

Oficina de Integridad Institucional | Informe Anual 2006

GRUPO DEL BID

Líder en Integridad



ACERCA DEL GRUPO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) se creó en 1959 para promover el desarrollo económico y social en América Latina y el Caribe. Con mandatos y herramientas novedosos para la época, sus programas de préstamos y de cooperación técnica iban más allá del mero financiamiento, como era entonces la costumbre.

Los programas e instrumentos del BID sirvieron de modelo para otras instituciones multilaterales de desarrollo a nivel regional subregional. En la actualidad, el BID es el mayor banco de desarrollo regional y el más antiguo. El Grupo del BID, que también comprende la [Corporación Interamericana de Inversiones](#) y el [Fondo Multilateral de Inversiones](#), constituye la principal fuente de financiamiento multilateral de proyectos de desarrollo económico, social e institucional, así como de programas de comercio e integración regional en América Latina y el Caribe. A través de sus [préstamos](#), [donaciones](#), [garantías](#), asesoría en materia de políticas y [cooperación técnica](#), el Grupo del BID es un socio clave de cada uno de los 26 [países miembros prestatarios](#) en las tareas de promover el crecimiento económico sostenible y reducir la pobreza.

La Corporación Interamericana de Inversiones (CII) es una institución de desarrollo creada en 1984 con el auspicio del BID para promover y apoyar al desarrollo del sector privado y de los mercados de capital en sus países miembros de América Latina y el Caribe.

El Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) se diseñó en 1993 como un mecanismo novedoso de asistencia técnica para estimular la innovación y explorar nuevas áreas de cooperación que trascienden los programas bilaterales e internacionales existentes de ayuda a América Latina y el Caribe.

Para más información sobre el Grupo del BID, visite nuestros sitios Web:

www.iadb.org

www.iic.int

www.iadb.org/mif

MENSAJE DEL PRESIDENTE

El Grupo del Banco Interamericano de Desarrollo apoya las actividades de gobiernos, empresas y entidades sin fines de lucro que fomentan el desarrollo económico y social en América Latina y el Caribe. El objetivo principal de esta labor es ayudar a los habitantes de la región en su esfuerzo por mejorar su calidad de vida y labrarse un futuro sostenible. Logramos nuestros objetivos a través de diversas estrategias. Ofrecemos no sólo financiamiento y garantías, sino también servicios de valor agregado entre los cuales figura asistir a nuestros clientes en la integración de procesos abiertos, transparentes y mancomunados donde prime la buena gobernabilidad. A su vez, la buena gobernabilidad impulsa la inversión extranjera, el crecimiento del sector empresarial y la generación de ingresos. Por otra parte, la buena gobernabilidad constituye el vehículo más efectivo para luchar contra la corrupción y garantizar la solidez fiscal y fiduciaria.



No cabe duda de que la corrupción tiene un costo devastador para nuestros países miembros, su gente y las operaciones del Banco. Y es precisamente en los más necesitados, en los más pobres entre nosotros sobre quienes recae la mayor parte de estos costos. Sabemos que se trata de un precio insostenible y somos conscientes de que el Banco sólo puede tener éxito en su misión si ésta se sustenta en la integridad, un valor fundamental que nos esforzamos en promover.

En este contexto, el año 2006 ha sido sumamente importante como resultado de la aplicación de nuevas y numerosas iniciativas en materia de integridad y anticorrupción. El Banco aprobó una versión revisada del Código de Ética e inició un intenso programa de capacitación en ética destinado a sus funcionarios. Mis colaboradores más cercanos y yo fuimos los primeros en realizar el curso de capacitación. Por otra parte, la entidad también ha profundizado la transparencia de sus mecanismos de sanciones mediante la implementación de nuevos procedimientos para su imposición y del establecimiento del Comité de Sanciones. En el mes de septiembre firmé un acuerdo histórico con las principales instituciones financieras internacionales, cuyo objetivo es armonizar las políticas y los procedimientos anticorrupción. La labor de la Oficina de Integridad Institucional es prevenir e investigar casos de fraude y corrupción, para lo cual siempre se mantiene a la vanguardia en los esfuerzos en favor del Banco y sus clientes para internalizar las lecciones aprendidas e identificar y reducir el riesgo de fraude o corrupción.

A medida que el BID se esfuerza por adaptarse a los cambios constantes originados en las necesidades de nuestra región, la definición de éxito en nuestra labor debe incorporar medidas de transparencia, integridad y responsabilidad: de lo contrario será imposible que logremos nuestros objetivos. No existe un crecimiento social y económico sostenible sin estas cualidades. Somos conscientes de que es posible alcanzar un progreso real en materia de desarrollo, aunque también sabemos que esto sólo se logrará si los créditos y las inversiones se realizan en un entorno libre de corrupción. Honraremos nuestro compromiso de cumplir con nuestra parte.

Luis Alberto Moreno

ABREVIATURAS

DEV/PRM	Departamento de Efectividad en el Desarrollo y Planificación Estratégica / División de Adquisiciones para Proyectos
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CII	Corporación Interamericana de Inversiones
IFI	Instituciones Financieras Internacionales
INT/RTC	Departamento de Integración y Programas Regionales / División de Cooperación Técnica Regional
FOMIN	Fondo Multilateral de Inversiones
GRUPO DEL BID	El grupo está formado por el BID, la CII y el FOMIN
ONG	Organización No Gubernamental
CSIFC	Comité Supervisor de Investigaciones de Fraude y Corrupción
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OII	Oficina de Integridad Institucional
OLAF	Oficina Europea de Lucha Contra el Fraude
RE2/SC2	Departamento Regional de Operaciones 2 / División de Programas del Estado y Sociedad Civil
RE3/SC3	Departamento Regional de Operaciones 3 / División de Programas del Estado y Sociedad Civil
UNCAC	Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
I. LA OII Y EL MARCO DE INTEGRIDAD DEL BID	3
La Oficina	5
Primer Pilar: Principios Internos	6
Segundo Pilar: Apoyar los Esfuerzos de Prevención de los Países Prestatarios	6
Tercer Pilar: Combatir el Fraude y la Corrupción como Responsabilidad Fiduciaria	7
Cómo opera la OII	8
II. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS 2006	9
Denuncias	10
Casos Resueltos en 2006	12
Resultados de las Investigaciones	13
Sanciones y Otras Actividades Posteriores a la Investigación	14
III. CASOS Y RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES	15
Casos Externos	16
Conducta Inapropiada del Personal	23
IV. LA LABOR DE LA OII EN LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN	25
Actividades Internas de Prevención en 2006	26
Actividades Externas de Prevención en 2006	28
Apoyo a los Esfuerzos Anticorrupción y de Integridad de los Países Miembros	29
V. LIDERAZGO INTERNACIONAL	33
El Grupo de Trabajo de las Instituciones Financieras Internacionales	33
Otras Actividades de Cooperación Internacional	34
VI. PERSPECTIVAS PARA EL 2007	37
ANEXO. CÓMO DESARROLLA LA OII SU LABOR DE INVESTIGACIÓN	39
El Proceso para las Denuncias Internas	39
El Proceso para las Denuncias Externas	40
Nuevos Procedimientos Para la Imposición de Sanciones	42
CÓMO HACER UNA DENUNCIA	Contraportada Interior

INTRODUCCIÓN

La Oficina de Integridad Institucional (OII) nació hace tres años como un elemento clave del marco general del Grupo del Banco Interamericano de Desarrollo para fortalecer la integridad y erradicar el fraude y la corrupción. En el presente informe analizamos los logros que hemos alcanzado hasta hoy, y los desafíos y oportunidades que tenemos por delante. Asimismo, considerando lo reciente de nuestra Oficina, aprovechamos para incluir una breve reseña sobre su ámbito de acción y su funcionamiento. Estos procesos se describen en detalle en el Anexo de este informe. Cabe señalar que este documento también es representativo del esfuerzo educacional de la OII, al actuar como recurso para promover la toma de conciencia y elevar el nivel de comprensión respecto de los tipos de fraude y corrupción que se investigan en la OII y sobre las medidas preventivas que la oficina promueve como parte de su mandato.

Los logros obtenidos por la OII en el año 2006 reflejan un creciente reconocimiento de su función y su misión tanto dentro del Grupo del Banco como fuera de él. Así lo demuestra el mayor número de requerimientos realizados por razones de información y de denuncia. En resumen, la capacidad de la OII de cumplir con su cometido va en aumento, una responsabilidad que recae en sus nueve miembros permanentes, quienes deben administrar un presupuesto anual de US\$ 1,9 millones. Un gran avance en 2006 fue la incorporación de un sistema de administración electrónica de casos (INTIS) el cual ha contribuido a incrementar la eficiencia operacional de la oficina. Por otra parte, la transparencia del proceso de investigaciones y sanciones del Grupo del BID se

ha visto beneficiado con la adopción de los nuevos Procedimientos de Sanciones y con la creación del Comité de Sanciones en 2006.

Entre los logros en el 2006 que quisiéramos destacar figuran la creación de nuevas páginas de contacto, información y divulgación que forman parte del nuevo sitio Web de Integridad del Banco; asimismo apoyamos la labor de capacitación en ética para todo el personal del Banco sobre la versión revisada del Código de Ética; contribuimos a diversas actividades de prevención internas del Grupo del BID; trabajamos en estrecha colaboración con organizaciones bilaterales y multilaterales en el marco de iniciativas conjuntas destinadas a obtener más y mejores resultados en la lucha contra la corrupción; ayudamos al lanzamiento del Marco Uniforme de Medidas para Prevenir y Combatir la Corrupción elaborado conjuntamente con las principales instituciones financieras internacionales; y llevamos a cabo 137 investigaciones.

Con el fin de explicar nuestras funciones y responsabilidades en lo que concierne a las múltiples actividades anticorrupción que lleva a cabo el Grupo del BID, comenzaremos nuestro informe con un breve análisis del marco de integridad de la institución, del mandato de la OII y de la forma en que esta oficina ha operado para cumplir con su cometido. Si desea conocer los datos estadísticos y revisar casos específicos investigados y concluidos por la OII en 2006, consulte los Capítulos II y III.

MANDATO DE LA OFICINA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

- Investiga denuncias de fraude, corrupción y presuntas violaciones del Código de Ética, la reglamentación relacionada y los reglamentos de personal.
- Informa al Presidente, a la Alta Administración y a los comités pertinentes del Banco sobre los resultados de las investigaciones y las lecciones aprendidas, y les brinda asesoramiento y recomienda sobre dichos resultados.
- Apoya el desarrollo y la ejecución de las actividades de capacitación y divulgación para el personal del Banco y para otras partes pertinentes, a fin de difundir las lecciones aprendidas de los resultados de las investigaciones y promueve el conocimiento de mecanismos, prácticas, regulaciones y políticas que fomentan la integridad y previenen el fraude y la corrupción.
- Apoya iniciativas emprendidas en aras de mejorar los mecanismos, prácticas, regulaciones y políticas que fomentan un ambiente de trabajo ético y realzan la integridad de las operaciones del Banco.
- Trabaja de manera coordinada con la Oficina de Evaluación y Supervisión, la Auditoría General y con otras oficinas del Banco responsables de la gestión de riesgo y de funciones de control interno.
- Actúa como secretaria del Comité Supervisor de Investigaciones de Fraude y Corrupción.
- Apoya las actividades programáticas y de financiamiento del Banco que incluyan componentes de integridad y anticorrupción.
- Trabaja de manera coordinada con otras instituciones financieras internacionales y organismos internacionales para compartir experiencias y prácticas para prevenir la corrupción y desarrollar programas y estrategias de integridad.
- Informa al Comité de Auditoría del Directorio Ejecutivo y, cuando sea pertinente, a todo el Directorio y a los auditores externos del Banco, sobre los resultados relevantes relacionados con asuntos de fraude y corrupción.

I. LA OII Y EL MARCO DE INTEGRIDAD DEL BID

De conformidad con el mandato de sus países miembros, a lo largo de la última década el Grupo del Banco Interamericano de Desarrollo* ha prestado cada vez más atención al fuerte impacto del fraude y la corrupción. El efecto se siente en la capacidad de operar en forma eficiente, apoyar los esfuerzos de sus países prestatarios encaminados a generar un cambio y asistir a las personas destinatarias de los programas financiados por el Grupo del Banco. Éste ha sido un esfuerzo mancomunado del BID y de las principales instituciones financieras del mundo. El consenso es claro: la corrupción ha sido un costo oculto, oneroso y devastador para el crecimiento y el desarrollo económicos por demasiado tiempo.

El Grupo del Banco ha dedicado importantes recursos a programas de prevención orientados a crear y sustentar la buena gobernabilidad, la integridad y la aplicación de medidas anticorrupción. En nuestra región, hemos trabajado mano a mano en forma bilateral con otras organizaciones internacionales, con el fin de compatibilizar nuestros respectivos programas e incluir la integridad como parte del diseño y la ejecución de proyectos. Durante 2006, el Grupo del Banco colaboró en una iniciativa multilateral con las principales instituciones financieras internacionales, dirigida a adoptar el Marco Uniforme para Prevenir y Combatir el Fraude y la Corrupción. Estos esfuerzos colectivos mejoran la capacidad de acción conjunta de las

organizaciones para enfrentar a la corrupción, una de las amenazas más comunes para el desarrollo sostenible y el crecimiento económico.

Estamos convencidos de que una vez que la expectativa de integridad se convierta en la regla y la corrupción en la excepción, el nivel de efectividad del desarrollo se incrementará en forma categórica. Ésta es una de las razones por las cuales todos los principales bancos de desarrollo han instituido internamente una unidad similar a la Oficina de Integridad Institucional como herramienta clave para fomentar la integridad. Los esfuerzos internos del Grupo del Banco para erradicar la corrupción y construir cimientos sólidos para prevenir este fenómeno son la consecuencia de la responsabilidad fiscal y fiduciaria para con nuestros países miembros y con todas las personas a quienes servimos a través de nuestras actividades. En el año 2006 continuamos aportando al desarrollo de medidas de prevención, tanto dentro del Grupo del Banco como en nuestros países miembros, a quienes respaldamos en la implementación de actividades anticorrupción.

El BID ha ideado una estrategia de varios niveles que abarca desde los instrumentos para analizar las capacidades y riesgos de los países y sus instituciones, hasta una política de investigación de denuncias de prácticas indebidas. Tan importante como lo anterior es la labor que está

* El Grupo del Banco Interamericano de Desarrollo está compuesto por el Banco Interamericano de Desarrollo, la Corporación Interamericana de Inversiones y el Fondo Multilateral de Inversiones. En la presente publicación nos referiremos a estas tres entidades en forma colectiva como el "Grupo del Banco" o el "Grupo del BID", y al Banco Interamericano de Desarrollo como el "Banco" o el "BID".

El Grupo del Banco define los actos de fraude y corrupción* del siguiente modo:

- Una **práctica corrupta** consiste en ofrecer, dar, recibir o solicitar, de manera directa o indirecta, cualquier cosa de valor para influenciar las acciones de otra de las partes.
- Una **práctica fraudulenta** consiste en cualquier acto u omisión, incluyendo la tergiversación de hechos y circunstancias que engañen o intenten engañar a alguna de las partes para obtener un beneficio financiero o de otra índole, o para evadir una obligación.
- Una **práctica coercitiva** consiste en perjudicar o causar daño, o amenazar con perjudicar o causar daño, de manera directa o indirecta, a cualquiera de las partes o a sus bienes para influenciar las acciones de una de las partes.
- Una **práctica colusoria** es un acuerdo entre dos o más partes realizado con la intención de alcanzar un propósito inapropiado, incluso influenciar en forma incorrecta las acciones de otra de las partes.

*Según los adoptara el Directorio Ejecutivo el día 14 de febrero de 2007

realizando el Grupo del Banco para desarrollar una cultura de integridad tanto dentro del Grupo como en todas sus actividades; es así como está llevando a cabo esfuerzos de prevención cada vez mayores, al tiempo que comparte principios, prácticas y herramientas con todos sus países prestatarios y sus respectivas instituciones.

Con el objeto de fortalecer su estructura anticorrupción y esclarecer sus facultades para investigar casos de fraude y corrupción, en el año 2001 el Directorio Ejecutivo (ente supervisor de las operaciones y actividades del BID) aprobó una nueva estrategia que describió en el documento *Fortalecimiento de un Marco Sistémico Contra la Corrupción para el Banco Interamericano de Desarrollo* (Marco Sistémico). Esta estrategia sustenta una nueva agenda de integridad sobre tres pilares:

- Asegurar que el personal del Banco actúe de acuerdo con los más altos niveles de integridad y que las políticas y procedimientos internos del Banco estén orientados a la consecución de ese objetivo;
- Asegurar que las actividades financiadas por el Banco estén exentas de fraude y corrupción y que se las ejecute en un adecuado ambiente de control, y

LA EVOLUCION DEL MARCO DE INTEGRIDAD DEL BID

Febrero 2001

El Directorio Ejecutivo aprueba el documento *Fortalecimiento de un Marco Sistémico contra la Corrupción para el Banco Interamericano de Desarrollo*.

Junio 2001

Creación del Comité Supervisor de Investigaciones de Fraude y Corrupción (CSIFC) para "coordinar todas las denuncias de fraude o corrupción respecto del personal o de terceros, con relación a cualquier actividad u operación del Banco y de supervisar los resultados de todas las investigaciones."

- Apoyar los programas que ayuden a los países miembros prestatarios del Banco a fortalecer la gestión de gobierno, mantener el estado de derecho y luchar contra la corrupción.

