

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA,  
LA MINISTRA DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y COMERCIO  
Y LA MINISTRA DE JUSTICIA Y PAZ**

En ejercicio de las facultades que les confieren los artículos 140, incisos 3) y 18) y 146 de la Constitución Política; el artículo 28, inciso 2), acápite b), de la Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227 del 2 de mayo de 1978; Ley Orgánica del Ministerio de Economía, Industria y Comercio, Ley N° 6054 del 14 de junio de 1977; Ley de Fundaciones, Ley N° 5338 del 28 de agosto de 1973; Ley de Asociaciones, Ley N° 218 del 08 de agosto de 1939; Ley de Asociaciones Solidaristas, Ley N° 6970 del 07 de noviembre de 1984; Ley Sobre el Desarrollo de la Comunidad, Ley N° 3859 del 07 de setiembre de 1967; Ley de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas, Ley N° 8262 del 02 de mayo del 2002; Ley Orgánica del Ministerio de Justicia y Paz, Ley N° 6739 del 28 de abril de 1982 y sus reformas; y, Ley de Responsabilidad de las Personas Jurídicas sobre Cohechos Domésticos, Soborno Transnacional y otros Delitos, Ley N° 9699 del 10 de junio del 2019.

**CONSIDERANDO**

- I. Que de conformidad con la Ley N° 6054, “Ley Orgánica del Ministerio de Economía, Industria y Comercio”, su reforma y reglamento y la Ley No. 8262 “Ley de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas”, su reforma y reglamento, le corresponde al Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC), fungir como ente rector de las políticas públicas de Estado en materia de fomento a la iniciativa privada, desarrollo empresarial y fomento de la cultura empresarial, para la micro, pequeña y mediana empresa.
- II. Que de conformidad con la Ley N° 6739, “Ley Orgánica del Ministerio de Justicia y Paz” del 28 de abril de 1982 y sus reformas, le corresponde al Ministerio de Justicia y Paz, coordinar todos los planes y programas oficiales vinculados, directa o indirectamente, con la promoción de la paz, la resolución alterna del conflicto, la prevención del delito y la violencia, la administración del sistema penitenciario nacional y el sistema nacional de registros e inscripciones de bienes y personas jurídicas.
- III. Que el Poder Ejecutivo requiere reglamentar el Título II, denominado “Modelo facultativo de organización, prevención de delitos, gestión y control” de la Ley de Responsabilidad de las Personas Jurídicas sobre Cohechos Domésticos, Soborno Transnacional y otros Delitos, Ley N° 9699 del 10 de junio del 2019, con el fin de promover y brindar orientación para la instauración del modelo de organización, prevención de delitos, gestión y control previsto en los artículos 8 y 10 de la Ley N° 9699, el cual será facultativo, así como la adopción de programas de transparencia y

ética empresarial, y de mecanismos internos contra la corrupción y de control interno por parte de las personas jurídicas costarricenses.

- IV. Que mediante la Ley 9450 del 11 de mayo del 2017, denominada “Canje de notas con la Organización Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para la adhesión de la Convención para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales”, se ratifica la Convención para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales, la cual reconoce que el cohecho ha suscitado serios problemas morales y políticos, minimiza la buena gobernanza y el desarrollo económico y distorsiona las condiciones competitivas internacionales; además, estima que todos los países comparten la responsabilidad de prevenir, perseguir y sancionar el cohecho en las transacciones comerciales internacionales.
- V. Que la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, Ley N° 8422 del 06 de octubre del 2004 y su reglamento, garantizan al denunciante que su identidad será protegida una vez interpuesta la denuncia, así como durante y luego de concluido el proceso de investigación.
- VI. Que, conforme a los artículos 12, 13 y 14 de la Ley N° 8220, Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos, el presente Decreto Ejecutivo al no crear, modificar, ni establecer requisitos o procesos que debe cumplir el administrado, no requiere del trámite de verificación de que cumple con los principios de simplificación de trámite (formulario costo y beneficio) ante la Dirección de Mejora Regulatoria del Ministerio de Economía, Industria y Comercio.

