

**RECOMENDACIONES PARA CERRAR LAS EVENTUALES BRECHAS EN QUE  
PUEDEN EXISTIR EN LA FUTURA REGLAMENTACIÓN Y EN UNA EFICAZ  
IMPLEMENTACIÓN A LA LEY N°10437**

**CAPITULO XX**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo XX.- Sujetos pasivos.** Se considerará sujeto pasivo de la Ley N° 10.437 toda institución pública, independientemente de su naturaleza jurídica, así como los empleadores del sector privado. No obstante lo anterior, en cuanto a las regulaciones acerca de canales de denuncia del sector privado, únicamente aplicará cuando la entidad privada cuente con más de cincuenta empleados.

**CAPITULO XX**  
**INSTANCIA(S) TRAMITADORA(S) DE DENUNCIAS**

**Artículo XX.- Sobre la instancia tramitadora de denuncias:** La instancia tramitadora de denuncias, en adelante ITD, es la unidad o unidades que, a lo interno de una organización laboral, sea pública o privada, se les asigna la responsabilidad de recibir y tramitar denuncias de actos de corrupción, así como atender las demás funciones que establezca la Ley y el presente reglamento. El responsable de dicha unidad o unidades no podrá recibir instrucciones de ningún tipo respecto del cumplimiento de sus funciones.

**Artículo XX.- Obligación de definir la instancia tramitadora de denuncias y establecer los canales internos de denuncia:** El jerarca de un órgano, ente o empresa pública o el patrono privado sujeto a la Ley N° 10.437 deberá decidir expresamente, sea por acuerdo o mediante otro tipo de documento formal, cuáles son las unidades de la administración activa que tienen asignada la función de recibir y tramitar denuncias por actos de corrupción así como definir formalmente el o de los canales de denuncia disponibles en su organización y el plazo máximo para tramitarla y resolverla. Para tal efecto, se podrá optar un único canal o por una modalidad multicanal.

**Artículo XX.- Normativa para gestionar denuncias:** El jerarca de un órgano, ente o empresa pública o el patrono privado sujeto a la Ley N° 10.437 deberá establecer las normas y para la recepción, investigación y resolución de las denuncias, para lo cual a OTD gozará de independencia funcional y de criterio. Esta normativa deberá ser publicada en el sitio web institucional o de la empresa.

**Artículo XX.- Obligaciones de la ITD:** Serán obligaciones de la ITD las siguientes:

**a**-Proteger la confidencialidad respecto de la identidad de la persona denunciante y la información de la que se pueda deducir directa o indirectamente la identidad de la persona denunciante, sin límite temporal de tiempo. Dicha protección se extiende a las comunicaciones entre la persona denunciante y el personal de la ITD u otros funcionarios que por sus funciones lleguen a conocer del caso así como a la denuncia pública.

**b**-Ofrecer al denunciante anónimo, esto es, a quien rehúsa a identificarse, ayuda para utilizar un seudónimo y un código alfa-numérico que también pueda utilizarse para expedir constancia de su condición de denunciante en caso de ser requerido para acudir a los juzgados de trabajo cuando así corresponda, así como crear un correo electrónico como medio de notificación y comunicación en ambas direcciones, en aras de clarificar clarificar circunstancias ambiguas, imprecisas o carentes de elementos probatorios suficientes, de previo a la desestimación o archivo de su denuncia, entre otros.

**c**-Dar acuse de recibido de la presentación de la denuncia y mantener al denunciante informado del estado de la denuncia, los avances y resultados de la investigación, incluyendo el derecho de impugnar lo que eventualmente se resuelva. Cuando se archive o desestime un asunto, la ITD consignará las razones que pesaron para tomar dicha determinación.

**d**-Expedir la constancia establecida por el párrafo segundo del artículo 10 de la Ley N° 10.437, la cual deberá indicar el nombre, cargo, unidad y organización en la cual labora del funcionario o persona que la extiende, el número de expediente o gestión bajo el que se tramita el expediente de denuncia –si lo hubiere-, el nombre del testigo o denunciante, número de cédula o pasaporte según corresponda, condición en la que figura, sea denunciante o testigo, y nombre de la institución en donde labora, así como hora, fecha y firma de que la expide.

**e**-Dar a conocer a la persona denunciante su derecho a ser protegido contra las represalias y/ amenazas laborales motivadas en la interposición de la denuncia así como a los testigos de los actos de corrupción que proporcione en virtud del fuero y medidas de protección establecidas en la Ley N° 10.437, el cual se aplicará a los compañeros de trabajo, familiares hasta cuarto grado de consanguinidad o afinidad, así como terceras personas, que estén relacionados con el denunciante en el mismo contexto laboral y sufran represalias con motivo de la interposición de la denuncia.