A continuación el Banco creó el [Comité Supervisor de Investigaciones de Fraude y Corrupción \(CSIFC\)](#) con el mandato de supervisar las investigaciones de todas las denuncias de fraude y corrupción, sean internas o externas. Se pusieron en marcha una línea telefónica gratuita y una dirección segura de correo electrónico para permitir denuncias de carácter anónimo y garantizar la confidencialidad de la identidad del denunciante. Con la difusión de estas medidas anticorrupción, el Banco comenzó a recibir una cantidad cada vez mayor de denuncias sobre situaciones de fraude y corrupción. La respuesta del Banco fue la creación de la Oficina de Integridad Institucional, la cual opera como una instancia independiente de investigación desde enero de 2004.

UNA MIRADA A LA OFICINA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

La Oficina de Integridad Institucional (OII) es una unidad independiente adscrita a la Oficina del Presidente. Su mandato consiste en detectar, investigar y prevenir el fraude, la corrupción y

las conductas inapropiadas en las actividades del Grupo del BID. La OII es responsable de recibir e investigar denuncias de fraude o corrupción. Asimismo, la OII difunde las lecciones aprendidas de sus investigaciones y apoya el mejoramiento de aquellas políticas, prácticas, mecanismos y reglamentos que promueven un ambiente laboral ético y fortalecen la integridad de las operaciones del Banco.

A través de sus actividades —descritas someramente a continuación y en mayor detalle en las siguientes secciones de este informe—, la OII apoya los tres pilares sobre los que se sustenta el *Marco Sistémico* del Banco.

Jurisdicción de la Oficina de Integridad Institucional

La Oficina de Integridad Institucional es responsable por detectar, investigar y prevenir infracciones a las políticas del Banco que prohíben el fraude, la corrupción o la conducta indebida de parte de su personal o terceros. Las definiciones de fraude y corrupción figuran en las políticas de adquisiciones del Banco. Se considera conducta indebida toda violación al [Código de Ética](#) o al [Reglamento de Personal 323, “Respeto en el Lugar de Trabajo.”](#)

Septiembre – Octubre 2002

Se establece una línea telefónica gratuita y una dirección de correo electrónico seguros para realizar denuncias de fraude y corrupción.

Julio 2003

La Administración anuncia la adopción de las Reglas para las Investigaciones Administrativas del Banco para conducir las investigaciones relacionadas con temas de conducta indebida por parte del personal.

Primer Pilar: Afirmar los Principios Internos

Para cumplir con el primer pilar del *Marco Sistémico*, el Grupo del Banco reconoce el compromiso de predicar con el ejemplo. La confianza del personal en el sistema de integridad del Banco es esencial para el éxito. Con este propósito, el BID ha instituido políticas internas, programas de capacitación y otras medidas para garantizar que todo el personal del Banco adhiera a los criterios más exigentes de ética e integridad, principios que hace cumplir a través de su:

- **Código de Ética y Comité de Ética**
- **Reglamento de Personal 323 (Respeto en el lugar de trabajo)** y Comité de Revisión de Conducta

La Corporación Interamericana de Inversiones (CII) ha aprobado su propio Código de Ética y normas sobre respeto en el lugar de trabajo, en el cual se establecen preceptos muy similares a los del Banco.

A partir de 2006, todo el personal del BID comenzó a recibir capacitación en ética, siendo los primeros el Presidente Moreno y los funcionarios de la alta gerencia.

Segundo Pilar: Apoyar los Esfuerzos de Prevención de los Países Prestatarios

El Banco trabaja en estrecha colaboración con los países prestatarios, sus entidades de gobierno y organismos ejecutores con el objeto de mejorar el nivel de prevención a través de programas y proyectos que los ayuden a fortalecer la gobernabilidad democrática, modernizar el Estado, afianzar el estado de derecho y combatir la corrupción.

Como parte de estos esfuerzos, la OII ofrece su apoyo tanto a aquellas actividades de financiamiento y programáticas del Banco que contienen componentes anticorrupción, como a los esfuerzos de nuestros países miembros en esa dirección. Por otra parte, la Oficina de Integridad Institucional lleva a cabo talleres de entrenamiento para los funcionarios nacionales responsables de prevenir e investigar la corrupción. Asimismo ayuda a las unidades operativas del Banco mediante el intercambio de lecciones aprendidas y la identificación de medidas de prevención aplicables al diseño y ejecución de proyectos.

Octubre 2003

La Administración aprueba la creación de la Oficina de Integridad Institucional (OII).

Noviembre 2003

Se aprueba el PE-328 Reglamento de "Protección a los Denunciantes y Testigos".

Tercer Pilar: Combatir el Fraude y la Corrupción como Responsabilidad Fiduciaria

El tercer pilar del *Marco Sistémico* consiste en garantizar que las actividades financiadas por el Banco estén exentas de fraude y corrupción y se lleven a cabo en un entorno de control adecuado. La autoridad para supervisar el uso de los fondos y los mecanismos del Banco para combatir prácticas fraudulentas y corruptas en sus operaciones emana de las funciones de supervisión que se especifican en el Convenio Constitutivo del Banco Interamericano de Desarrollo. Asimismo, en el contexto de un proyecto financiado por la CII, la facultad de supervisar la utilización de fondos se encuentra expresamente estipulada en los contratos de crédito e inversión.

La OII tiene el mandato exclusivo dentro del Grupo del Banco de investigar denuncias de fraude y corrupción en las actividades que éste financia, recomendar la desestimación de denuncias no sustanciadas e investigar aquellas en que se sospeche que han ocurrido violaciones a las políticas anticorrupción pertinentes.

Las investigaciones se llevan a cabo de conformidad con los [Principios y Guías](#) para

La Confidencialidad es Esencial

Las siguientes son algunas de las reglas del Banco Interamericano de Desarrollo en materia de confidencialidad:

- El Banco protege plenamente la confidencialidad del denunciante.
- Todo funcionario que participe en una investigación está obligado a preservar y salvaguardar el carácter confidencial de la información atinente a la investigación, el tema de la misma, los testigos y otras partes en cuestión.
- Todo funcionario que comprometa el carácter confidencial de una denuncia estará sujeto a medidas disciplinarias.
- El Banco acepta denuncias anónimas.

Investigaciones aprobados por el Grupo de Trabajo de Instituciones Financieras Internacionales (IFI) como parte del Marco Uniforme de Medidas para Prevenir y Combatir la Corrupción. El Grupo el Banco realiza sus mejores esfuerzos por garantizar la observancia y protección de los derechos de todas las partes involucradas en una investigación.

Enero 2004

La OII comienza a operar.

Marzo 2006

El Presidente anuncia la adopción del Código de Ética actualizado y comienza la capacitación en ética para todo el personal.

CÓMO OPERA LA OII

La OII recibe requerimientos y los clasifica como consultas o bien como denuncias. Las denuncias que involucran un posible caso de fraude o corrupción quedarán sujetas a investigación y luego se las clasificará como infundadas, no justificadas o justificadas, dependiendo de las pruebas disponibles. Todo resultado es referido al Comité Supervisor de Investigaciones de Fraude y Corrupción (CSIFC). En aquellos casos en que los resultados de las investigaciones confirmen la existencia de fraude o corrupción, la OII tiene la facultad de recomendar al CSIFC las sanciones que considere pertinentes. Será responsabilidad del CSIFC determinar la pertinencia de aplicar tales sanciones si se trata de cuestiones atinentes a operaciones con el sector privado, o del Comité de Sanciones en caso de tratarse de asuntos relativos a operaciones con el sector público. Simultáneamente, la OII puede proponer medidas alternativas para que sean consideradas por otras unidades del Banco, como por ejemplo las que se ocupan de regulaciones, procedimientos o cuestiones relativas al procedimiento de adquisiciones.

La mayor parte de la labor de la OII se relaciona con casos externos (y en menor medida con casos internos) de presunto fraude y corrupción. Si una

Protección de Denunciantes y Testigos

Mantener la integridad de la administración y las operaciones del Banco, incluidas las instancias de investigaciones administrativas y de resolución de disputas, requiere del apoyo activo de todos sus empleados. Con el fin de asegurar que estos últimos confíen en que su cooperación con el cumplimiento de este objetivo no conllevará represalias que afecten su relación laboral o el desarrollo de su carrera, el Banco ha adoptado una regla en su manual de personal que protege a los denunciantes.

denuncia involucra una conducta inapropiada por parte de personal del Banco conforme a lo establecido en el Código de Ética o en la Política sobre Respeto en el Lugar de Trabajo, debe ser referida al comité pertinente. Estos comités, a su discreción, pueden solicitar a la OII que investigue dichos casos. En caso de que así lo hagan, la OII realiza la investigación e informa sus resultados al comité respectivo para que éste decida las acciones a seguir. El Anexo ofrece una descripción detallada del proceso de investigación y de los procedimientos para la imposición de sanciones, con sus diagramas de flujos correspondientes.

Abril 2006

El Directorio Ejecutivo aprueba los nuevos Procedimientos de Sanciones y las respectivas enmiendas a las políticas del Banco.

Septiembre 2006

Se firma acuerdo histórico entre los titulares de los organismos financieros internacionales para armonizar los esfuerzos en la lucha contra el fraude y la corrupción.

II. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS DE 2006

Cada año, la OII recibe un mayor número de requerimientos. Esto no significa que se haya registrado un incremento en la cantidad de casos de fraude y corrupción en las actividades financiadas por el Banco. Por el contrario, este mayor número de requerimientos indica que existe cada vez más conocimiento sobre la posibilidad de hacer consultas a la OII y de denunciar casos potenciales de fraude y corrupción, y sobre las mejoras introducidas en los mecanismos utilizados para realizar denuncias, así como una mayor confianza en el proceso de investigación.

Como se señaló anteriormente, los requerimientos se clasifican en consultas o denuncias. Una vez que la OII investiga una denuncia, informa sobre los resultados al comité pertinente, con lo cual el caso queda “cerrado” para la Oficina. Durante 2006, la OII concluyó 137 investigaciones sobre denuncias recibidas en el mismo año y en años anteriores. No obstante, la finalización de la investigación no implica necesariamente que el caso haya visto su fin. Como se señaló, una vez concluida la investigación, la OII debe comunicar sus hallazgos y hacer recomendaciones al comité pertinente. En

algunos casos, cuando no se encuentran pruebas o éstas son insuficientes —y por ende no es posible determinar que haya ocurrido una violación a las políticas o normas del Banco—, se podrá dar fin al asunto. Por el contrario, en aquellos casos en que es posible confirmar la existencia de fraude o corrupción, se realizarán procedimientos adicionales para determinar si alguna de las partes involucradas debe quedar sujeta a sanciones administrativas como resultado de su conducta. Los resultados de las investigaciones también podrán indicar la necesidad de que un caso sea referido a las autoridades nacionales. También es posible que los hallazgos de las investigaciones de la OII se traduzcan en recomendaciones para que otras unidades del Banco den los pasos necesarios o emprendan acciones adicionales. (Estos procesos se describen en forma detallada en el Anexo).

El presente capítulo ofrece una descripción general de los flujos de requerimientos, denuncias y casos, así como de los resultados de los procesos de investigación y el estado de las sanciones correspondientes a 2006.

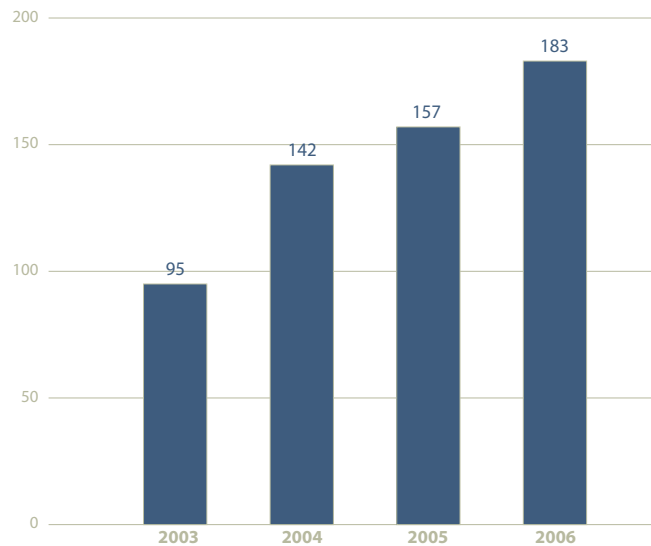
DENUNCIAS

La Oficina de Integridad Institucional recibió 183 requerimientos durante 2006, 149 de los cuales involucraban denuncias que fueron clasificadas como casos nuevos. Los 34 restantes fueron tratados como consultas. Estas cifras representan un incremento en los requerimientos del 17%, con respecto a 2005. Al igual que en años anteriores, este aumento de las consultas sigue siendo una señal saludable de que tanto el personal del Banco como terceros buscan la asistencia de la OII en materias inherentes a la integridad. Es también uno de los medios a través de los cuales la OII puede educar a todos los involucrados en proyectos financiados por el Banco sobre las políticas y los mecanismos de anticorrupción, y sobre lo que el BID espera en materia de integridad. Las consultas además se constituyen en un medio para que la OII identifique medidas potenciales de prevención.

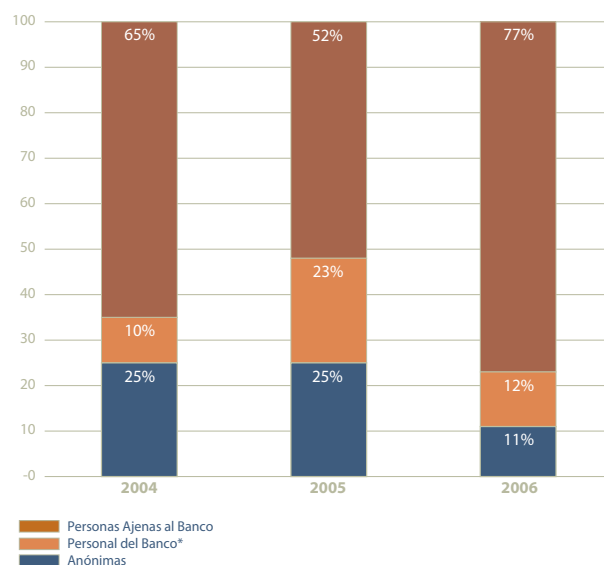
Nuevas Denuncias

De todas las denuncias recibidas en 2006, sólo un 11% fue de carácter anónimo, cifra significativamente menor que la de años anteriores. Asimismo, 77% de las denuncias fueron realizadas por personas externas al Banco, mientras que el porcentaje restante provino de funcionarios de la institución. Esta disminución en el número de denuncias anónimas podría atribuirse a un mayor nivel de confianza en los mecanismos de denuncias y/o en la confidencialidad del proceso de investigación.

TOTAL DE REQUERIMIENTOS RECIBIDOS 2003-2006



FUENTES DE LAS DENUNCIAS



* La designación "Personal del Banco" se refiere tanto a empleados de planta como a consultores.

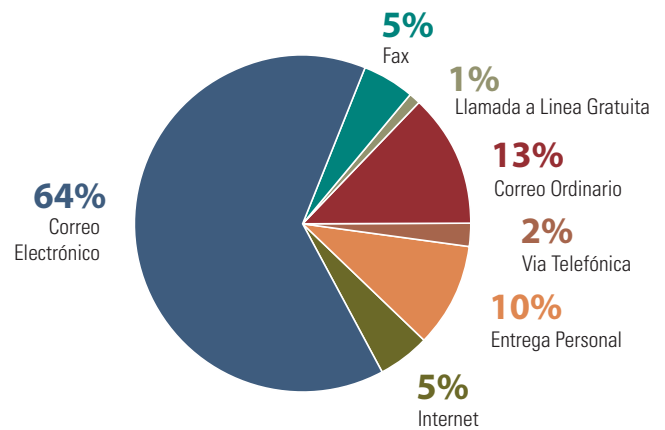
Modalidad de Presentación de Denuncias

El Grupo del Banco ha creado varios métodos para que cualquier persona pueda presentar requerimientos y/o denuncias respecto a posibles situaciones de fraude o corrupción. Al igual que en años anteriores, el correo electrónico fue en 2006 el canal de preferencia para comunicarse con el Banco sobre estos asuntos.

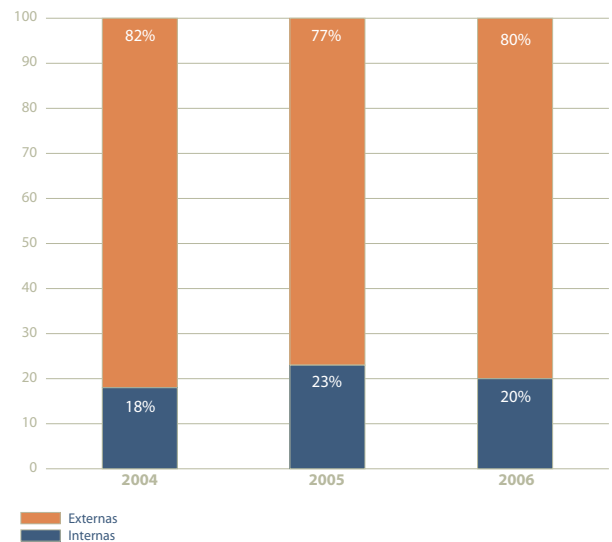
Denuncias Internas versus Externas

Conforme con la descripción que aparece en la Sección I, la OII clasifica los casos como externos cuando se refieren a temas de fraude o corrupción pero no involucran a funcionarios del Grupo del Banco, y como internos a aquellos en los que su personal se ve implicado, ya sea como consecuencia de violaciones éticas, o de fraude y corrupción. En 2006, el 80% de las denuncias nuevas fueron externas y el resto internas, una proporción similar a la del año anterior.

PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS



DENUNCIAS INTERNAS VERSUS EXTERNAS



CASOS RESUELTOS EN 2006

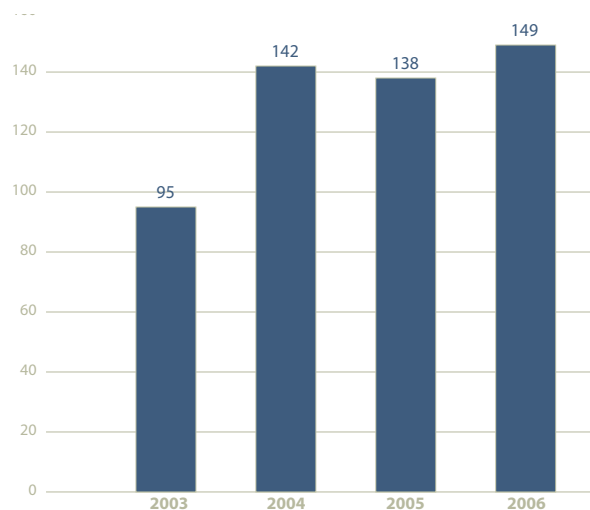
La primera clasificación que efectúa la OII de las denuncias se sustenta en la información inicial de las mismas. Conforme progresa la investigación y se conocen mayores antecedentes del caso, es habitual que dicha clasificación se modifique.

El año 2006 se inició para la OII con 111 casos pendientes, y durante el mismo se abrieron 149 casos nuevos.

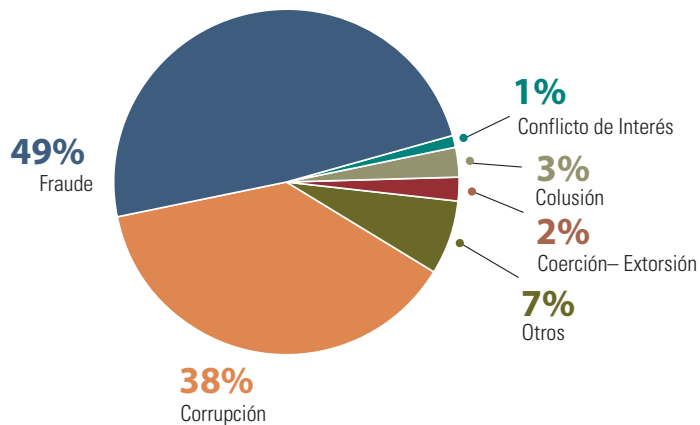
Durante el año la OII concluyó 137 casos, entre los cuales se priorizó a los más antiguos. Al 31 de diciembre los casos en proceso ascendían a 123. Del total de casos concluidos, 51 se cerraron en su etapa preliminar; de éstos, 21 correspondieron a casos internos y 30 a externos.

Entre los casos concluidos en 2006, un 26% correspondió a casos internos. De esos 35 casos, 18 quedaron bajo la jurisdicción del Comité de Ética. Por su parte, el Comité solicitó investigaciones sobre seis de dichos casos. Catorce casos fueron referidos al CSIFC, cinco de los cuales fueron sometidos a investigación. Otros tres casos fueron referidos al Comité de Revisión de Conducta, pero para ninguno de éstos se solicitó investigación.

INVESTIGACIONES ABIERTAS 2003-2006



TIPOS DE DENUNCIAS INVESTIGADAS (EXTERNAS)



*Este diagrama muestra todos los resultados, incluyendo los casos cerrados después de una consideración preliminar

FLUJO DE CASOS 2003 - 2006

	2003	2004	2005	2006
Casos pendientes del año anterior	37	67	117	111
Nuevos casos	95	142	138	149
Total de casos activos	132	209	255	260
Investigaciones concluidas	(65)	(92)	(144)	(137)
Casos pendientes al final del año	67	117	111	123

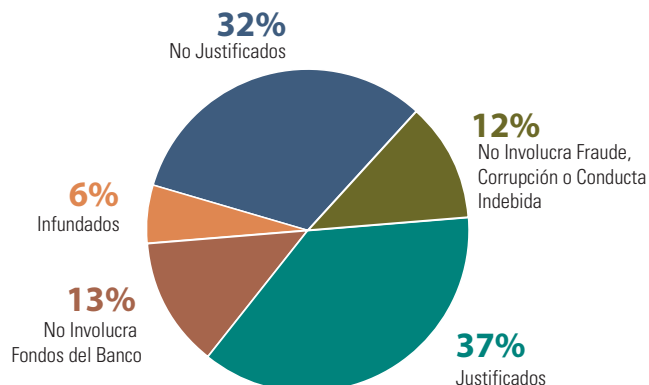
Las investigaciones externas concluidas durante el 2006 involucraron una gama de conductas prohibidas, si bien los casos de fraude siguieron siendo los más comunes.

RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Como se explicó anteriormente, algunos casos se cierran en su etapa preliminar. Entre aquellos que continúan su curso hacia una investigación completa, se registran tres tipos de resultados principales: denuncias justificadas, denuncias no justificadas o denuncias infundadas.

De los once casos internos investigados, las denuncias fueron justificadas en seis casos; cinco de ellos quedaron en manos del Comité de Ética y el caso restante quedó bajo la jurisdicción del CSIFC. Los otros cinco se consideraron no justificadas. De ellos, uno fue materia de investigación por parte del Comité de Ética y los otros cuatro quedaron bajo la jurisdicción del CSIFC.

RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES



Al igual que en años anteriores, cerca de un tercio de las denuncias externas investigadas fueron consideradas justificadas. El gráfico anterior ilustra los resultados de las investigaciones de casos externos realizadas por la OII.

CASOS ACTIVOS EN 2006

	INTERNOS	EXTERNOS	TOTAL
Casos pendientes del año anterior	14	97	111
Nuevos casos	31	118	149
Total de casos activos	45	215	260
Investigaciones concluidas	(35)	(102)	(137)
Casos pendientes al final del año	10	113	123

SANCIONES Y OTRAS ACTIVIDADES POSTERIORES A LA INVESTIGACIÓN

Durante el año 2006, el CSIFC impuso sanciones en nueve casos, lo que representa un incremento con respecto a 2005. Las sanciones aplicadas en estos nueve casos correspondieron a la inhabilitación de 24 empresas e individuos por períodos de uno a tres años. Lo anterior implica que dichas empresas y personas no pueden participar en actividades financiadas por el Banco por la duración de la sanción.

Además, el CSIFC envió una carta de amonestación y remitió cinco casos a las autoridades nacionales. La remisión de otros casos se encuentra pendiente mientras se concluyen los procedimientos de sanciones. El Comité de Sanciones inició sus operaciones durante el segundo semestre de 2006, con lo cual asumió la responsabilidad de evaluar las sanciones correspondientes a casos vinculados con operaciones financiadas para el sector público. Al cierre del año, diez casos se encontraban bajo revisión del Comité de Sanciones.

RESUMEN DE SANCIONES 2005-2006

	CASOS ¹	TIPOS DE SANCIONES/REMISIONES		
		INHABILITACIÓN	AMONESTACIÓN	REMISIÓN
2005	5	11	5	10
2006	9	24	1	5
2005-2006 Acumulado	14	35	6	15
2006 Bajo Revisión	10			

¹ Los casos pueden involucrar múltiples personas y empresas.

III. CASOS Y RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

En el año 2006 había en la OII 260 casos en diversas etapas del proceso de investigación. Gracias al nuevo sistema de administración electrónica de casos y al perfeccionamiento de las prácticas internas, la OII pudo concluir 137 de ellos durante este año. Como se indicó, las investigaciones pueden resultar en la imposición de sanciones y además revelar otras violaciones a las normas del Banco, lo cual puede requerir la participación de una o más unidades. Es posible que los resultados de las investigaciones sugieran cambios a las políticas de la institución o bien medidas adicionales tendientes a prevenir la ocurrencia de casos similares en el futuro.

Cabe destacar que la mayoría de los casos investigados por la OII presentan más de un tipo de fraude o corrupción. Cada una de las definiciones de prácticas corruptas, fraudulentas, coercitivas o colusorias (véase el recuadro correspondiente en la Sección I) comprende diversos hechos de variada naturaleza que comportan varios tipos de faltas posibles. Las variaciones existentes entre ellas se harán evidentes en los casos y resultados que se analizan a continuación.

Los casos detallados en esta sección ofrecen ejemplos de los tipos de denuncias investigadas, sus enseñanzas y, en algunos casos, el tipo de recomendación que se ofrece con el fin de evitar la reiteración de hechos similares o para mejorar las futuras investigaciones.

La mayor parte de las denuncias recibidas por la OII corresponde a casos externos relativos a fraude o corrupción. Los hechos en cuestión incluyen comisiones ilegales (sobornos), malversación de fondos, uso de información privilegiada y manipulación de procesos de licitación. Un menor número de casos se cerró sin que se condujeran las investigaciones pertinentes cuando los denunciantes se rehusaron a colaborar para proteger su seguridad. Este tipo de casos pone de manifiesto una de las principales razones que justifican el uso de denuncias anónimas y el tratamiento estrictamente confidencial en el procesamiento de las investigaciones de fraude y corrupción. No obstante, tal y como se señaló anteriormente, la cantidad de denuncias anónimas se ha reducido en forma considerable, lo que podría indicar que ha aumentado la confianza en el proceso de investigación.

CASOS EXTERNOS

De los casos cerrados en 2006, 74% fueron externos. Este primer grupo de casos que presentamos se relaciona con denuncias de malversación de fondos y soborno, y contiene ejemplos de sustracción directa de recursos de los proyectos y de corrupción en el marco de actividades financiadas por el Grupo del Banco.

Malversación de Fondos para la Microempresa

Una de las Representaciones informó que había descubierto el posible uso indebido de fondos del Banco por parte de una organización sin fines de lucro que actuaba como organismo ejecutor, y de su director. Este último reconoció haber utilizado parte de los fondos para fines distintos a los autorizados según los términos y condiciones del proyecto. La OII realizó una investigación y determinó que el director efectivamente había transferido fondos del proyecto desde la cuenta bancaria asignada a éste a cuentas no asociadas con el mismo. Fue así como se desviaron más de US\$ 200.000 originalmente destinados a apoyar el desarrollo de la pequeña y microempresa.

La investigación de la OII descubrió que el director ya tenía una demanda penal pendiente en su país por apropiación indebida de fondos de otro organismo internacional para el cual había trabajado. Por otra parte, la OII logró recopilar suficientes pruebas para concluir que tanto el

organismo ejecutor como su director ejecutivo habían malversado fondos del Banco e incumplido sus obligaciones contractuales de proporcionar los registros financieros y contables solicitados.

Se ha dado curso a los procedimientos de sanciones. Asimismo, el CSIFC aprobó la recomendación de referir los resultados de las investigaciones a las autoridades nacionales.

Malversación de Fondos Destinados al Mejoramiento de Escuelas

Un alto funcionario gubernamental detectó discrepancias en el proceso de licitación de un proyecto financiado por el Banco cuyo objeto era el mejoramiento de escuelas. El director del proyecto —un consultor contratado con fondos locales— se encontraba involucrado. El funcionario solicitó al Banco que investigara el caso y que otorgara la no objeción a la rescisión del contrato de trabajo del director en cuestión. Se recopilaron pruebas que demostraron que este último había presentado gastos injustificados, incluidos viajes a destinos exóticos. Otros gastos del proyecto fueron considerados igualmente injustificados, ya que no fue posible demostrar que las compras habían sido materia de un proceso transparente de concurso. Finalmente el director fue despedido y desde entonces se desconoce su paradero.

El Banco prestará la asistencia que sea necesaria en la investigación que lleve a cabo el gobierno local sobre el caso.

Intento de Soborno y Cobro Ilegal de Comisiones a Posible Conferencista

El director ejecutivo de una organización no gubernamental que se encontraba planificando un seminario sobre legislación ambiental extendió una invitación a una experta en derecho internacional para que participara en el evento, en calidad de oradora principal. La conferencista debía ser contratada en forma directa por el Banco, el cual sería el responsable del pago de sus servicios. La correspondencia electrónica sobre este particular reveló que el director de la ONG exigía a la conferencista que renunciara a más del 60% de sus honorarios de US\$ 10.000 ofrecidos por el Banco, a modo de retribución por la gestión de aquél en su contratación para el seminario. La oradora invitada se negó a aceptar tales condiciones y refirió el caso a la OII. Durante la investigación, el director ejecutivo de la ONG reconoció haber solicitado a la consultora que “donara” una parte de sus honorarios con el fin de ayudar a cubrir los costos administrativos del seminario en cuestión.

Se ha recomendado iniciar los procedimientos de sanciones.

Intento de Soborno y Cobro Ilegal de Comisiones en Renovación de Contrato de Consultor

La OII recibió información que indicaba que un supervisor de proyecto había solicitado a un consultor que le pagara un monto determinado

como condición para renovar su contrato. El consultor se rehusó a pagar dicho soborno y en consecuencia fue despedido. No obstante, cuando la OII entrevistó al consultor, éste se rehusó a seguir adelante con la denuncia ya que temía por su seguridad y la de su familia, así como posibles represalias en el mercado laboral. Durante la entrevista, el consultor se mostró visiblemente afectado y declaró que en su país era en extremo difícil conseguir trabajo y que si seguía adelante con el proceso de denuncia se revelaría su identidad y nunca volvería a ser contratado. Dado que el testimonio directo de este consultor era fundamental para proseguir con la investigación, la OII decidió respetar sus preocupaciones por su seguridad y cerró la investigación.

La investigación se cerró, si bien queda la posibilidad de reabrir la en la eventualidad de que el consultor decida declarar en el caso por soborno.

Coordinador General de un Programa Acepta un Soborno

Una de las Representaciones hizo llegar a la OII información relativa a unas denuncias de corrupción publicadas en la prensa local que apuntaban al coordinador general de un programa destinado a modernizar los registros del sector público. La OII recibió una cinta de video que había sido emitida por un noticiero nocturno donde aparecía el coordinador general aceptando un soborno en su propia oficina y luego siendo arrestado.

Las autoridades del país iniciaron una investigación por extorsión en contra del coordinador general. Por su parte el Banco canceló los contratos del funcionario en cuestión y de todo el personal administrativo del organismo ejecutor. El individuo fue procesado y condenando a cumplir una pena privativa de la libertad por la justicia penal.

Dada la condena penal que recibió el individuo, éste quedará permanentemente excluido de cualquier proyecto financiado por el Banco.

Los casos que se presentan a continuación reflejan la tentación de algunos consultores y licitantes de presentar estados financieros adulterados o fraudulentos, o certificaciones o antecedentes falsos, con el fin de cumplir con los Términos de Referencia requeridos para participar en un proyecto financiado por el Banco. La OII revisa dichos casos a fin de identificar posibles vulnerabilidades en documentos y contratos relativos a proyectos, y trabaja conjuntamente con otras unidades del Banco para eliminarlas a medida que se van identificando en el proceso.

Falsificación de Estados Financieros y Certificación de Auditoría

Un organismo ejecutor realizó diversas rondas de licitación con el fin de identificar a un contratista calificado. Según los Términos de Referencia, la firma licitante debía presentar documentación que demostrara que cumplía con determinadas normas

legales y financieras, incluyendo cierto ratios. Una firma —descalificada en una ronda previa de la licitación por su alto nivel de endeudamiento— presentó en la ronda final una documentación financiera adulterada en la que mostraba un ratio de endeudamiento “corregido” en el que se reflejaban reajustes “tributarios”. Sin embargo, la firma no logró entregar una declaración de renta original que confirmara tales ajustes. La OII logró establecer que el licitante no sólo había adulterado la información de los estados financieros, sino que también había falsificado la certificación de un auditor externo sobre los mismos.

Se ha recomendado iniciar los procedimientos de sanciones.

Falsificación de Certificado de Finalización de Proyecto del BID

Dentro de la documentación solicitada en el marco de una licitación para un proyecto del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), un consultor presentó un certificado de finalización supuestamente emitido por el BID respecto de uno de sus proyectos. El PNUD contactó al Banco para averiguar si el certificado era genuino y el Banco descubrió que se trataba de una falsificación. La investigación del caso llevó a que el consultor admitiera que el certificado del BID había sido falsificado.

Se ha prohibido la contratación de esta persona por parte del Banco.

Otro tipo de fraude que se ha detectado gracias a las investigaciones de la OII tiene que ver con la presentación de antecedentes académicos falsos. Con frecuencia, quienes presentan antecedentes profesionales falsos o adulterados intentan ser contratados en cargos especializados y bien remunerados que son fundamentales para el éxito de proyectos destinados a asistir a la población más pobre. Cuando estas personas logran su cometido, no sólo afectan la reputación del Banco, sino que también perjudican proyectos diseñados para ayudar a los más necesitados y que pueden fracasar como resultado de la falta de experiencia y conocimientos adecuados.

Falsedad en Calificaciones de un Profesional del Área de Salud

Una consultora de un programa dirigido a mejorar las condiciones de salud de una población que vive en la extrema pobreza entregó antecedentes profesionales falsificados. Los Términos de Referencia originales exigían que el candidato fuera un profesional del área de la salud con postgrado en salud pública. Sin embargo, se aceptaba sustituir el requisito del postgrado con cinco años de experiencia en labores administrativas. La candidata presentó dos hojas de vida profesionales distintas. En una de ellas se presentaba como administradora de empresas, mientras que en la segunda decía tener un diploma avanzado en administración de empresas.

