



SISTEMA DE DENUNCIAS Y POLÍTICAS

CONSIDERACIONES PRELIMINARES

El **whistleblowing** es un instrumento legal de protección para aquellos que deseen **reportar una posible conducta ilegal** de la cual fueron testigos **dentro de su entorno de trabajo**.

Cada entidad puede adoptar un **procedimiento específico** para las denuncias de ilícitos, a través del cual guían a los empleados que quieren comunicar las anomalías de forma **segura y confidencial**.

Dentro del contexto normativo cada vez más orientado a ofrecer una protección legal para la presentación de denuncias, es apropiado que las empresas adopten - de acuerdo con las mejores prácticas internacionales - herramientas de este tipo, debido a que los empleados se encuentran en una posición privilegiada al momento de tomar conocimiento de cualquier **irregularidad** que podría prevenirse o confrontarse en el caso sea comunicada a los órganos de control oportunos.

Con el fin de facilitar el acceso a los sistemas de denuncia de irregularidades, los mecanismos de señalización deben garantizar la **confidencialidad** y **protección de datos** personales del informante.

[PREGUNTAS FRECUENTES >>](#)

¿QUIÉN PUEDE PRESENTAR UNA DENUNCIA?

La elección se deja a la institución/empresa. Por lo general, además de los **empleados**, se puede extender a todos los **colaboradores, socios comerciales, proveedores**.

¿CUÁL ES EL OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO? QUE SE PUEDE DENUNCIAR?

Una vez más, la decisión es de la entidad. Por lo general, cubren todos los **comportamientos** que constituyen o pueden constituir posibles **violaciones de las leyes, reglamentos y procedimientos internos de la compañía**, incluyendo violaciones del código de ética. Se puede facilitar la comprensión e identificación de un ilícito ofreciendo una lista de ejemplos prácticos de algunos comportamientos que ilustren conductas ilegales.

¿QUÉ INFORMACIÓN DEBE SER PRESENTADA EN UNA DENUNCIA?

El procedimiento debe especificar que una alerta, incluso en forma anónima, no es una queja y debe ser suficientemente **detallada**, basada en **pruebas obtenidas directamente**, con el fin de permitir una adecuada respuesta.

¿QUIEN VIENE DESIGNADO COMO EL DESTINATARIO DE LAS DENUNCIAS?

Dependiendo de cómo se estructura la entidad, el destinatario puede ser un **individuo** o una **función específica** (por ejemplo, de Auditoría Interna, responsable de la compliance, oficial de seguridad, un miembro de la Autoridad, etc.). En cualquier caso, el destinatario debe ser **independiente** ya sea a nivel de Budget que administrativo en relación a la gestión de la empresa.

¿CUÁLES SON LOS CANALES PARA LA PRESENTACIÓN DE INFORMES?

Se puede elegir un **buzón de correo**, una **dirección de correo electrónico dedicada** a tal fin, una **línea telefónica** y, en caso sea posible, una **plataforma web** que pueda transmitir la denuncia, facilitando el diálogo con el denunciante en un contexto de total confidencialidad y seguridad.

¿CUÁLES SON LAS RESPONSABILIDADES DE QUIENES RECIBEN EL INFORME?

El destinatario de la denuncia llevará a cabo un primer screening verificando la **admisibilidad**, y, de ser verificada, se iniciará una **investigación interna**, si es necesario se podrá consultar con otras áreas dentro de la empresa, manteniendo la confidencialidad de la identidad del informante. A continuación, debe presentar un **informe** sobre denuncia que será presentado al empleador para evaluar la toma de medidas internas oportunas.

Durante el procedimiento es aconsejable proporcionar **información periódica al denunciante** y, siempre periódicamente, puede ser útil comunicar los resultados del procedimiento y su funcionamiento.

¿PUEDE REALIZARSE DENUNCIAS ANÓNIMAS?

Es posible en la medida en que al denunciante sea adecuadamente informado que la denuncia debe ser **detallada** y que no se prenderán en consideración en ausencia de información precisa.

SIGUE >>

¿CUÁLES SON LAS PROTECCIONES PARA EL DENUNCIANTE?

En primer lugar la **confidencialidad de la identidad** del denunciante en relación con el contenido de la denuncia, incluso en relación con los terceros involucrados en la denuncia. Con este fin, deben tomarse las acciones e iniciativas necesarias para proteger al denunciante contra cualquier persona que se dedique a amenazar/ tomar represalias. Sería apropiado **resaltar** la importancia del **principio de la protección del denunciante** también en el Código de Ética de la empresa.

¿CUÁLES SON LAS GARANTÍAS DE LA PERSONA DENUNCIADA?

Ninguna medida disciplinaria debe tomarse contra una persona reportada/denunciada por el mero hecho de la denuncia, sólo en el caso en que la denuncia sea verificada internamente.

¿EL PROCEDIMIENTO PUEDE PREVER SANCIONES?

No sólo puede sino que **debe prever sanciones** contra los que abusan del procedimiento con información difamatoria; para el destinatario de las denuncias que no lleva a cabo las actividades de verificación adecuadas; contra cualquier otro sujeto que se niegue a cooperar con el destinatario designado para la verificación de las denuncias; contra los que amenazan con tomar represalias contra el denunciante.

FORMATO MODULO DE DENUNCIA

El PMI Integrity Kit también proporciona un documento/guía que ayuda a justificar el informe/denuncia y que puede ser descargado y fácilmente compilado.