**f**-Indicarle a persona denunciante de su derecho a acudir a la asistencia legal gratuita, señalándole que para hacer efectiva dicha protección la persona denunciante y testigo puede acudir a la Defensa Pública laboral del Poder Judicial, conforme al artículo 16 de la Ley N° 10.437, tanto para asesoramiento jurídico como

para representación legal en caso de que se requiere interponer procesos judiciales para activar los mecanismos de protección.

**g**-Indicarle a la persona denunciante que la Procuraduría de la Ética Pública tiene la obligación de prestarle orientación sobre los canales de denuncia, el modo de hacer uso de ellos, el derecho de protección de la persona denunciante y testigo frente a eventuales represalias, las medidas de protección disponibles para evitar represalias y los procedimientos previstos para solicitar remedio de frente a represalias, conforme al artículo 17 de la Ley N° 10.437.

**h**- Poner en conocimiento del jerarca cualquier acto de amenaza o represalia laboral en contra de un empleado protegido por la Ley N° 10.437, para que se tomen las medidas de protección del caso para que cesen dichas represalias y para que se abra un procedimiento conducente a que se sancione a quienes sean encontrados responsables de la misma, demostrando la no tolerancia frente a ese tipo de conductas.

**i**- Consultar a la persona denunciante si ha acudido a otras instancias para interponer su denuncia y, en caso afirmativo, señalar cuáles son, así como establecer que serían los hechos o pruebas de corrupción novedosas que en tal caso se aportan. Lo anterior, a efectos de evitar reiteraciones y duplicidades, orientando al denunciante sobre las competencias propias de cada instancia y la forma de proceder en tales casos.

**j**- Llevar un registro de los nombres y fechas de todas las personas que hubieran tomado conocimiento del expediente de denuncia, quedando impedidos de dar a conocer esa información de un modo que revele su identidad o la de cualquier testigo vinculado a la misma, registro que puede ser sustituido por un sistema informático que refleje las personas que accesaron al mismo. El incumplimiento de esa obligación de guardar la confidencialidad de la identidad del denunciante acarrea responsabilidades disciplinarias, sin perjuicio de las civiles y/o penales que pudieran deducirse.

**k**- Brindar información clara y accesible al personal de la organización así como a toda persona interesada sobre el funcionamiento de los canales de denuncias y su gestión.

**Artículo XX.- Tratamiento de denuncias contra jerarcas, altos cargos y otros funcionarios de confianza:** Cuando la denuncia afecte a un jerarca, altos cargos y funcionarios de confianza del sector público, la ITD deberá coordinar con la Procuraduría de la Ética Pública o la Contraloría General de la República, de acuerdo con la respectiva esfera de competencias, a efectos de remitirle el caso conforme a los parámetros y

procedimientos establecidos por esos órganos, de modo que se garantice una investigación objetiva y sin injerencias indebidas.

## CAPÍTULO XX

### Sobre aspectos atinentes a las medidas de protección

**Artículo XX.- Equiparación de las figuras del denunciante y el informante:** Para efectos de las medidas de protección establecidas por la Ley N° 10.437 se equipara la figura del denunciante y el informante o alertador.

**Artículo XX.- Incorporación de las personas denunciantes y testigos en el programa de protección de víctimas y otros intervenientes y su debida divulgación:** El Ministerio Público emitirá las disposiciones que considere necesaria para dar cumplimiento adecuado al Artículo 9 párrafo final de la Ley N° 10.437 en relación con la aplicación de las medidas de protección procesales y extraprocesales de la Ley N° 8720, de las que pueden beneficiarse las personas denunciantes y testigos de actos de corrupción. Dichas disposiciones deberán incorporarse en la página web de esa Oficina de protección de la víctima y otros intervenientes para su conocimiento público.

**Artículo XX.- Facultad de referir casos a la Procuraduría de la Ética Pública y a la Contraloría General de la República a la Oficina de Protección de la Víctima y otros intervenientes:** Se habilita la posibilidad de que la Procuraduría de Etica Pública así como a la Contraloría General de la República, previa suscripción de los respectivos acuerdos de entendimiento mutuo con la Oficina de Protección de la víctima y otros intervenientes puedan referirle casos fe personas denunciantes o testigos en procesos administrativos relativos a actos de corrupción, cuando los mismos hayan recibido amenazas a su vida o integridad física.

**Artículo XX.- Mecanismos de protección brindados por autoridades policiales a las personas denunciantes:** Conforme al artículo 8 in fine de la Ley N° 8422 el Ministerio de Seguridad Pública, a petición de parte, debe proteger a los denunciantes de buena fe, para lo cual designará una unidad responsable y definirá el tipo de protección a brindar, como podría ser patrullaje, movilización o escolta de las personas denunciantes en determinadas circunstancias y vigilancia de su domicilio, entre otros aspectos.