**Por tanto;**

**DECRETAN:**

**REGLAMENTO AL TÍTULO II, DE LA LEY DE RESPONSABILIDAD DE LAS PERSONAS JURÍDICAS SOBRE COHECHOS DOMÉSTICOS, SOBORNO TRANSNACIONAL Y OTROS DELITOS, LEY N° 9699 DEL 10 DE JUNIO DEL 2019, DENOMINADO “MODELO FACULTATIVO DE ORGANIZACIÓN, PREVENCIÓN DE DELITOS, GESTIÓN Y CONTROL”**

**CAPÍTULO I**

**GENERALIDADES**

**Artículo 1.- Del Objeto.** El presente Reglamento tiene por objeto reglamentar el Título II de la Ley de Responsabilidad de las Personas Jurídicas sobre Cohechos Domésticos, Soborno Transnacional y otros Delitos, Ley N° 9699 del 10 de junio del 2019, denominado “Modelo facultativo de organización, prevención de delitos, gestión y control”, en adelante “Modelo”, con el fin de promover y brindar orientación para la instauración del Modelo.

**Artículo 2.- Ámbito de aplicación.** Para efectos del presente Reglamento, se considerarán las personas jurídicas; así como a las empresas públicas estatales y no estatales, las instituciones autónomas y las personas jurídicas de pequeñas y medianas dimensiones, conforme al párrafo segundo del artículo 10 de la Ley N.º 9699, Ley de Responsabilidad de las Personas Jurídicas sobre Cohechos Domésticos, Soborno Transnacional y Otros Delitos.

**Artículo 3.- Del Modelo.** El Modelo es de adopción facultativa por parte de las personas jurídicas, debiendo considerar para su elaboración los requisitos mínimos establecidos en la Ley N.º 9699 y el presente reglamento.

La implementación del Modelo a lo interno de las personas jurídicas tendrá como fin primordial prevenir, detectar y mitigar la comisión de los delitos contemplados en el artículo 1 de la Ley N.º 9699.

El Modelo puede ser implementado de manera independiente, o como parte de otros modelos o sistemas de gestión de cumplimiento como los relacionados con calidad, sostenibilidad o seguridad informática.

**Artículo 4.- Definiciones y abreviaturas.** Para efectos del presente reglamento se considerarán las siguientes definiciones y abreviaturas:

**Alta gerencia:** Es la responsable del proceso de planeamiento, organización, dirección y control de los recursos organizacionales de una entidad, para el logro de los objetivos establecidos por el Órgano de Administración. Según la estructura organizativa de la entidad, incluye a las personas trabajadoras que, por su función, cargo o posición, intervienen o tienen la posibilidad de intervenir en la toma de decisiones importantes dentro de la institución.

**Ambiente ético:** Conjunto de factores informales en materia ética vigentes en la organización. Incluye, entre otros factores, los valores compartidos, las creencias, el clima organizacional, el estilo gerencial, los modelos de toma de decisiones, las manifestaciones verbales y los comportamientos de los diferentes miembros de la organización.

**Auditoría externa:** Es aquella realizada por parte de un contador público ajeno a la organización, con la finalidad de realizar un examen detallado, sistemático y crítico a nivel contable y financiero.

**Auditoría forense:** Es aquella que se realiza para determinar posibles hechos ilícitos a lo interno de la organización.

**Autonomía funcional:** Es aquella competencia que tiene la persona encargada del Modelo de realizar de forma objetiva e independiente sus funciones sin que medie ningún tipo de presión.

**Conflicto de interés:** Surge cuando una actividad o interés personal interfiere con la responsabilidad, los compromisos éticos o lealtad hacia la organización.

**Control interno:** Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos, incluido el entorno y actitudes que desarrollan autoridades y su personal a cargo, con el objetivo de prevenir posibles riesgos que afectan a una organización.

**Corrupción:** Es el uso de funciones y atribuciones para obtener o conceder beneficios particulares, en contravención de las disposiciones legales y la normativa existente en un momento histórico dado. De manera más general es el uso indebido del poder y de los recursos para el beneficio personal, el beneficio político, particular o el de terceros.

**Cultura organizacional:** Se expresan en las creencias, valores compartidos y en las prácticas habituales. Supone un conjunto o sistema de evidencias asumidas por las personas miembros de la organización.