Durante la entrevista, la persona inicialmente declaró tener un diploma avanzado, aunque dijo que lo había dejado en casa. Finalmente reconoció que si bien había tomado cursos avanzados sobre el tema, no se había graduado y reconocía que la información detallada en su hoja de vida era falsa. Más aún, su participación en el proyecto había generado quejas adicionales que han dado origen a distintos casos dentro de la OII.

Se ha recomendado iniciar los procedimientos de sanciones.

El Banco presta especial atención a la posible manipulación del proceso de licitación — incluyendo la manipulación fraudulenta del resultado— en el marco de los proyectos financiados por nuestra organización. Los proyectos del Banco ofrecen oportunidades de negocios para los contratistas y los concesionarios que participan en ellos. La manipulación de las licitaciones puede impedir el éxito de un proyecto y al mismo tiempo afectar el prestigio del BID. Los siguientes casos revelan algunos de los problemas mencionados.

Favoritismo y Manipulación de Procesos de Licitación

Una de las Representaciones del BID hizo llegar a la OII un artículo publicado en la prensa local en el que un licitante que no había sido seleccionado para un proyecto de infraestructura financiado por el Banco

declaraba que todos menos uno de los participantes habían sido descalificados injustificadamente, y que el contrato había sido adjudicado al proponente de la oferta más alta, siendo la diferencia de más de medio millón de dólares. La OII pudo confirmar que el organismo ejecutor no había cumplido con la metodología de evaluación del proyecto, que los criterios de evaluación no habían sido detallados con claridad y precisión en los Términos de Referencia, y que se habían registrado cambios injustificados en la composición del comité evaluador, entre otras formas de proceder poco usuales.

Más aún, en un segundo proyecto el organismo ejecutor adjudicó a la misma firma otro contrato en el cual se evidenciaban irregularidades similares a las arriba mencionadas, en las que todos los licitantes más competitivos quedaban descalificados. Los miembros de la comisión evaluadora negaron haber incurrido en favoritismo alguno, al tiempo que justificaron la selección sobre la base de la aplicación de los Términos de Referencia, y la descalificación de los demás proponentes en razón de temas de orden técnico. Por último, si bien la firma ganadora mostraba un volumen de negocios promedio de unos US\$ 3,5 millones al año, se encontró que la empresa carecía de una estructura administrativa razonable y de un sistema contable confiable, ambos requisitos del contrato.

Si bien hubo evidencia circunstancial que demostraba la manipulación del proceso de licitación, se estimó que no era suficiente para demostrar la existencia concreta de fraude o corrupción. Los hallazgos se pusieron a disposición de la gerencia regional del Banco y de la División de Adquisiciones para Proyectos.

Fraude en Proceso de Licitación y Facturación de Equipos Informáticos

Un denunciante anónimo acusó al coordinador de un proyecto de haber utilizado documentación falsa con el objeto de solicitar al Banco el reembolso del monto utilizado en la compra de unas computadoras. La investigación no sólo reveló que las facturas en las que dicho funcionario sustentó la solicitud de reembolso eran falsas, sino que además estableció que todo el proceso de licitación había sido fraudulento. Las pruebas reunidas fueron suficientes para demostrar que los equipos se encontraban en poder del responsable de la ejecución del proyecto incluso antes del inicio del proceso de licitación.

El caso se encuentra actualmente a la espera de una decisión del Comité de Sanciones.

Gerente General Abusa de sus Atribuciones para Realizar una Contratación y Comete Fraude

La OII recibió una denuncia anónima donde se señalaba que el director regional de un proyecto cuyo objetivo era mejorar el nivel de vida de la población más pobre del país no estaba calificado para dicho cargo. Asimismo se denunciaba que esta persona manipulaba los procesos de licitación y contrataba a sus amigos, saboteando así los proyectos de la comunidad. Se determinó que si bien el director podía estar preparado para desempeñar dicho cargo, había sido nombrado por el gerente general del organismo ejecutor antes de que se abriera oficialmente el proceso de

contratación. Por otra parte, el organismo ejecutor había presentado al Banco información falsa con el fin de justificar la contratación de esta persona. La OII logró establecer que el gerente general había presentado al Banco evaluaciones falsificadas con el objeto de probar que se había llevado a cabo un proceso competitivo de contratación, como parte del cual detalló una serie de entrevistas que jamás tuvo lugar. No obstante lo anterior, la investigación no arrojó pruebas que permitieran establecer que el director regional hubiese interferido en procesos locales de contratación.

Se aprobaron las recomendaciones en el sentido de declarar no elegibles para financiamiento del Banco los gastos relacionados con el contrato del director regional y de reabrir el proceso competitivo de contratación para el cargo en cuestión. Este caso también fue remitido a las autoridades nacionales.

Adquisiciones Fraudulentas con Base en el Uso de Información Privilegiada

Cuatro empresas constructoras participaron en una propuesta de obras viales y de alcantarillado en el marco de un proyecto de vivienda para familias de bajos recursos. Una de las propuestas era exactamente 4% más baja que la estimación del ingeniero asignado por el organismo ejecutor, en este caso una autoridad gubernamental local. Una práctica habitual en estas situaciones es la de solicitar estimaciones a ingenieros para que el organismo ejecutor y el Banco cuenten con una referencia contra la cual evaluar los posibles costos de proyectos y propuestas. Conforme con el procedimiento establecido, esta estimación permanece sellada, bajo llave y en custodia del organismo ejecutor hasta que se abre el sobre que

contiene el conjunto de propuestas. Todas las demás propuestas presentadas para este proyecto mostraban una relación al azar esperable con respecto al presupuesto del ingeniero de entre 20% y 29% por encima de la estimación de referencia. La investigación concluyó que el proponente que había presentado la oferta más baja había logrado obtener información privilegiada sobre la estimación confidencial del ingeniero.

La decisión de este caso se encuentra pendiente en el Comité de Sanciones.

El Ganador de una Licitación Planea Suministrar Materiales de Calidad Inferior a la Norma

Un licitante que no resultó favorecido en una propuesta para un programa de mejoramiento de escuelas denunció que la compañía a la que se había adjudicado el contrato no tenía intención alguna de cumplir con las especificaciones de los Términos de Referencia. Según la denuncia, la empresa que ganó la licitación pretendía suministrar materiales de menor costo y calidad inferior. La denuncia también sostenía que el funcionario del organismo ejecutor responsable de las especificaciones técnicas estaba al tanto de que la empresa ganadora había sustituido los materiales en un proyecto previo de similares características, aunque no financiado por el Banco.

La investigación no arrojó pruebas suficientes que probaran la existencia de fraude o corrupción. Aun así, se solicitó a la Representación que tomara las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las especificaciones contenidas en los Términos de Referencia.

Extorsión por Parte del Personal de Proyecto

Un especialista sectorial proporcionó información sobre un informe donde se denunciaba que determinados empleados de un proyecto estaban aceptando sobornos de los contratistas. La OII entrevistó a un contratista que reconoció que personal del proyecto le habría solicitado el pago de sobornos. Sin embargo se rehusó categóricamente a colaborar con la investigación por temor a represalias.

Debido a la negativa del contratista de proceder con la denuncia, no fue posible emprender acciones posteriores.

Durante el año la OII comenzó a implementar las enseñanzas derivadas de las investigaciones realizadas y las compartió con otros departamentos con el fin de evitar fraudes, corrupción y conductas inadecuadas. A medida que integramos estas enseñanzas a las operaciones del Banco, fortalecemos nuestro liderazgo y elevamos los niveles de integridad de la región. El caso descrito a continuación ilustra claramente este punto.

Prevención de Conflictos de Intereses

Una de las Representaciones estaba a punto de aprobar un contrato de consultoría relacionado con un proyecto de infraestructura en ejecución. La OII recibió información que indicaba que algunos empleados del organismo ejecutor habían sido contratados en forma simultánea como consultores privados en un proyecto de similares características administrado por la misma entidad, si bien no financiado por el Banco. Cabe destacar que la anterior es una práctica prohibida por las normas del BID sobre conflictos de intereses, tal y como se estipula en sus políticas de adquisiciones. La OII, el Departamento Legal y el Especialista Sectorial realizaron una labor conjunta con el objeto de reformular el lenguaje de las cláusulas del contrato para dejar en claro que los empleados de un proyecto financiado por el BID deben acatar estrictamente las normas sobre conflicto de intereses.

El Banco acordó que, como parte de la supervisión del proyecto, analizará cuidadosamente la selección de consultores con el propósito de evitar dichos conflictos de intereses durante la ejecución del contrato. Este proceso muestra la clara colaboración que existe entre las Representaciones, el Departamento Legal y la OII con miras a garantizar que las enseñanzas derivadas de las investigaciones de la OII se incorporen en todas las políticas y las operaciones del Banco. La OII seguirá trabajando con la División de Adquisiciones para Proyectos y otras instancias afines para que incorporen el nuevo lenguaje en futuros contratos de este tipo.

CONDUCTA INAPROPIADA DEL PERSONAL

En 2006, 26% de los casos concluidos correspondieron a casos internos y la mayor parte de ellos quedó bajo la jurisdicción del Comité de Ética o del Comité de Revisión de Conducta.

Soborno Destinado a Manipular Proceso de Licitación

Un denunciante anónimo envió un correo electrónico a una de las Representaciones para informar que había miembros del personal del Banco involucrados en acciones de fraude y colusión que favorecían a uno de los licitantes de un proyecto vial. El denunciante, quien decía tener una cinta de video como prueba del delito, no respondió cuando la OII le solicitó que la facilitara. Asimismo se negó a entregar su información de contacto a la OII para que realizara el seguimiento.

El caso fue cerrado sin investigación.

Falsificación de la Firma de un Representante del Banco

Un empleado del Banco que se desempeñaba en una de las Representaciones aceptó dinero a cambio de emitir una solicitud de visa falsificada. El documento, supuestamente firmado por el Representante del Banco en el país, iba a ser presentado ante la embajada de los Estados Unidos de América con el fin de lograr el otorgamiento de una visa a una persona externa al Banco. Anteriormente dicha embajada había rechazado una solicitud de visa para este mismo individuo, quien posteriormente urdió este plan con el empleado del Banco. Este último fue arrestado

y confesó haber falsificado la carta y la firma del Representante del BID, y admitió haber aceptado la suma de US\$ 1.200 del individuo solicitante de la visa como pago por la falsificación del documento. El empleado argumentó que había aceptado el soborno por “razones económicas” y para poder cubrir gastos médicos de su familia. El empleado se declaró culpable de los cargos criminales y fue sentenciado.

Se determinó que este empleado había violado el Código de Ética del Banco al participar en una situación de fraude y conflicto de intereses, razón por la cual el Comité de Ética ha sugerido que se lo despidan.

Miembro del Personal Acumula Beneficios Indebidamente

Se recibió información acerca de que un miembro del personal del Banco era también miembro de la junta directiva de una entidad beneficiaria de un préstamo y de una cooperación técnica no reembolsable otorgados por el BID.

La investigación confirmó que la persona en cuestión era miembro activo de la junta directiva de la entidad beneficiaria. Si bien el sujeto había consultado con el Comité de Ética si debía o no aceptar dicho cargo, no reveló todos los detalles sobre el particular, incluyendo el hecho de que se trataba de una posición remunerada y que él ya había aceptado. Más aún, luego de que el Comité de Ética concluyera que el funcionario no podía participar en la junta directiva de dicha entidad, el sujeto hizo creer que había renunciado cuando en realidad continuaba en el cargo.

La investigación estableció que el funcionario había violado el Código de Ética y el caso fue referido al Comité de Ética para su evaluación.

IV: LA LABOR DE LA OII EN LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

El Grupo del Banco continúa dedicando esfuerzos a desarrollar y fortalecer un enfoque integral encaminado a promover la integridad y la prevención del fraude y la corrupción. El mandato y los esfuerzos de la Oficina de Integridad Institucional constituyen una de las piezas de la estrategia general del Banco. En este marco, la labor de la OII consiste en:

- Analizar las iniciativas emprendidas por el Banco con el propósito de promover una conducta ética e identificar las oportunidades para mejorar los mecanismos, prácticas, normas y políticas tendientes a promover y realzar la integridad en toda la institución.
- Apoyar el desarrollo y la ejecución de actividades de capacitación y divulgación que difundan las enseñanzas derivadas de nuestras actividades de investigación, tanto dentro como fuera del Banco.

- Divulgar las prácticas, políticas, reglamentos y herramientas que el personal del Banco, así como los gobiernos e instituciones prestatarios, pueden utilizar de manera eficaz para promover la integridad y prevenir el fraude y la corrupción.
- Asistir a las unidades operativas y de financiamiento del Banco en aquellas actividades de su competencia que incluyan componentes de integridad y anticorrupción.

La prevención consiste en utilizar eficazmente la información y el conocimiento con el objeto de mejorar la toma de conciencia, disuadir las conductas indebidas, y mejorar la capacidad del Banco y de nuestros prestatarios para prevenir el fraude y la corrupción y para promover la integridad. La OII se esfuerza por cumplir su mandato de promover la prevención a través de una labor tanto interna —ayudando al Grupo del Banco a cumplir con sus obligaciones fiduciarias relativas a la protección de sus recursos— como externa, apoyando los esfuerzos orientados a fortalecer las actividades de integridad de nuestros países miembros.

ACTIVIDADES INTERNAS DE PREVENCIÓN EN 2006

Las actividades de prevención que la OII desarrolla al interior del Grupo se centran principalmente en mejorar la capacidad de incorporar las enseñanzas que han dejado nuestras investigaciones a las prácticas y políticas del Banco. Entre estas actividades, se cuentan la promoción de la toma de conciencia sobre los temas de integridad, la divulgación de las políticas, la diseminación de conocimiento, el mejoramiento de la capacitación del personal y la asistencia a otras unidades responsables de los esfuerzos de integridad y anticorrupción.

Apoyo para Mejorar las Políticas y Prácticas del Banco

A solicitud del Presidente del Banco, la OII dirige un grupo de trabajo cuya tarea consiste en hacer inventario de las actividades anticorrupción de la entidad y de sus herramientas de diagnóstico. Este ejercicio apunta a identificar las oportunidades que existen para mejorar la efectividad de los esfuerzos del Banco por promover la buena gobernabilidad y combatir la corrupción. Los resultados del grupo de trabajo serán presentados a la alta gerencia a comienzos de 2007.

Asimismo, la OII está trabajando en forma conjunta con la División de Adquisiciones para

Proyectos en un estudio sobre casos de fraude y corrupción en adquisiciones de proyectos orientados a identificar indicadores de alerta de fraude (*red flags*). Esta iniciativa tiene por objeto proporcionar un mejor nivel de comprensión sobre las irregularidades que se producen en el ciclo de adquisiciones y mejorar la capacidad del personal para detectar y evitar que se produzcan tales anomalías.

Revisión de los Mecanismos de Ética y Conducta del Banco

Durante el año 2006, la OII trabajó junto con la alta gerencia en la revisión y evaluación del marco ético y de conducta del BID. Como parte de esta iniciativa, la OII colaboró en la actualización del Código de Ética y de los Procedimientos del Comité de Ética que fueron implementados en 2006. A solicitud del Comité de Ética, la OII y el Departamento Legal han llevado a cabo una labor conjunta de apoyo a la creación de un nuevo formulario de declaración anual de intereses para el personal del Banco.

Toma de Conciencia Dentro del Banco

Junto con la aprobación de la versión revisada del Código de Ética, en 2006 el Banco dio inicio a un programa obligatorio de capacitación en ética para todo el personal. La OII trabajó en estrecha colaboración con la Oficina de Aprendizaje (LRN) en la preparación del programa de adiestramiento

y en la redacción del borrador de los Lineamientos sobre Ética y Conducta para el personal. De acuerdo con lo planificado, todo el personal del Banco deberá haber concluido su capacitación hacia fines del primer semestre de 2007.

Durante 2006, la OII prosiguió con sus esfuerzos dirigidos a dar a conocer entre el personal el Marco de Integridad del BID y las funciones de la OII. Para ello realizó presentaciones ante los nuevos funcionarios contratados por la institución, los consejeros del Directorio Ejecutivo, la Oficina de Evaluación y Supervisión (OVE) y la Junta Directiva de la Asociación de Empleados.

La OII invita periódicamente a expertos, académicos y especialistas a que dicten conferencias sobre temas relacionados con gobernabilidad, integridad y corrupción. Por lo general, estas conferencias se organizan en forma conjunta con otras áreas del Banco. Entre los invitados a participar se cuentan miembros del personal y de organismos internacionales, universidades y ONG.

Fortalecimiento de la Integridad en los Préstamos al Sector Privado

A medida que aumentan las actividades del Grupo del Banco con el sector privado, ha surgido la necesidad de estandarizar el análisis y tratamiento de las preocupaciones relativas a la

integridad en dichas operaciones. A fines de 2005, la Oficina del Coordinador del Sector Privado, en colaboración con la Oficina de Integridad Institucional, conformaron un grupo de trabajo encargado de recomendar un marco conceptual de integridad que sirva de guía para las operaciones del Banco con el sector privado, y de elaborar procedimientos de revisión y diseñar mecanismos de control de integridad para estas actividades del Grupo del BID.

Esta iniciativa condujo a que se adoptaran nuevas herramientas para evaluar y mitigar los riesgos relativos a la integridad mediante un proceso de análisis de contingencias (*due diligence*) de la actividad crediticia con el sector privado. Se incluyó además un componente de capacitación para el personal vinculado al área de préstamos al sector privado, con el fin de mejorar su capacidad de analizar los temas de integridad en el proceso de financiamiento. Este programa de capacitación se iniciará a comienzos de 2007.