## CAPITULO XX

### SOBRE EL ROL DE LA INSPECCIÓN LABORAL

**Artículo XX.- Verificaciones que deberá realizar la Dirección Nacional de Inspección:** Cuando se trate de entidades privadas con más de 50 empleados, la inspección laboral adicionará dentro de los aspectos a verificar en sus visitas de inspección, lo que ataña al cumplimiento de los artículos 18 (definición de canal de recepción y seguimiento de denuncias por la presente comisión de actos de corrupción, que se ofrezca la posibilidad

de denunciar anónimamente y por medios electrónicos, darle publicidad al mismo así como a las posibilidades de protección frente a eventuales represalias laborales) y 19 (confidencialidad de la identidad del denunciante de un acto de presunta corrupción así como de cualquier información de la que se pueda deducir directa o indirectamente esa identidad) de la Ley N° 10.437.

**Artículo XX.- Potestades de la inspección laboral ante el incumplimiento normativo.** Si habiendo sido prevenida la entidad privada para que ajuste su conducta a derecho, la misma no cumple dentro del plazo otorgado a tal efecto por la inspección laboral, la inspección laboral estará legitimada para activar los procedimientos judiciales por infracciones laborales -artículos 669 y 681 del Código de Trabajo-, en aplicación del artículo 396 del mismo cuerpo, según el cual constituyen faltas las acciones u omisiones en que incurran las partes empleadoras, sus representantes y administradores, los trabajadores, las trabajadoras o sus respectivas organizaciones por transgredir las normas laborales señaladas en la Ley N° 10.437, incluyendo la aplicación de las multas derivadas de dichos incumplimientos normativos.

## CAPÍTULO XX

### SOBRE LAS OBLIGACIONES DE DIVULGACIÓN , CAPACITACIÓN INTERNA Y DISEÑO NORMATIVO

**Artículo XX.-Obligación de divulgación de la Ley.** Todo patrono o jerarca tendrá el deber de divulgar, con una periodicidad al mes anual, el contenido de la presente ley, mismo que deberá incluir al menos lo siguiente: los sistemas para denunciar entre los trabajadores y otras partes interesadas, información y ejemplos sobre qué es un acto de corrupción susceptible de ser denunciado, cómo y dónde pueden reportar actos de corrupción así como las medidas de protección con las que cuenta la persona denunciante. Para tal efecto, deberá buscar los mecanismos que estime más efectivo para dar a conocer los alcances y contenido de la Ley, así como la forma en que la misma es efectivamente aplicada en la respectiva entidad.

**Artículo XX.- Obligación de formación y sensibilización.** La Procuraduría de la Ética Pública en coordinación con las instituciones públicas y organizaciones privadas que así lo requieran, acciones administrativas dirigidas a capacitar y concientizar sobre la relevancia de denunciar el soborno transnacional y otros actos de corrupción, la obligación de los funcionarios públicos de hacerlo, la importancia de la denuncia y de colaborar como testigo en los procesos de investigación, los canales disponibles y las medidas de protección contra represalias previstas, incluida la información sobre las instancias que ofrecen apoyo.

Para tal efecto, dicho Procuraduría creará un repositorio público de materiales de divulgación y capacitación alimentado de forma colaborativamente por entidades públicas y privadas cooperantes, el cual servirá de insumo para ser utilizado por aquellos patrones que carecen de los medios suficientes o prefieren valerse de los mismos para realizar sus campañas de divulgación y sensibilización o bien para las respectivas capacitaciones al personal así como a la ciudadanía en general para crear una cultura de denuncia.

**Artículo XX.- Capacitación en diseño normativo e implementación.** La Procuraduría de la Ética Pública en coordinación con las organizaciones privadas que así lo requieran

brindará capacitación para el diseño e implementación a lo interno de las organizaciones públicas y privadas del marco legal para la protección de los denunciantes y testigos.

Para tal efecto, elaborará marcos normativos modelos utilizando como guía el Reglamento a la Ley N° 9699 (Decreto Ejecutivo 42399-MEIC-MJP), en especial en cuanto al sector privado, sin perjuicio de otros insumos que al efecto se desarrolle. Asimismo, deberá crear instrumentos de autoevaluación que sean útiles para que los sujetos pasivos verifiquen el nivel de efectividad y alcance de los esfuerzos realizados para aplicar la ley así como para tomar las medidas correctivas o de mejora del caso.

**Artículo XX.- Obligación de capacitación del personal de las ITD:** El personal de las ITD deberá recibir un mínimo de 10 horas de capacitación al año acerca de temas relacionados con la Ley N° 10.437, su reglamento u otros afines, de modo que se mantengan actualizados sobre los aspectos normativos, procedimentales, jurisprudenciales y demás aspectos que atañen a su delicada labor.