**Deber de confidencialidad:** Deber de guardar discreción con respecto a todos los hechos e informaciones de los cuales se tengan en conocimiento en el ejercicio o con motivo del ejercicio de sus funciones, independientemente de que el asunto haya sido calificado o no como confidencial, salvo que sea autorizado para dar informaciones.

**Denunciante:** Es la persona física o jurídica, pública o privada, que pone en conocimiento, en forma escrita, verbal o por cualquier otro medio, un hecho para que se investigue, con el fin de prevenir o determinar la comisión de los actos señalados en el artículo 1 de la Ley 9699.

**Debida Diligencia:** Proceso a través del cual las personas jurídicas identifican, previenen y mitigan los impactos adversos reales y potenciales, y explican cómo se abordan estos impactos.

**Empresa Pública:** Es aquella entidad del Estado que desarrolla una actividad económica, es decir, una actividad destinada a la producción y el cambio de bienes y servicios para un mercado, en forma habitual y continua, ya sea en régimen de competencia o de monopolio, la cual puede asumir distintas modalidades organizativas: órgano, institución autónoma, semiautónoma, ente público estatal o no estatal.

**Ética:** Es la transparencia en apego a una conducta responsable con que deben de tomarse las decisiones de la organización, así como el conjunto de principios básicos de actuación y prácticas de conducta de todas las personas que laboran en la organización.

**Gobierno Corporativo:** Conjunto de reglas que rigen las relaciones entre la administración de la entidad, su órgano de administración, sus propietarios y otras partes interesadas, las cuales proveen la estructura para establecer los objetivos de la entidad, la forma y los medios para alcanzarlos y monitorear su cumplimiento. El gobierno corporativo define la

manera en que se asigna la autoridad y se toman las decisiones corporativas. Se entiende que esta asignación de autoridad acarrea las responsabilidades correspondientes.

**Irregularidad:** Acciones u omisiones (actuales, pasadas o futuras) de naturaleza grave, que pueden ser, pero no se limitan a lo siguiente:

- Contrarias a la ética.
- Fraudulentas.
- Corruptelas, incluyendo soborno.
- Contrarias a la ley doméstica o internacional.
- Contrario al código de conducta de la organización.
- Negligencias graves.
- Contrarias a las políticas de la organización.
- Resultantes en violación o riesgo de violación de derechos humanos, ambientales, la salud pública o la seguridad.
- Condiciones o prácticas laborales inseguras.
- Discriminación, mobbing o acoso.

**Ley N° 218:** Ley de Asociaciones.

**Ley N° 3859:** Ley sobre el Desarrollo de la Comunidad.

**Ley N° 5338:** Ley de Fundaciones.

**Ley N° 6970:** Ley de Asociaciones Solidaristas.

**Ley N° 8262:** Ley de Fortalecimiento a la Pequeña y Mediana Empresa.

**Ley N° 9699:** Ley de Responsabilidad de las Personas Jurídicas sobre Cohechos Domésticos, Soborno Transnacional y Otros Delitos.

**MEIC:** Ministerio de Economía, Industria y Comercio.

**MJP:** Ministerio de Justicia y Paz.

**Órgano de Administración:** Máximo órgano colegiado de la entidad, responsable de la misma. Corresponde a la Junta Directiva, Consejo de Administración u órgano equivalente.

**Persona jurídica:** Ficción jurídica que atribuye personalidad independiente a una estructura legal, posibilitándola a ser objeto de derechos y obligaciones.

**Personas de la organización:** Se entendera como la persona empleada o toda persona que la organización autorice a actuar a su nombre.

**Personas Políticamente Expuestas (PEP):** Individuos que son o han sido altos funcionarios de Gobierno, individuos ligados al Gobierno o a empresas propiedad del Estado, lazos familiares con altos funcionarios de Gobierno, puestos oficiales en partidos políticos, candidatos a puestos políticos.

**Valores de la organización:** Constituyen la base sobre la cual se rigen las organizaciones, fundamentado en un conjunto de principios de carácter éticos - profesionales.