De igual manera, en 2006 la OII atendió consultas relativas a diversas cuestiones de integridad identificadas en las transacciones realizadas con el sector privado. Sobre el particular, la Oficina ofreció asesoría sobre los riesgos identificados y sobre la viabilidad y la forma en que estos riesgos podrían ser mitigados.

ACTIVIDADES EXTERNAS DE PREVENCIÓN EN 2006

Entre las actividades externas de prevención se incluyen el apoyo a los programas del Banco para asistir a los países miembros prestatarios a promover la gobernabilidad democrática, afianzar el estado de derecho y combatir la corrupción. La OII además colabora con otras instituciones financieras internacionales en lo que tiene que ver con la armonización de políticas y procedimientos. Con frecuencia los esfuerzos de cooperación técnica conducen a realizar actividades de prevención, entre las que se cuentan el apoyo al diseño de programas de prevención de la corrupción y actividades de capacitación relacionadas, divulgación de información y otros tipos de asistencia técnica.

Toma de Conciencia Mediante Actividades de Divulgación y Comunicación

El informe anual de la OII es una herramienta clave para difundir información y crear conciencia tanto dentro como fuera del BID. El Informe se distribuye a todas las Representaciones y a una gran cantidad de organismos interesados en temas de gobernabilidad, transparencia y control. Asimismo, el Informe se encuentra a disposición del público interesado en el sitio Web de la OII.

En 2006, la OII llevó a cabo misiones en Argentina, Colombia, Guatemala, Guyana, Honduras, México, Paraguay, Perú, Trinidad y Tobago y Uruguay. Durante dichas misiones, además de las actividades de investigación, el personal de la Oficina por lo general expuso sobre sus actividades y las iniciativas del Grupo del Banco en materia de integridad ante miembros del personal de las Representaciones, de organismos ejecutores de proyectos, representantes de la sociedad civil y otras organizaciones no gubernamentales.

Lanzamiento de Sitio Web sobre Integridad

En 2006, el Grupo del Banco puso en operación un nuevo sitio de Integridad en la red: www.iadb.org/integrity. Allí se ofrece a los visitantes información sobre los esfuerzos internos y externos realizados en el Banco para fortalecer la integridad, así como para prevenir y detectar situaciones de fraude y corrupción. Las páginas de la OII en este sitio contienen información detallada sobre nuestros procedimientos de investigación, los resultados de los mismos y nuestros informes anuales. Asimismo se ha puesto a disposición del público un enlace de acceso directo para comunicarse con la OII con fines de consulta y denuncia. También hay información específica sobre qué se debe reportar y cómo hacerlo.

A medida que aumenta el número de personas que cuentan con acceso a Internet en los países prestatarios, se espera que este sitio se constituya en una herramienta útil que les permita comprender qué entiende el Grupo del Banco por fraude y corrupción, así como formular preguntas y conocer sobre las diferentes formas de ayudar a prevenirlos.

Ayuda para los Proyectos del Banco

Se invitó a personal de la OII a expresar sus opiniones sobre un proceso de revisión experta (*peer review*) de varios proyectos financiados por el BID que tienen componentes de integridad y transparencia, entre los cuales figura uno en Haití a través del cual se busca implementar un sistema de declaraciones juradas y prevención de los conflictos de intereses para el sector público. También se colaboró con un proyecto en Brasil mediante el cual se busca mejorar las capacidades de la Asamblea Legislativa Nacional y las Asambleas Estatales para facilitar el acceso a información por parte de los legisladores y otros actores involucrados en el proceso legislativo.

Otras Actividades de Divulgación

A fin de contribuir a la divulgación de las políticas y programas de integridad del BID, de sus esfuerzos para combatir la corrupción y las enseñanzas que de allí surgen, la OII realizó

este año numerosas presentaciones dirigidas a funcionarios públicos, al sector privado, universidades y otros grupos de interés de los países prestatarios invitados.

Apoyo a los Esfuerzos Anticorrupción y de Integridad de los Países Miembros

Asistencia Técnica para los Programas Anticorrupción

La OII, junto con el Departamento de Integración y Programas Regionales / División de Cooperación Técnica Regional (INT/RTC), presta apoyo a las iniciativas regionales anticorrupción, con el fin de fortalecer la capacidad de los países miembros para prevenir este fenómeno y para investigar los casos de fraude y corrupción.

En septiembre la OII ayudó a realizar una [reunión técnica y taller de trabajo](#) sobre prevención e investigación de la corrupción que contó con el auspicio del Gobierno de Chile, la [Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos \(OCDE\)](#) y la [Organización de Estados Americanos \(OEA\)](#). La reunión se centraba en identificar acciones concretas que permitan implementar la [Convención de la OCDE para Combatir el Soborno de Funcionarios Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales](#) y los avances en la prestación de asistencia legal mutua entre los países miembros tanto dentro como fuera de

la región. Esta actividad es la continuación de dos talleres similares organizados por la OII que contaron con el apoyo de INT/RTC.

Organizaciones de la Sociedad Civil

La OII lideró el apoyo brindado por el Banco a la [XII Conferencia Internacional Anticorrupción, “Hacia un mundo más justo: ¿Por qué la corrupción sigue bloqueando el camino?”](#), realizada en Guatemala en el mes de noviembre de 2006, donde el Presidente Moreno fue uno de los oradores principales. La OII trabajó conjuntamente con INT/RTC, el Departamento de Desarrollo Sostenible, los departamentos de operaciones del Banco y el Departamento Legal en la organización de talleres específicos, a saber:

- Un taller sobre efectividad en la investigación de actos de corrupción en múltiples jurisdicciones dirigido a fiscales, investigadores, miembros del Poder Judicial y otros organismos de investigación.
- Un taller sobre cómo prevenir conflictos de intereses en el sector público, organizado conjuntamente con la OCDE y el Banco Mundial.

- Un panel de expertos sobre supervisión de la gobernabilidad en el ámbito local a través de mejoras a la responsabilidad y a la transparencia derivadas del fortalecimiento de la sociedad civil y las instituciones de los gobiernos locales.
- Un panel especial conformado por las contrapartes de la OII en el Banco Africano de Desarrollo, el Banco Asiático de Desarrollo, el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo y el Banco Mundial para discutir actividades anticorrupción.

El Banco también financió la traducción y publicación de la edición en español del *Informe Mundial de Corrupción 2006, Enfoque Temático: Sector de Salud* elaborado por Transparencia Internacional.

Durante la conferencia, el Presidente Moreno procedió a firmar un Memorando de Entendimiento con el Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido, el Banco Mundial y Transparencia Internacional. Con dicho Memorando se busca facilitar la cooperación en torno a actividades de apoyo a la buena gobernabilidad y a la lucha anticorrupción en América Latina y el Caribe.

Coordinación con Bancos Multilaterales de Desarrollo y Otras Organizaciones Internacionales

Gran parte de los éxitos cosechados por la OII en 2006 en materia de prevención tuvo su origen en su claro liderazgo en la articulación de estrategias de cooperación y colaboración dirigidas a unificar políticas y procedimientos de lucha contra el fraude y la corrupción entre las instituciones financieras internacionales más importantes del mundo. La Oficina continuó realizando esfuerzos conjuntos con sus contrapartes para mejorar tanto sus relaciones de trabajo como las estrategias de prevención comunes. La siguiente sección del presente informe —*Liderazgo Internacional*— trata de estos esfuerzos.



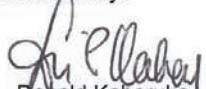
**Joint Statement by the Heads of the
African Development Bank Group,
Asian Development Bank,
European Bank for Reconstruction and Development,
European Investment Bank Group,
Inter-American Development Bank Group,
International Monetary Fund, and
World Bank Group**

Singapore, September 17, 2006 – Today, the leaders of the African Development Bank Group, the Asian Development Bank, the European Bank for Reconstruction and Development, the European Investment Bank Group, the Inter-American Development Bank Group, the International Monetary Fund, and the World Bank Group agreed on a framework for preventing and combating fraud and corruption in the activities and operations of their institutions. This builds on the work of a joint Task Force established on February 18, 2006 by the leaders of these institutions.

The institutions recognize that corruption undermines sustainable economic growth and is a major obstacle to the reduction of poverty. The leaders have outlined the following joint actions to combat fraud and corruption:

- agreement in principle on standardized definitions of fraudulent and corrupt practices for investigating such practices in activities financed by the member institutions;
- agreement on common principles and guidelines for investigations;
- agreement to strengthen the exchange of information, as appropriate and with due attention to confidentiality, in connection with investigations into fraudulent and corrupt practices;
- agreement on general integrity due diligence principles relating to private sector lending and investment decisions;
- agreement to explore further how compliance and enforcement actions taken by one institution can be supported by the others.

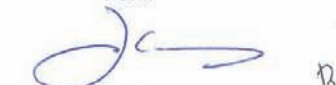
Further, the institutions will continue to work together to assist their member countries in strengthening governance and combating corruption, in cooperation with civil society, the private sector, and other stakeholders and institutions such as the press and judiciary with the goal to enhance transparency and accountability.

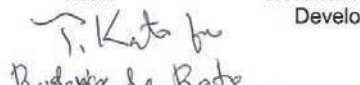

Donald Kaberuka
African Development
Bank

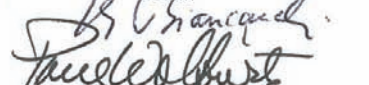

Haruhiko Kuroda
Asian Development
Bank


Jean Lemierre
European Bank for
Reconstruction and
Development


Philippe Maystadt
European Investment
Bank


Luis Alberto Moreno
Inter-American Development Bank


Rodrigo de Rato y Figaredo
International Monetary Fund


Paul Wolfowitz
World Bank

V: LIDERAZGO INTERNACIONAL

El Grupo del Banco ha liderado un proceso que apunta a intensificar la colaboración entre las entidades financieras internacionales, con el fin de que la integridad contribuya a aumentar la efectividad del desarrollo. En la medida en que ayuda a armonizar los principios, políticas y herramientas relevantes de la comunidad financiera, el Banco se mantiene a la vanguardia de los esfuerzos dirigidos a lograr una mayor transparencia, integridad y eficiencia en la lucha contra la corrupción.

EL GRUPO DE TRABAJO DE LAS INSTITUCIONES FINANCIERAS INTERNACIONALES

A comienzos de 2006, los titulares de las principales instituciones financieras internacionales acordaron trabajar mancomunadamente para armonizar sus iniciativas de lucha contra la corrupción y mejorar la integridad de sus operaciones. Como resultado de ello se creó el [Grupo de Trabajo Anticorrupción de las Instituciones Financieras Internacionales \(IFI\)](#) conformado por los jefes de las oficinas de integridad de cada uno de los organismos miembros. Entre dichas instituciones figuran el Banco Africano de Desarrollo, el Banco Asiático de Desarrollo, el Banco Europeo de Reconstrucción

y Desarrollo, el Banco Europeo de Inversiones, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Interamericano de Desarrollo y el Banco Mundial.

La labor del Grupo de Trabajo finalizó el 8 de septiembre de 2006, cuando líderes de cada una de las entidades participantes acordaron adoptar el [Marco Uniforme de Medidas para Prevenir y Combatir el Fraude y la Corrupción](#) recomendado por sus integrantes.

La OII, con el apoyo de los departamentos jurídicos tanto del Banco como de la Corporación Interamericana de Inversiones, asumió un claro liderazgo dentro del Grupo de Trabajo al organizar y presidir su primera reunión.

De acuerdo con los criterios establecidos en el Marco Uniforme, las instituciones miembros se comprometen a:

- Adoptar un conjunto de definiciones armonizadas de fraude, corrupción, coerción y colusión;
- Implementar un conjunto de principios y pautas comunes para realizar las investigaciones;

- Adoptar un marco común para el proceso de análisis de contingencias (*due diligence*) sobre cuestiones de integridad en las actividades crediticias con el sector privado, con el propósito de eliminar la integridad como factor de competencia entre las diferentes instituciones;
- Incrementar el intercambio de información entre los miembros del Grupo de Trabajo;
- Explorar mecanismos para que se reconozcan mutuamente las sanciones aplicadas por cada institución;
- Mejorar la coordinación de los distintos esfuerzos dirigidos a apoyar los programas anticorrupción y de integridad.

A través de estas y otras actividades futuras las instituciones financieras internacionales pretenden unir e impulsar sus acciones individuales contra la corrupción para maximizar así los efectos de estos esfuerzos en todo el mundo.

OTRAS ACTIVIDADES DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

La OII también ha liderado la formación de alianzas con otras organizaciones internacionales con el fin de que las actividades anticorrupción tengan un impacto mayor, así como para reforzar los resultados alcanzados.

Coordinación con otros Bancos Multilaterales de Desarrollo

El Banco Interamericano de Desarrollo y el Banco Mundial comenzaron a explorar áreas susceptibles de mayor armonización y donde sea posible compartir prácticas en temas de gobernabilidad y anticorrupción, y coordinar actividades programáticas. Los esfuerzos condujeron a una capacitación conjunta en temas de control de la corrupción y promoción de la gobernabilidad para especialistas sectoriales y gerentes de ambos bancos, realizada en diciembre de 2006; asimismo se programó un curso especial sobre colusión para comienzos de 2007.

Grupo de Coordinación Internacional Anticorrupción

La OII actuó en representación del Banco durante la VIII Reunión del [Grupo de Coordinación Internacional Anticorrupción \(IGAC\)](#). El objetivo allí era coordinar mejor las necesidades de asistencia técnica de los países y los métodos que permitan implementar la [Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción](#), y crear unidades y organismos anticorrupción especializados. Durante la reunión, la OII contó con la presencia de personal del Departamento Legal, del Departamento de Operaciones de la Región 3 y de la Oficina de Relaciones Externas.

VII Conferencia Anual de Investigadores Internacionales

Este año, el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo organizó la Conferencia de Investigadores Internacionales. En su calidad de miembro de la secretaría encargada de planificar y organizar la conferencia anual, la OII trabajó junto con la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF) en la elaboración de un documento de antecedentes sobre normas relativas a los denunciantes en organizaciones internacionales. En la reunión participaron altos funcionarios de la OII, quienes presidieron varias sesiones de trabajo.

Reunión de la OCDE Sobre Corrupción y Adquisiciones

La OII representó al BID durante una reunión sobre soborno en adquisiciones en el sector público organizada por la OCDE. El grupo de expertos convocado a la reunión continúa trabajando en la identificación de indicadores de fenómenos de corrupción que son comunes en las compras del sector público, así como en la catalogación de métodos para prevenir, detectar y procesar los actos de soborno. Con ello se pretende identificar áreas de riesgo susceptibles de ser mitigadas mediante la utilización de enfoques comunes por parte de las autoridades nacionales y de las organizaciones internacionales.

VI: PERSPECTIVAS PARA EL 2007

Durante sus primeros tres años de funcionamiento, la OII ha hecho avances significativos en el mejoramiento de la integridad en las actividades del Banco, aunque aún tiene muchos desafíos por delante. Los tres pilares identificados en el *Marco Sistémico* seguirán rigiendo la agenda de trabajo de la OII en los próximos años.

De aquí en adelante, esperamos conquistar logros significativos en los siguientes aspectos fiduciarios y preventivos:

Primer Pilar: Afirmar los Principios Internos

Ética y Respeto en el Lugar de Trabajo

- Para fines de 2007 todo el personal del Banco deberá haber completado su capacitación en el nuevo Código de Ética y procedimientos del Banco.
- En 2007 también será nombrado el primer Oficial de Ética del Banco y entrará en funciones el nuevo *Ombudsperson*.
- Se mantendrán los esfuerzos encaminados a perfeccionar y mejorar las políticas del Banco sobre la conducta del personal, así como los mecanismos para atender denuncias por conducta indebida.

Segundo Pilar: Apoyar los Esfuerzos de Prevención de los Países Prestatarios

Diseño y Ejecución de Proyectos

- La OII intensificará sus esfuerzos dirigidos a intercambiar información y a colaborar con otros departamentos dentro del Grupo del Banco con el fin de identificar y mitigar riesgos potenciales.
- El Banco implementará plenamente su nuevo marco de análisis de contingencias (*due diligence*) para el sector privado y se procederá a capacitar en estos aspectos a todo el personal involucrado.
- La OII espera implementar conjuntamente con la División de Adquisiciones para Proyectos un conjunto de herramientas de diagnóstico y de alertas (*red flags*) diseñado para ayudar a los equipos de proyecto a mejorar su capacidad de identificar y abordar los casos de fraude y corrupción en la formulación y ejecución de proyectos.

Armonización y Coordinación

- El Directorio Ejecutivo del Banco está evaluando la posibilidad de adoptar las definiciones de fraude, corrupción, coerción y colusión sugeridas por el Grupo de Trabajo de las IFI. (Nota: éstas fueron oficialmente adoptadas el 14 de febrero de 2007).
- La OII continuará prestando apoyo a las actividades operativas del Banco y trabajando mancomunadamente con donantes bilaterales y organizaciones internacionales para prestar más apoyo a las actividades de transparencia y anticorrupción de los países miembros e implementar la Convención interamericana contra la corrupción, *la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción y la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la OECD*.

Tercer Pilar: Combatir el Fraude y la Corrupción como Responsabilidad Fiduciaria

Disuasión

- A comienzos de 2007 el Grupo del Banco comenzará a publicar las identidades de aquellas empresas e individuos cuya participación en prácticas fraudulentas o corruptas haya sido demostrada, y sus respectivas sanciones.