## CAPITULO XX

### SOBRE LA DENUNCIA DE ACTOS DE CORRUPCIÓN EN EL SECTOR PRIVADO

**Artículo XX.- Obligaciones del empleador privado con más de 50 trabajadores:** Para dar cumplimiento a lo que establecen los artículos 18 y 19 de la Ley N° 10.437, el empleador del sector privado que cuente con más de cincuenta empleados, debe emitir una política interna en la cual:

- a- Defina el canal o multicanal seguro de recepción de denuncias y la instancia tramitadora de denuncias por la presunta comisión de actos de corrupción, la cual puede tercerizarse.
- b- Establecer el procedimiento de recepción, trámite y resolución de las denuncias así como la forma de comunicar al denunciante el estado y resultados de la misma.
- c- Ofrecer la posibilidad de denunciar anónimamente y no sólo cuando la persona denunciante se identifique
- d- Darle publicidad interna al sistema de denuncias.
- e- Establecer los procedimientos internos de protección a seguir frente a eventuales represalias laborales
- f- Garantizar la protección de la confidencialidad de la identidad del denunciante de un acto de presunta corrupción y de cualquier información de la que se pueda deducir directa o indirectamente esa identidad, así como impedir el acceso a los expedientes de denuncia por parte de personal no autorizado.
- g- Extender la constancia que regula el párrafo segundo del artículo 10 de la Ley N° 10.437
- h- Otros que cada empleador estime apropiados.

## CAPITULO XX

### SOBRE ESTADISTICAS, INDICADORES Y RENDICIÓN DE CUENTAS

**Artículo XX.- Sobre estadísticas e indicadores.** Las ITD deberán llevar un registro de la cantidad de denuncias recibidas durante cada año, de la cantidad que son desestimadas o archivadas, de la cantidad que son resueltas por el fondo, de la cantidad que son trasladadas a otras instancias, así como del tiempo promedio de atención.

Asimismo, las ITD deberán identificar y establecer en su proceso de planificación un conjunto de indicadores que les permita fijar metas de desempeño y procesos de mejora continua.

**Artículo XX.- Otros obligados de producir estadísticas y publicarlas:** Las unidades de estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Poder Judicial deberán incluir la data relativa al ejercicio de la competencia derivada de la Ley N° 10.437 en sus sistemas estadísticos y publicarlos anualmente en su sitio web en un formato abierto.

**Artículo XX.- Sistema de monitoreo y rendición de cuentas:** Las empresas privadas con más de 50 trabajadores así como todo órgano, ente o empresa púnico deberá incluir en su informe anual de labores un apartado en relación con las medidas ejecutadas en cumplimiento de la Ley N° 10.437, tomando como base la información estadística generada y/o indicadores establecidos, la cual deberá constar en la página web institucional en un formato de datos abiertos .Dicha información será utilizada por la Procuraduría General de la República, como autoridad central de las convenciones internacionales suscritas por el país en esta materia, a los efectos de llevar un monitoreo y rendir los informes que se le requieran conforme a los compromisos internacionales adquiridos por el país.

## CAPITULO XX

### DISPOSICIONES FINALES

**Artículo XX.- Modificación al Reglamento de la Ley No.8422.** Se modifica el artículo 13 del Decreto Ejecutivo 32333 de 12 de abril de 2005 para que en lo sucesivo diga lo siguiente:

Artículo 13.- Se dará trámite a las denuncias anónimas. Cuando el denunciante anónimo haya puesto un medio de notificaciones, el mismo se utilizará por parte de la instancia tramitadora de denuncias para requerir la información que se estime necesaria para obtener un relato circunstanciado de los hechos denunciados, las personas intervenientes en los mismos y el tipo de prueba que pueda recabarse y la ubicación de la misma para solicitarla.

## CAPITULO XX

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Transitorio I. Ajustar la normativa de las Contralorías de Servicios y demás ITD a la Ley N° 20.437:** Las Contralorías de Servicio, la Procuraduría de la Etica Pública, la Contraloría General de la República y demás unidades que funjan como ITD deben actualizar sus Reglamentos y demás normativa aplicable que se haya emitido para ajustarlos a la Ley N° 10.437 y al presente reglamento, dentro del año siguiente a la publicación de este último.

**Transitorio II. Sobre normativa la normativa interna a emitir acerca de las ITD.** Los sujetos pasivos de la Ley N° 10.437 tendrá un plazo máximo de un año para emitir la normativa interna exigida por este reglamento respecto a las ITD y en general sobre los sistemas de denuncias y protección a los denunciantes, tanto en el sector público como privado.