluida la adjudicación de contratos adicionales o cualquier forma de compensación monetaria.
- 10.7 La Corporación tomará medidas razonables dentro de sus capacidades para reducir el riesgo de Represalias por parte de Partes Externas en contra de los Denunciantes que reporten posibles Prácticas Prohibidas. Las políticas de la Corporación sobre confidencialidad, de acuerdo con la sección 5.4 anterior, son una herramienta importante para mitigar el riesgo de daño a los denunciantes externos por posibles represalias.

11. Remisión a las Autoridades Nacionales

- 11.1 El Gerente General puede autorizar la remisión de preocupaciones relacionadas con la posibilidad de Represalias o denuncias de represalias a las autoridades nacionales y cooperar con las mismas cuando haya cuestionamientos sobre la posible violación de la ley nacional o cuando la Corporación determine que es necesario para observar los principios de esta Regulación.