Efectividad

- La OII espera reducir los tiempos necesarios para completar las investigaciones y aumentar las actividades preventivas, lo cual incluye tomar medidas para garantizar que las enseñanzas que surgen de las investigaciones formen parte integral de las operaciones del Banco y se incorporen como mejoras al diseño y ejecución de proyectos.
- Bajo la directiva del Presidente, los mecanismos anticorrupción del Banco serán sometidos a una revisión externa orientada a revisar que tanto la OII como el Grupo del BID se encuentren realizando todos los esfuerzos posibles para combatir y prevenir la corrupción en las operaciones que financia el Banco. Del mismo modo, en la revisión se analizará lo que se refiere a la protección de los derechos de todas las personas involucradas en una investigación, la garantía de una rápida resolución de los casos y las mejoras en los componentes de integridad en los programas y proyectos del Banco.

ANEXO: CÓMO DESARROLLA LA OII SU LABOR DE INVESTIGACIÓN

El proceso de investigación comienza una vez que la información llega a manos de la OII. Todo contacto que recibe la OII se clasifica inicialmente como requerimiento. Una evaluación inicial determina si dicho requerimiento se trata de una consulta o de una denuncia.

Las consultas se tratan como tales, en cuyo caso la OII proporciona información para ayudar a responder preguntas relativas a temas de corrupción o sobre cómo promover la integridad. Las denuncias se revisan de forma individual y se notifican al [CSIFC](#). Los detalles acerca de las denuncias y la identidad de los denunciantes se mantienen en estricta reserva bajo reglas de confidencialidad.

Cada vez que se recibe una denuncia, la OII establece si se trata de un caso de fraude o corrupción, o de conducta indebida. Las denuncias de fraude o corrupción por lo general corresponden a asuntos externos, en tanto que los casos de conductas indebidas son internos y abarcan violaciones al Código de Ética o a la *Política de Respeto en el Lugar de Trabajo* por parte del personal. Toda denuncia por fraude o corrupción que implique a algún funcionario del Banco también se considera asunto interno. Es importante

distinguir entre los asuntos internos y externos, dado que los procedimientos de investigación son diferentes.

EL PROCESO PARA LAS DENUNCIAS INTERNAS

Las denuncias internas se clasifican en tres categorías generales. Si una denuncia interna tiene que ver con hechos que no involucran un posible caso de fraude o corrupción, sino una posible violación del Código de Ética o de la Política sobre Respeto en el Lugar de Trabajo del Banco, la OII la refiere al [Comité de Ética](#) o al [Comité de Revisión de Conducta](#), según corresponda. Si alguno de los dos comités estima que es necesario profundizar la investigación, el Comité en cuestión podrá solicitar a la OII que inicie la investigación. Asimismo, los comités pueden solicitar a otras unidades del Banco o bien a expertos externos que realicen determinadas investigaciones, dependiendo del carácter de la denuncia. Los resultados de las investigaciones de la OII son remitidos al comité correspondiente para su revisión y consiguiente decisión sobre el curso de acción pertinente.

Aquellas denuncias internas recibidas por la OII que no contienen información que indique algún grado de inobservancia al Código o a la Política antes mencionados se someten a un análisis con el fin de determinar si deben ser referidas al Departamento de Recursos Humanos o a otra unidad del Banco. Por ejemplo, es posible que algunas denuncias que no califican como conducta indebida revelen problemas potenciales para la alta gerencia, como por ejemplo violaciones de otras normativas del Banco.

Por último, las denuncias de fraude o corrupción realizadas en contra de personal del Banco permanecen bajo la jurisdicción del CSIFC y se someten a investigación por parte de la OII. Toda investigación que involucre a funcionarios del BID debe observar las Normas para Investigaciones Administrativas del Banco para asuntos internos adoptadas en el año 2003.

EL PROCESO PARA LAS DENUNCIAS EXTERNAS

La OII realiza un examen preliminar en el cual analiza cada denuncia sobre posibles actos de fraude o corrupción externa. Este examen preliminar tiene por objeto reunir suficiente información para establecer si es necesario y conveniente emprender una investigación completa. El examen preliminar se realiza para dar respuesta a tres preguntas básicas:

- ¿Se relaciona la denuncia con una actividad financiada por el Grupo del Banco?
- Si se determinara la veracidad de la denuncia, ¿se trataría de una violación de las reglas del Banco que prohíben incurrir en prácticas fraudulentas o de corrupción?
- ¿Contiene la denuncia suficiente información creíble como para que se justifique una investigación por parte de la OII?

La OII inicia una investigación completa únicamente en aquellos casos en que la respuesta a las tres preguntas de la etapa preliminar es afirmativa. En todos los demás casos le recomienda al CSIFC cerrar el caso. Sin embargo, es posible que los casos cerrados en la etapa preliminar aludan a asuntos relativos a otras políticas y normas del Banco. Por ejemplo, las denuncias pueden referirse a infracciones relacionadas con la política de adquisiciones, a controversias de índole contractual o a temas que deben dilucidar los encargados de la supervisión de proyectos. En estas instancias la OII recomienda que el caso se remita al departamento o gerente que corresponda.

Cabe destacar que si bien la OII tiene la facultad de determinar si es necesario investigar una denuncia de fraude o corrupción, el CSIFC permanece informado sobre la decisión de investigar. De hecho, el CSIFC debe aprobar

cualquier decisión de *no* investigar una denuncia, así como de *cerrar* una investigación. En conjunto, estas medidas ayudan a garantizar la integridad del sistema, dado que se protegen los derechos de todos los involucrados, trátase de denunciantes o de personas que están siendo investigadas, o del mismo derecho que tiene el Banco de procesar toda posible violación de sus políticas.

En una primera instancia, las investigaciones exhaustivas de las denuncias sobre una violación a las reglas del Banco contra el fraude y la corrupción suponen por lo general ponerse en contacto con el personal encargado de supervisar el proyecto o la actividad en cuestión, incluido el personal de la Representación. Al mismo tiempo, los funcionarios de la OII recopilarán toda la información sustancial que guarde relación con la denuncia y que se encuentre a disposición del Banco, a saber, datos de proyectos, documentos de adquisiciones y otro tipo de documentación que ayude a determinar los hechos y la credibilidad de la denuncia. Posteriormente, en la mayor parte de los casos, miembros del personal de la OII viajarán a los destinos pertinentes con el fin de realizar entrevistas e investigaciones en el terreno. Las investigaciones efectuadas por el Grupo del Banco son de carácter estrictamente administrativo y su única finalidad es determinar si se ha producido una violación de las políticas del BID: no tienen por objeto establecer si se ha infringido la ley.

Una vez concluida una investigación, la OII clasifica las denuncias como justificadas, injustificadas o infundadas. Un caso se considerará justificado cuando las pruebas sustancien debidamente la denuncia, al punto de demostrar que se ha incurrido en una práctica fraudulenta o corrupta, tal y como las ha definido el Banco. Un caso se considerará injustificado cuando las pruebas sean insuficientes para confirmar o refutar la denuncia original. Por último, se clasificará como infundado aquel caso en que se determine que los hechos denunciados carecen de veracidad.

Cuando se finaliza la investigación y se clasifica el caso, la OII presenta al CSIFC un informe con las conclusiones emanadas de su investigación. Ahora bien, si la OII llega a establecer que existen pruebas suficientes para demostrar que ha ocurrido un caso de fraude o corrupción, puede recomendar al CSIFC la imposición de una sanción. El CSIFC tomará las decisiones referentes a sanciones cuando se trate de cuestiones atinentes al sector privado. Cuando se trate de casos vinculados al sector público, el CSIFC remitirá el expediente al [Comité de Sanciones](#) para ser tratado de conformidad con los nuevos procedimientos para la imposición de sanciones instituidos en 2006, los cuales se describen a continuación.

Nuevos Procedimientos de Sanciones

En el mes de septiembre de 2006, el BID instituyó nuevos Procedimientos de Sanciones aplicables a casos externos de financiamiento del sector público. Estos nuevos procedimientos tienen por objeto fortalecer los derechos de todas las partes involucradas en investigaciones externas (es decir, aquellos casos que involucran a terceros) y a la vez asegurar la efectividad de las investigaciones realizadas por el BID. Estos procedimientos también refuerzan el objetivo del Banco de garantizar la ecuanimidad y transparencia del proceso de aplicación de sanciones, de conformidad con las normas de integridad que se observan al interior del Grupo del Banco.

De acuerdo con los nuevos procedimientos, la OII sigue siendo la entidad responsable de recibir e investigar denuncias de fraude o corrupción en casos de financiamiento del sector público. Una vez concluida una investigación, la OII deberá informar sus resultados al CSIFC y hacer las recomendaciones pertinentes para dar inicio al procedimiento de imposición de sanciones.

Si el CSIFC está de acuerdo en que se cuenta con pruebas suficientes para sustentar un procedimiento de sanciones, podría instruir

a la OII para que redacte una Notificación de Cargos al denunciado y refiera el caso al Comité de Sanciones para su resolución. Asimismo, podría inhabilitar temporalmente al sujeto de la investigación para que participe en actividades financiadas por el Grupo del BID.

La Notificación de Cargos incluye la denuncia específica de fraude o corrupción, un resumen de los hechos fundamentales sobre los que se sustenta la denuncia y todas las pruebas pertinentes que llevarán a determinar la posible sanción. También incluye toda prueba atenuante que la OII pueda tener, junto con un listado de posibles sanciones: desde una amonestación hasta la inhabilitación permanente.

El Comité de Sanciones es responsable de tomar la decisión final acerca de si las pruebas son o no suficientes para determinar si ha ocurrido un hecho de fraude o corrupción, y sobre las decisiones finales respecto de las sanciones pertinentes. Si así fuera, el Secretario del Comité de Sanciones es responsable de hacer llegar la Notificación de Cargos completa a la persona objeto de la investigación. Toda persona investigada está facultada para responder a dicha Notificación de Cargos. La OII analiza esta contestación y puede emitir una evaluación que se le remite al denunciado, quien tiene una última instancia

de réplica. A través de esta correspondencia, la parte denunciada puede presentar pruebas y argumentaciones sobre circunstancias atenuantes y otros hechos que pueden ser relevantes para la decisión final del Banco sobre la sanción a aplicar.

Si con base en este proceso el Comité de Sanciones estima que la persona objeto de la investigación ha violado las políticas anticorrupción del Grupo del Banco, podrá imponer cualquier sanción que considere pertinente. Entre las posibles sanciones figuran:

- Una amonestación mediante carta formal de censura por la conducta de la persona investigada.
- Una declaración que establece que una persona, una entidad o una empresa que participa en un proceso de licitación o en un proyecto financiado por el Banco queda inhabilitada para que se le adjudiquen contratos en ese marco, excepto en aquellas condiciones que el Comité estime pertinentes.

El Grupo del Banco define los actos de fraude y corrupción del siguiente modo:*

- Una **práctica corrupta** consiste en ofrecer, dar, recibir o solicitar, de manera directa o indirecta, cualquier cosa de valor para influenciar las acciones de una de las partes.
- Una **práctica fraudulenta** consiste en cualquier acto u omisión, incluyendo la tergiversación de hechos y circunstancias que engañen o intenten engañar a alguna de las partes para obtener un beneficio financiero o de otra índole, o para evadir una obligación.
- Una **práctica coercitiva** consiste en perjudicar o causar daño, o amenazar con perjudicar o causar daño, de manera directa o indirecta, a cualquiera de las partes o a sus bienes para influenciar las acciones de una de las partes.
- Una **práctica colusoria** es un acuerdo entre dos o más partes realizado con la intención de alcanzar un propósito inapropiado, incluso influenciar en forma incorrecta las acciones de otra de las partes.

* Según los adoptara el Directorio Ejecutivo el día 14 de febrero de 2007

- Una declaración que estipula que una persona, una entidad o una empresa queda inhabilitada, ya sea en forma permanente o por un período determinado, para que se le adjudiquen contratos o para participar en ellos en el marco de proyectos financiados por el Banco.
- La imposición de multas destinadas a reembolsar al Banco los costos en los que haya incurrido como resultado de las investigaciones y/o los procedimientos llevados a cabo.

A partir de 2007 se comenzarán a hacer públicos los nombres de todas aquellas personas, entidades o empresas que hayan sido encontradas responsables de violación a las políticas del Banco, así como el tipo y extensión de las sanciones impuestas.

Además de los procedimientos de sanciones, en caso de que se considere que se ha producido una violación a las leyes de país miembro, la OII podrá notificar dicha situación al CSIFC, órgano que conserva la responsabilidad de recomendar al Presidente del Grupo del Banco que se remita el caso a las autoridades competentes del gobierno en cuestión.

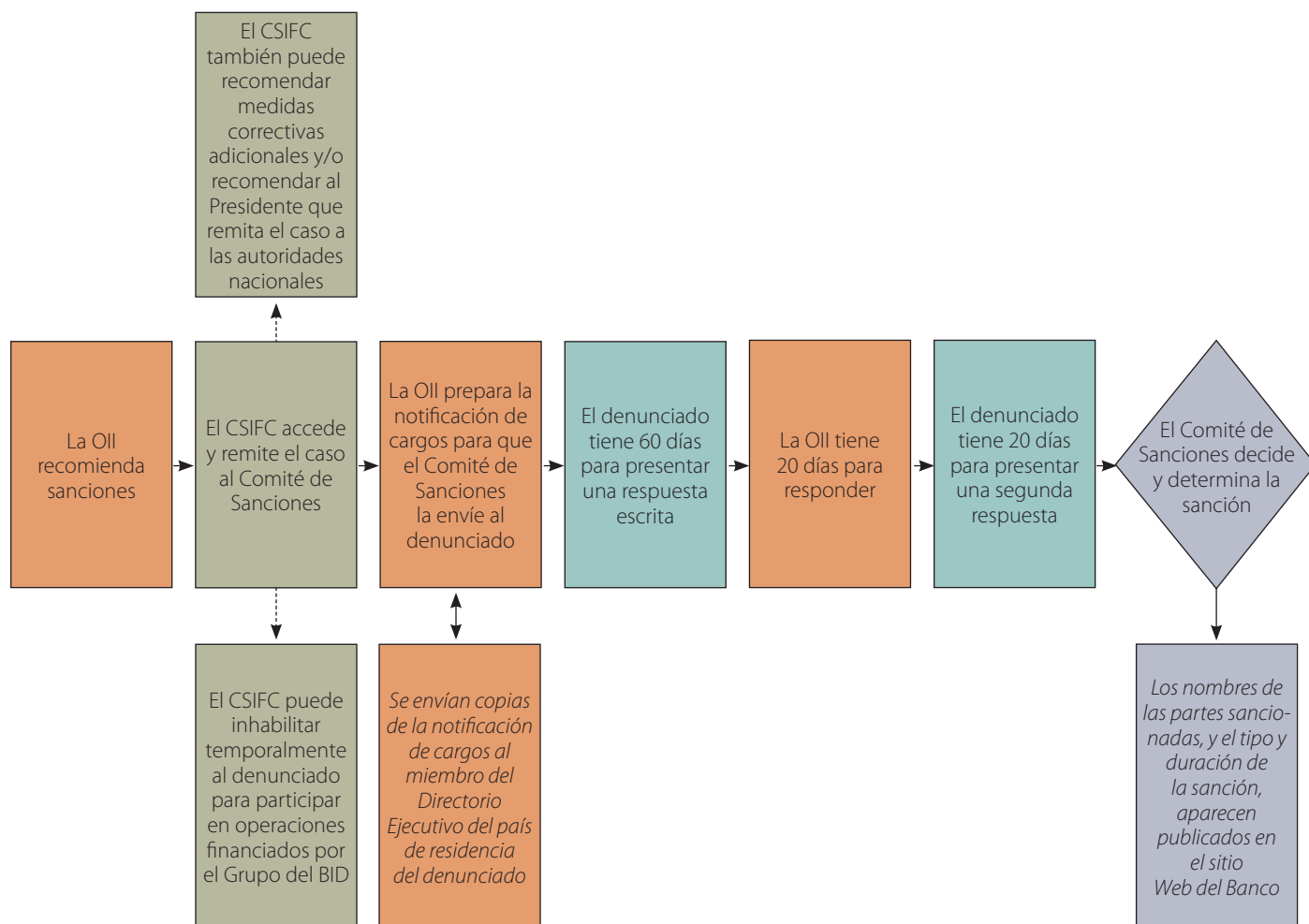
Asimismo, cuando se trate de un proyecto financiado por la CII, el CSIFC y la gerencia de la CII están facultados para tomar un conjunto

amplio de medidas como por ejemplo excluir a la persona involucrada de cualquier posibilidad de financiamiento futuro por parte del Grupo del Banco.

Si el CSIFC llegase a determinar que dispone de pruebas para demostrar la existencia de fraude o corrupción en el contexto de un proyecto financiado por otro organismo internacional o multinacional, incluido otro banco de desarrollo u organismo de un gobierno miembro cuya función es fomentar el desarrollo internacional, el Comité podrá divulgar la información pertinente, ya sea en forma directa o a través de la OII.

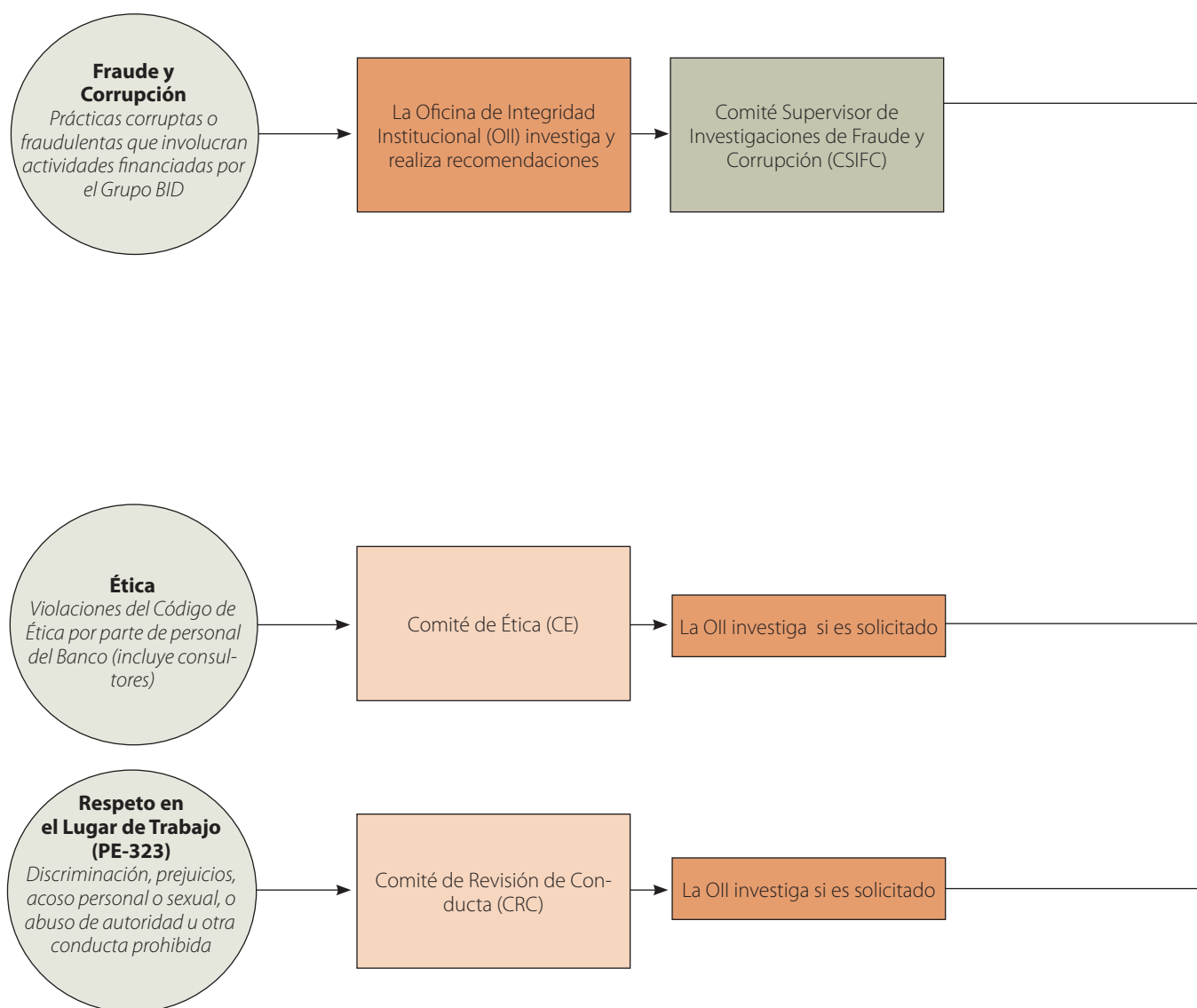
El Grupo del Banco también puede tomar medidas adicionales como resultado de los hallazgos de las investigaciones efectuadas por la OII; éstas oscilan entre la suspensión de los desembolsos y la rescisión del contrato. Asimismo puede cancelar la parte de financiamiento correspondiente a la [adquisición de bienes y servicios](#), acelerar el préstamo o cancelar saldos no desembolsados. Las alternativas antes mencionadas podrán ser acumulativas o independientes de otras sanciones a que pueda haber lugar.

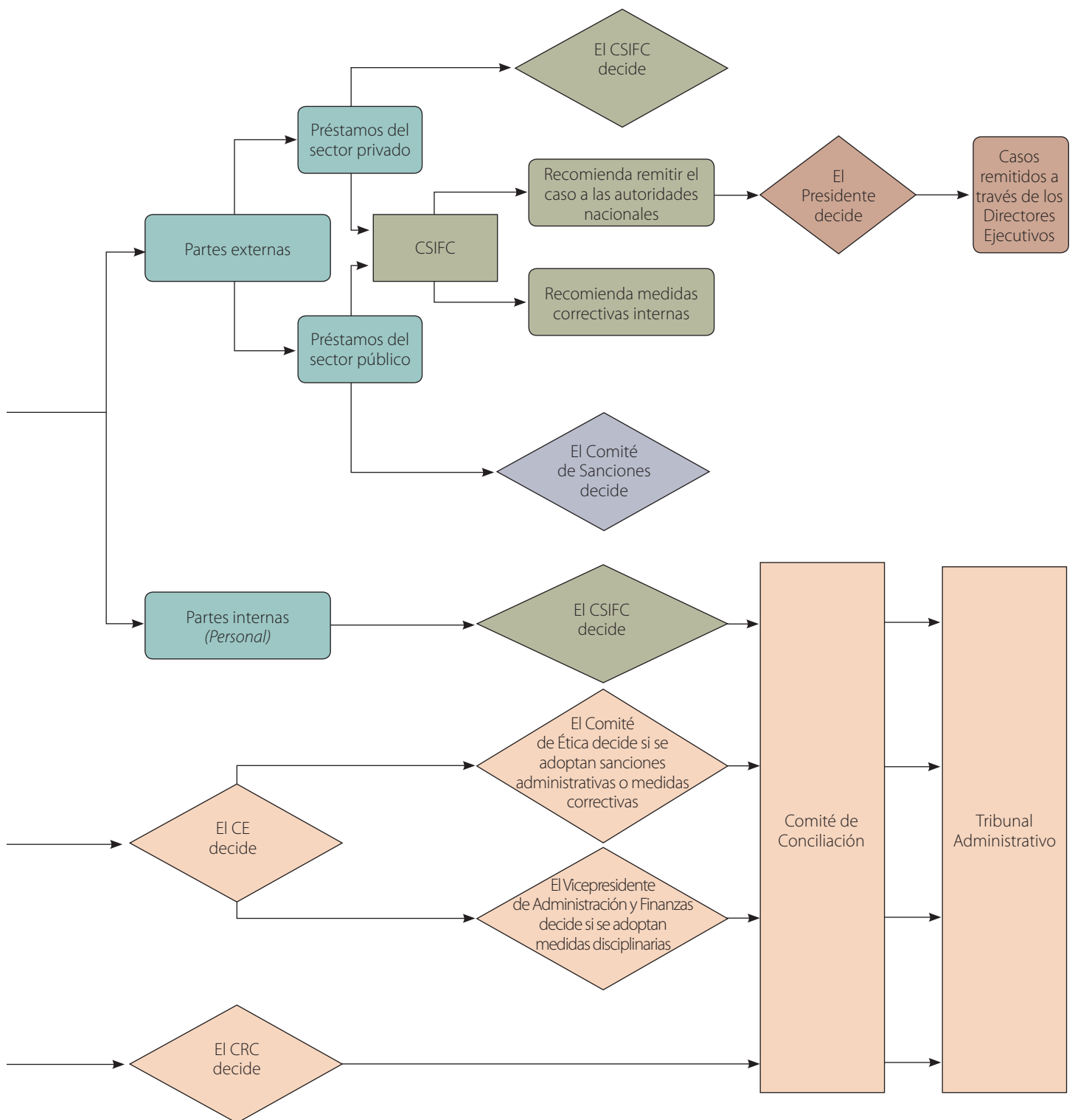
PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES



- CSIFC: Comité Supervisor de Investigaciones de Fraude y Corrupción
- OII: Oficina de Integridad Institucional
- Denunciado
- Comité de Sanciones

PROCESO DE INVESTIGACIÓN DEL GRUPO BID





COMO HACER UNA DENUNCIA

Las denuncias de fraude o corrupción se pueden realizar de manera confidencial y segura:

Correo electrónico:	denuncia@idbfc.org
Teléfono:	Ver tabla a continuación
Fax:	1-202-312-4029
Correo postal o en persona:	Oficina de Integridad Institucional Banco Interamericano de Desarrollo 1300 New York Avenue NW, Stop W1212 Washington, DC 20577 USA

Toda correspondencia dirigida a la OII deberá especificar “Personal y Confidencial” en el sobre.

Las denuncias también pueden ir dirigidas al Presidente del Grupo del BID, vicepresidentes, gerentes, altos funcionarios del CII, FOMIN, o a los representantes del Grupo del BID en los países prestatarios, y en Europa y Asia.

Las denuncias relativas a conductas indebidas del personal del Banco deberán ser presentadas al Secretario del Comité de Ética, o bien al Secretario del Comité de Revisión de Conducta.

SIGUIENTES PASOS

Una vez presentada una denuncia, la OII revisa el caso y notifica al Comité Supervisor de Investigaciones de Fraude y Corrupción (CSIFC). **Cabe destacar que tanto la identidad del denunciante como los antecedentes específicos se mantienen en estricta confidencialidad.**

En casos de denuncias de fraude y corrupción, la OII realiza una revisión preliminar antes de iniciar una investigación, para lo cual plantea las siguientes preguntas:

- ¿Tiene la denuncia alguna relación con una actividad financiada por el Grupo del BID?
- En caso de confirmarse la veracidad de la denuncia, ¿sería ésta una violación de las políticas del Grupo del BID que prohíben actos de fraude y corrupción?
- ¿Ofrece la denuncia suficiente información que justifique una investigación por parte de la OII?

Si la respuesta a estas tres preguntas es afirmativa, la OII podrá iniciar una investigación completa y notificar los resultados al CSIFC, el cual determinará si el caso debe ser referido al Comité de Sanciones y cuáles serán los procedimientos a seguir, si fuese necesario.

CÓMO UTILIZAR LA LÍNEA TELEFÓNICA INTERNACIONAL GRATUITA

- 1) Marque el código de acceso correspondiente al país desde el que usted llama y que aparece detallado en la tabla a continuación.
- 2) Se le solicitará marcar o indicar verbalmente el número al que desea llamar.
- 3) Marque o diga el número 877-223-4551.

PAÍS	CÓDIGO DE ACCESO	PAÍS	CÓDIGO DE ACCESO	PAÍS	CÓDIGO DE ACCESO	PAÍS	CÓDIGO DE ACCESO
Argentina	0-800-555-4288	Colombia	01-800-911-0010	Haití	183	Perú	0-800-50-000
Bahamas	1-800-872-2881	Costa Rica	0-800-0-114-114	Honduras	800-0-123	Suriname	156
Barbados	1-800-872-2881	Rep. Dominicana	11 22	Jamaica	1-800-872-2881	Trinidad y Tobago	1-800-872-2881
Belize	811	El Salvador	800-1785	México	01-800-288-2872	Estados Unidos	1-800-225-5288
Bolivia	800-101-110	Ecuador	1-800-225-528	Nicaragua	1-800-0174	Uruguay	000-410
Brazil	0800-890-0288	Guatemala	99 99-190	Panamá	800-0109	Venezuela	0800-2255-288
Chile	800-225-288	Guyana	159	Paraguay	008-11-800		

Para obtener el listado completo de países visite: www.iadb.org/oii

“No hay desarrollo sin integridad”

*Luís Alberto Moreno,
Presidente del Grupo del BID*

Oficina de Integridad Institucional
Banco Interamericano de Desarrollo
1300 New York Avenue NW, Stop W1212
Washington DC 20577 USA
www.iadb.org/oii

Línea Internacional Gratuita: 877-223-4551



Banco Interamericano de Desarrollo
1300 New York Ave., NW
Washington, DC 20577
www.iadb.org



Corporación Interamericana de Inversiones
1350 New York Ave., NW
Washington, DC 20577
www.iic.int

PE-323 PE-REGLAMENTO NO. 323 RESPETO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Diciembre 1998

OBJETIVO

- 101 Es propósito del Banco crear y mantener un ambiente de trabajo basado en el respeto a todas las personas. Todo el personal ostenta el derecho a ser tratado con dignidad y respeto y a trabajar en un ambiente libre de discriminación, prejuicio, acoso personal o sexual, o abuso de autoridad. El Banco no tolerará ninguna conducta que atente contra este principio.
- 102 Con independencia de su posición o grado en la organización todo el personal debe compartir la obligación primordial de mantener un ambiente laboral libre de toda forma de discriminación basada en prejuicio, acoso personal o sexual, o falta de respeto en las apropiadas relaciones de trabajo. Por consiguiente, constituye una infracción a este Reglamento toda forma de discriminación basada en prejuicio, acoso personal o sexual o uso indebido de autoridad por parte de cualquier miembro del personal hacia otra persona, ya sea compañero de trabajo, contratista, consultor, empleado de una compañía proveedora de servicios al Banco, cliente o visitante autorizado al Banco.
- 103 El acoso o maltrato a toda persona, incluyendo compañeros de trabajo, colegas, contratistas, consultores, empleados de compañías proveedoras de servicios al Banco y visitantes autorizados al Banco, realizado por cualquier miembro del personal constituirá una infracción, sujeta a acción disciplinaria, que puede llegar incluso a la terminación del empleo.
- 104 Además de confirmar la dignidad y el respeto que se espera mantengan entre sí los miembros del personal en el lugar de trabajo y que cada miembro del personal espera recibir, este Reglamento también establece los procedimientos que el Banco seguirá cuando se produzcan infracciones a la misma. Estos procedimientos incluyen los destinados a resolver situaciones originadas por conductas que pudieran infringir esta Política, la aplicación de las medidas disciplinarias que pudieran imponerse y el derecho del miembro del personal que hubiese sido acusado de conducta prohibida por este Reglamento.
- 105 Cuando se aprecie la existencia de una conducta prohibida por este Reglamento, se otorgará al miembro o miembros del personal afectado la oportunidad de responder a las acusaciones y de presentar prueba.

AMBITO DE APLICACION

- 201 Esta Política de Personal rige para todas las categorías de personal internacional del Banco, tal como quedan definidas en el Reglamento 311, incluyendo al personal contratado bajo la modalidad de contratos especiales y, a todo el personal nacional contratado de acuerdo con el Reglamento 5. 01 del Manual de Políticas para el Personal Nacional.

CONDUCTAS SUJETAS A MEDIDAS DISCIPLINARIAS

- 301 Este Reglamento puede aplicarse a cualquier conducta que pudiera constituir falta de

respeto a las correctas relaciones de trabajo, acoso, u otra conducta que no cumpla con el respeto exigido en el lugar de trabajo, aún cuando la misma no se encuentre específicamente descrita en este Reglamento. Los ejemplos que aparecen en este Reglamento sobre conductas prohibidas tienden a ser ilustrativos y no deben ser considerados como limitativos. Se espera que el personal ejerza su sentido común para interpretar las prohibiciones que se definen en este Reglamento.

302 Se incluyen como tipos de conducta prohibida:

- a. Conducta inapropiada hacia otro funcionario. Tal conducta pudiera incluir, por ejemplo, acoso, discriminación injustificada de un miembro del personal hacia otro individuo o individuos por razón de sexo, orientación sexual, raza, afiliación religiosa, país de origen, condición física, agresión, o cualquier otra forma de conducta indeseable e impropia hacia cualquier colega. Tal conducta pudiera también incluir difamación o falsas acusaciones contra otro empleado o funcionarios del Banco, o conducta impropia hacia un colega.
- b. Acciones que deliberada o imprudentemente comporten un peligro para la vida, la salud o los bienes de otros, o que generalmente se consideren de naturaleza delictiva, y que afectaren directamente al Banco o a su personal.
- c. Acciones que no respeten la dignidad y sensibilidad de otros individuos dentro de las instalaciones del Banco o que se encuentren realizando servicios para el Banco.
- d. Acciones que atentan contra la intimidad de otras personas. Tales acciones pudieran incluir, por ejemplo, la revelación de detalles de expedientes de personal u otros documentos confidenciales del Banco que contengan información personal de otros individuos cuando se de a terceros no autorizados a recibirla. Se entenderá también como conducta prohibida el hacer pública cualquier acusación de mala conducta antes de que al miembro del personal acusado se le haya dado la oportunidad de responder a dicha acusación y, antes de que haya recaído una decisión administrativa final confirmando que la citada mala conducta ha existido.

QUEJAS

401 Podrán presentarse quejas de que un funcionario ha incurrido en conducta prohibida por este Reglamento, ante el supervisor del funcionario que presenta la queja, o ante los superiores del supervisor incluido el Gerente del Departamento, ante el superior jerárquico del acusado, ante el Asesor de Relaciones de Personal, ante el "Ombudsman", ante el Presidente o Vicepresidente de la Asociación de Empleados, ante un jefe de equipo de Recursos Humanos, o ante el Gerente o Subgerente General del Departamento de Recursos Humanos y Servicios Administrativos (HRS).

402 Si la persona que recibe la queja no es capaz de resolver el asunto a satisfacción de la parte demandante ésta puede ser presentada por el funcionario demandante o por la persona que inicialmente recibió la queja a un Comité de Revisión de Conducta tal como se define mas adelante. Se considera que ha tenido entrada en el Comité de Revisión de Conducta una acusación sobre conducta regulada por esta Política de Personal, cuando ésta se presente por escrito a cualquier miembro del Comité de Revisión de Conducta o al Secretario del Comité.

OTRAS QUEJAS

- 403 Toda queja dirigida contra una persona que no forma parte del personal del Banco de acuerdo con lo previsto en el Reglamento No. 311, por incurrir en conducta prohibida dentro de las instalaciones del Banco, según establece el presente Reglamento, debe dirigirse al Gerente de HRS, ya sea directamente, o a través de un supervisor que puede ser incluso un Gerente de Departamento, o por medio del Asesor de Relaciones de Personal, del "Ombudsman", del Presidente o Vicepresidente de la Asociación de Empleados, o de un jefe de equipo de Recursos Humanos. En caso de que el funcionario demandante desee proseguir con la tramitación de la queja, las acciones a seguir por el Gerente de HRS serán adoptadas con el asesoramiento del Departamento Legal, teniendo en cuenta la conducta denunciada y las circunstancias bajo las cuales la persona acusada se encontraba presente en las instalaciones del Banco.

COMITE DE REVISION DE CONDUCTA

- 501 El Comité de Revisión de Conducta determinará la existencia de una conducta prohibida y las medidas disciplinarias a ser tomadas de acuerdo con lo previsto por este Reglamento, a excepción de las amonestaciones dirigidas por un supervisor a un subordinado en relación con asuntos sobre los que haya tenido conocimiento directo dicho supervisor 1/.
- 502 El Comité de Revisión de Conducta se compondrá de un Presidente, que será un Gerente del Banco nombrado por el Presidente del Banco y, los siguientes miembros:
- Una persona que actuará como Asesor y Secretario del Comité quien será nombrada por el Presidente de una lista de no menos de tres funcionarios del Departamento Legal, sugeridos por el Asesor Jurídico;
 - Un miembro nombrado por el Presidente de una lista de no menos de tres personas, sugeridas por el Gerente de HRS;
 - Un miembro nombrado por el Presidente de una lista de no menos de tres personas, sugeridas por la Asociación de Empleados.
- 503 Todos los miembros del Comité de Revisión de Conducta, excepto el Secretario, tendrán derecho a voto.
- 504 El Presidente nombrará un suplente para cada miembro de la misma lista de la que el miembro principal fue seleccionado.
- 505 Los miembros del Comité de Revisión de Conducta y sus suplentes prestarán servicio por un período de dos años, no pudiendo servir por más de dos períodos consecutivos. 2/
- 506 El Presidente del Banco puede en cualquier momento reemplazar a los miembros del Comité de Revisión de Conducta discrecionalmente o a petición del propio miembro del Comité que desee ser reemplazado.
- 507 Para proceder al nombramiento de una persona que reemplace a otra en el Comité de

Revisión de Conducta se utilizará una lista proporcionada por la misma parte que sugirió el miembro que se reemplaza.

PROCEDIMIENTOS

- 601 Cualquier cuestión de procedimiento no contemplada en las políticas o procedimientos del Banco será decidida por el Comité de Revisión de Conducta.

JURISDICCION

- 701 El Comité de Revisión de Conducta puede declararse competente tanto para conocer cualquier denuncia sobre conducta prohibida que no esté específicamente regulada por otros códigos, reglamentos o procedimientos del Banco, como para conocer aquéllas que le sean referidas por otros órganos de revisión del propio Banco.

RESPUESTA DEL MIEMBRO DEL PERSONAL

- 801 El funcionario que ha sido denunciado de conformidad con lo que dispone este Reglamento tendrá la oportunidad de responder a la denuncia, a menos que el Comité de Revisión de Conducta la considere de todo punto temeraria y consecuentemente sea desestimada sin ulterior trámite. La respuesta del funcionario acusado de infringir este Reglamento puede ser presentada oralmente o por escrito. Si la declaración se presenta de forma oral, se grabará y se transcribirá, pasando a formar parte del expediente. El funcionario podrá incluir cualquier hecho que considere relevante y que desee se conozca, así como presentar cualquier prueba que pueda servir de respaldo a su respuesta y, solicitar que se escuche a cualquier testigo para que presente prueba pertinente a su favor.
- 802 El funcionario que ha sido denunciado dispondrá de tiempo para preparar la respuesta según la complejidad de la materia, sin que exceda de 20 días calendario contados a partir de la fecha de recepción del pliego de cargos acompañado de una lista (con copia cuando razonablemente se encuentre disponible) de todas las pruebas que obran en conocimiento de la Administración. Si no se le proporciona al funcionario una copia de la prueba, se le dará acceso a la misma para su revisión durante el período otorgado para preparar la respuesta. Si el funcionario cuenta, para este trámite, con asistencia de abogado, el letrado, a petición del funcionario, tendrá acceso a la prueba en la Sede del Banco o en la Oficina del Banco donde se encuentre destinado el citado funcionario.
- 803 El Banco pagará los gastos de desplazamiento necesarios a la Sede al funcionario denunciado que se encontrare destinado en una de las Representaciones del Banco, en la Oficina Especial en Europa o en la Oficina en Japón, para que presente su respuesta oral a la denuncia. El Banco no pagará los gastos de desplazamiento al abogado del funcionario.

SEPARACION DEL SERVICIO DURANTE LA INVESTIGACION

- 901 El Comité de Revisión de Conducta, en consulta con el Gerente del Departamento al que el funcionario está asignado, discrecionalmente, podrá separar del servicio a dicho funcionario

durante la investigación sin menoscabo de su salario y beneficios de empleo con el fin de que prepare su respuesta a los cargos formulados. El Gerente de HRS podrá, en interés del Banco, decidir que el funcionario denunciado acusado de conducta prohibida de acuerdo con lo previsto por este Reglamento, deba ser separado del servicio y permanecer fuera de las instalaciones del Banco, excepto cuando sea necesario para la investigación, hasta que el Comité de Revisión de Conducta adopte una decisión final. Estas medidas serán consideradas como licencia administrativa con goce de sueldo sin que revistan la calificación de sancionadoras.

DECISIONES DEL COMITE DE REVISION DE CONDUCTA

- 1001 El Comité de Revisión de Conducta podrá desestimar cualquier queja o denuncia que claramente considere sin base o temeraria.
- 1002 El Comité de Revisión de Conducta podrá buscar cualquier información adicional que juzgue pertinente antes de tomar una decisión sobre culpabilidad.
- 1003 Tras la determinación de culpabilidad por parte del Comité de Revisión de Conducta y, para decidir sobre la sanción a imponer, se podrán tener en cuenta los antecedentes de medidas disciplinarias impuestas al funcionario. 3/
- 1004 Las decisiones del Comité de Revisión de Conducta deben ser tomadas por consenso, en consulta con el asesor legal del Comité. De no alcanzar un consenso, las decisiones se tomarán por mayoría, registrándose las opiniones disconformes.
- 1005 El Comité de Revisión de Conducta deberá informar de su decisión al funcionario denunciado en un plazo no superior a cinco días hábiles contados desde la fecha de la decisión adoptada. Si el Comité demorase una decisión por necesidad de información adicional se deberá comunicar al funcionario la razón del retraso y la información adicional que el Comité está esperando obtener.
- 1006 La decisión será comunicada al funcionario por escrito. Esta contendrá un informe sobre la prueba estudiada y las conclusiones alcanzadas, así como las consideraciones que han permitido graduar la sanción disciplinaria. Copia de todo ello se incluirá en el expediente personal oficial del funcionario denunciado.
- 1007 El Comité de Revisión de Conducta notificará al funcionario denunciante la decisión definitiva adoptada sobre el fondo de la denuncia.

APELACIONES

- 1101 Las decisiones del Comité de Revisión de Conducta pueden recurrirse directamente ante el Tribunal Administrativo. 4/

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

- 1201 Las medidas disciplinarias se graduarán en base a los siguientes factores: i) la gravedad de la conducta prohibida; ii) el daño causado a otras personas o al Banco; iii) si el acto de conducta prohibida o cualquier otra mala conducta ocurre por primera vez, si se tratare de una reincidencia, el tiempo transcurrido desde que se cometió la anterior mala conducta, así como la frecuencia y naturaleza de cualquier infracción anterior; iv) el grado de intencionalidad respecto a la conducta prohibida; v) el grado en que el funcionario tuvo conocimiento o debió haberlo tenido de que su acción constituía conducta prohibida u ofensiva para otros; y vi) hechos o circunstancias que podrían servir para reducir el grado de la infracción o justificar la imposición de menores (o mayores) niveles disciplinarios.

Una vez determinado que se ha cometido un acto prohibido por este Reglamento se podrán imponer las siguientes medidas disciplinarias, cuya enumeración empieza con las menos graves:

AMONESTACION OFICIAL

- 1301 La amonestación oficial se hará siempre por escrito y estará dirigida al funcionario. Una copia de la amonestación, con el acuse de recibo del funcionario, se archivará en el expediente personal oficial del funcionario.
- 1302 La amonestación oficial puede ser firmada por el supervisor inmediato 5/ del funcionario siempre que éste haya tenido conocimiento directo y personal del motivo de la amonestación y afecte a asuntos que están bajo su área de supervisión. El Comité de Revisión de Conducta también podrá amonestar oficialmente de conformidad con el procedimiento que establece este Reglamento.
- 1303 La amonestación oficial firmada por el supervisor inmediato del funcionario debe ser aprobada por el Gerente del Departamento al que el empleado está asignado, sin que sea necesaria autorización del Comité de Revisión de Conducta.
- 1304 Todo funcionario puede solicitar al Comité de Revisión de Conducta la revisión de cualquier amonestación oficial aprobada por el Gerente del Departamento al que el funcionario está asignado. En tal supuesto, el Comité de Revisión de Conducta podrá llevar a cabo las investigaciones que juzgue apropiadas para determinar si la amonestación estuvo justificada.
- 1305 El funcionario podrá optar por presentar una respuesta escrita, en lugar de solicitar la revisión de la amonestación por el Comité de Revisión de Conducta. La respuesta deberá dirigirse al supervisor que firmó la amonestación. Copia de la respuesta se incluirá en el archivo personal del funcionario junto con copia de la amonestación. Dicha respuesta no será considerada como un recurso contra la decisión de amonestar o contra el contenido de la misma.
- 1306 Toda amonestación oficial aprobada por el Gerente del Departamento al que el funcionario está asignado podrá ser expurgada del expediente personal después de dos años, mediante solicitud dirigida por el empleado al Gerente que aprobó la amonestación, siempre que durante ese tiempo no constara registrado en el archivo del funcionario ningún otro caso de mala conducta. Las amonestaciones oficiales suscritas o confirmadas por el Comité de Revisión de Conducta de conformidad con el Párrafo 1304 de este Reglamento no podrán ser expurgadas de los archivos de personal.

SUSPENSION DE FUNCIONES CON PERDIDA DE DERECHOS O CON DERECHOS REDUCIDOS

- 1401 El Comité de Revisión de Conducta de acuerdo con este Reglamento podrá suspender de funciones a un empleado con pérdida de derechos o con derechos reducidos. Los días de suspensión de funciones con pérdida de derechos no se computarán a efectos de beneficios y reconocimiento de elegibilidad para vacaciones, licencia para el viaje al país de origen, etc. A los efectos de la participación en el Plan de Jubilación del Personal, la suspensión de funciones con pérdida de derechos será tratada como licencia sin goce de sueldo. En los casos de suspensión de funciones con derechos reducidos, el funcionario vendrá obligado a completar el monto de las contribuciones que hubiera hecho de no haber ocurrido la suspensión.
- 1402 Durante dichos períodos se mantendrá la cobertura del seguro y la situación de visa. El período de suspensión de funciones con pérdida de derechos, en todo lo relativo al seguro y a cualquier otro asunto no tratado específicamente por este Reglamento o por decisiones del Comité de Revisión de Conducta, será administrado de acuerdo con las reglas aplicables a la licencia sin goce de sueldo no disciplinaria. 6/
- 1403 Cuando la medida disciplinaria lleve implícita la suspensión de funciones ésta y las razones de la misma se pondrán en conocimiento del Gerente del Departamento al que el empleado está asignado.

DEGRADACION

- 1501 El Comité de Revisión de Conducta podrá adoptar la decisión de degradar a un funcionario. Cuando la degradación sea por mala conducta, el sueldo del empleado será reducido en el mismo porcentaje que correspondería a la promoción de un grado a otro según las políticas aplicables. Cuando un empleado fuera degradado por mala conducta, no podrá ser promovido nuevamente durante un período mínimo de dos años. En el primer ejercicio de pago por mérito que siga a la degradación, no percibirá la parte de mérito correspondiente en los incrementos generales de salario.

TERMINACION DE EMPLEO

- 1601 Podrá imponerse la terminación de empleo en casos graves de mala conducta, o en casos leves de mala conducta, cuando habiéndose adoptado con anterioridad medidas disciplinarias menos severas éstas no hubieren surtido efecto para corregir el comportamiento del empleado. Antes de adoptar una decisión sobre terminación de empleo de un funcionario por mala conducta, el Comité de Revisión de Conducta consultará con el Gerente del Departamento al que el empleado está asignado.

EFFECTOS COLATERALES

EFFECTOS SOBRE EL PAGO POR MERITO

- 1701 Para determinar el pago por mérito podrán ser tenidos en cuenta los antecedentes de medidas disciplinarias, pero en ningún caso el citado pago podrá ser reducido o retenido más de una vez por un mismo acto de mala conducta.

DISPOSICIONES GENERALES

ARCHIVOS

- 1801 El Banco mantendrá en sus expedientes de personal el registro de cualquier medida disciplinaria adoptada, a excepción de toda amonestación oficial que hubiese sido expurgada con autorización del Gerente del Departamento, en virtud de lo previsto por el párrafo 1306. El Secretario del Comité de Revisión de Conducta mantendrá archivadas las acusaciones de mala conducta, junto con cualquier respuesta del funcionario contra quien se presentó la queja o cualquier otro documento relacionado con asuntos que han sido revisados por el Comité. Copia de toda la documentación podrá ser entregada al Tribunal Administrativo cuando éste estuviera entendiendo de cualquier caso sobre acción disciplinaria.

CONFIDENCIALIDAD

- 1901 Todos los informes serán confidenciales y su distribución estará limitada a aquellos que deban tener conocimiento de los mismos como consecuencia del desempeño de sus funciones. La distribución no autorizada de estos informes será, por sí misma, motivo de acción disciplinaria.
- 1902 La información confidencial del Banco que haya sido dada a conocer a un empleado con el fin de que éste prepare su defensa contra una acción disciplinaria, seguirá siendo confidencial y propiedad del Banco. Dicha información no podrá hacerse pública o ser utilizada por el empleado para otro propósito que no sea la defensa de sus derechos ante las autoridades del Banco, o ante los órganos de solución de conflictos debidamente constituidos y establecidos por el Banco.

NOTIFICACIONES

- 2001 Todas las notificaciones se harán por escrito.

DEFINICIONES

DEL ACOSO EN GENERAL

- 2101 Generalmente se podrá entender como acoso: a) la ofensa verbal o amenazas; b) contacto

físico no deseado; c) observaciones, bromas, indirectas o comentarios que pudieran considerarse ofensivos para los que estuvieren escuchándolos; d) invitaciones inapropiadas, peticiones, acciones o intimidación; e) exhibición de materiales sugestivos u ofensivos o ambos.

- 2102 La conducta se convierte en acoso cuando el sujeto pasivo de dicha conducta u otras personas expuestas a ella hubieren indicado que la misma les es ofensiva o no deseada. No se requiere queja específica si la conducta tiene el propósito de acosar o, cuando por su propia naturaleza, deba ser entendida como ofensiva o no deseada.

DEL ACOSO SEXUAL

- 2201 Cualquier conducta de naturaleza sexual, no deseada por el sujeto pasivo y que daña la dignidad de la persona o crea un ambiente de trabajo intimidante, incómodo, hostil u ofensivo. El acoso sexual puede manifestarse verbal o físicamente, en hechos, gestos u otro tipo de comportamiento. Las atenciones de naturaleza personal se transforman en acoso sexual si éstas persisten, una vez que la persona objeto de estas atenciones ha aclarado que éstas no son bien recibidas. Un incidente aislado puede constituir acoso sexual dependiendo de la gravedad del comportamiento.
- 2202 El acoso sexual es particularmente grave cuando un supervisor incurre en tal conducta hacia un subordinado o la tolera entre sus subordinados, particularmente cuando median promesas de mejoras profesionales, o amenazas, expresas o implícitas, de desventajas profesionales.

1/ El Presidente nombrará un Panel Ad-Hoc para decidir los casos de acciones disciplinarias contra un Gerente, Subgerente o Jefe de una Unidad Independiente. En tal caso el Presidente designará a un miembro del Panel como el presidente del Comité, el Asesor Jurídico actuará como Secretario a no ser que la acción involucre al Asesor Jurídico, en cuyo caso, se nombrará un alterno.

2/ Los plazos de los miembros del Comité serán escalonados. Para ello, el nombramiento inicial de las personas designadas de las listas sugeridas por el Asesor Jurídico y la Asociación de Empleados será por un período de tres años. Cualquier período consecutivo sería por un período de dos años.

3/ Los antecedentes de medidas disciplinarias a que se hace referencia estarán limitados a los que consten en el expediente personal oficial.

4/ Esta disposición está sujeta a la modificación del Estatuto del Tribunal Administrativo. Mientras el Estatuto no sea modificado, los recursos contra las decisiones del Comité de Revisión de Conducta seguirán el procedimiento de revisión de quejas establecido por el Reglamento 326.

5/ A los efectos de este Reglamento deberá considerarse como supervisor inmediato de un empleado cualquier persona competente para firmar la evaluación de desempeño del empleado, o la línea jerárquica superior llegando incluso hasta el Gerente del Departamento

6/ Cuando un funcionario se encuentre en la situación de licencia sin goce de sueldo por un período inferior a 30 días calendario, las primas de seguro aplicables durante el período de suspensión serán deducidas del primer sueldo que perciba al término de la misma.