## CAPÍTULO II

### MODELO DE ORGANIZACIÓN, PREVENCIÓN DE DELITOS, GESTIÓN Y CONTROL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

**Artículo 5.- De la elaboración del Modelo.** Para efectos de la elaboración del Modelo la persona jurídica deberá identificar y evaluar los riesgos que, eventualmente, puedan involucrarla con la comisión de los delitos contemplados en el artículo 1 de la Ley N° 9699, debiendo identificar al menos:

- a) Los procesos y actividades que realiza para llevar a cabo su misión;
- b) Las contrapartes del sector público nacional e internacional con las que se relaciona en el marco de su giro;
- c) Las contrapartes del sector privado, su relación con terceros, intermediarios, socios u otros involucrados con los que opera; y
- d) Otros factores como lugares y espacios donde despliega su actividad y los medios y tiempos requeridos para ello.

**Artículo 6.- Del análisis de los riesgos en el Modelo.** La persona jurídica contemplará en el análisis de riesgo, como mínimo, lo siguiente:

- a) Establecimiento de los criterios para evaluar el nivel de riesgo de incidencia de delitos, tomando en cuenta las políticas y objetivos de la organización. Una forma de expresar este nivel de riesgo, es decir, el grado en que el riesgo es aceptable o tolerable, es asignar un valor a la probabilidad de que se materialice el riesgo y el impacto que este riesgo pueda tener en la organización (por ejemplo, del 1 al 5, donde el 1 es el nivel más bajo de probabilidad o de impacto);
- b) La medida de la probabilidad de que se materialice el riesgo, tomando en cuenta la experiencia de la organización en circunstancias similares, o de otras organizaciones expuestas a riesgos similares. Por su parte, la medida del impacto de la materialización de un riesgo debe tomar en cuenta el impacto financiero, reputacional, y sobre los objetivos estratégicos, así como las posibilidades de una recuperación completa o parcial, o de la no recuperación.

Ambas medidas (la medida de la probabilidad de que se materialice el riesgo, y la medida del impacto de la materialización del riesgo) pueden multiplicarse para obtener una medida general del riesgo. Esta medida general puede ser usada para establecer un límite absoluto, mas allá del cual el riesgo se considera inaceptable. También puede usarse para determinar el nivel de jerarquía organizacional al que la decisión de aceptar el riesgo debe ser escalada;

- c) Identificación y descripción de riesgos, para ello, resulta útil entrevistar a personal clave (proveeduría, mercadeo, finanzas, auditoría interna, alta administración, etc.), revisar los reportes de auditoría, registros telefónicos, análisis de incidentes anteriores sucedidos en la organización o en organizaciones similares, u obtener asesoría de abogados, auditores o cualquier otro profesional que competa;
- d) Dentro de las esferas de acción de una organización, las siguientes son algunas categorías de riesgo para los delitos contemplados en el artículo 1 de la Ley N° 9699:
- Riesgo país: la prevalencia de estos delitos en el país de operación. Puede utilizarse como referencias índices elaborados por organismos internacionales.
  - Riesgo sectorial: nivel de exposición al riesgo de estos delitos del sector en el que la organización realiza sus actividades.
  - Riesgo de asociados: se deriva de relaciones sobre las que la organización no tenga completo control. Este puede ser el caso de que la organización recurra a intermediarios, particularmente si se les paga por comisión basada en ventas, o cuando la organización es parte de un consorcio o alianza comercial.
  - Riesgo de la actividad comercial: volumen y monto de transacciones comerciales, así como la transparencia de la actividad comercial de la organización.
  - Riesgo ligado al sector público: grado de interacción existente con funcionarios públicos en determinadas actividades de la organización;
- e) Según la puntuación de riesgo, y tomando en cuenta factores como el costo de los controles y la incertidumbre de la estimación de las variables, la organización debe clasificar y categorizar los riesgos en diferentes grupos según sus criterios de riesgo, de manera que se puedan priorizar aquellos que requieren acción inmediata sin análisis adicional, de casos menos severos que requieren un análisis más detallado, o riesgos que no requieren acciones adicionales a la implementación de los controles preexistentes.

A partir del resultado del análisis, la organización podrá adoptar una variedad de respuestas al riesgo, entre estas:

- Aceptación: apropiada únicamente para riesgos que no sean críticos para el funcionamiento del Modelo y donde haya posibilidad de que los costos de su mitigación superen el beneficio.

- Mitigación: utilizar o implementar controles para reducir el riesgo a un nivel aceptable. Esto puede requerir la implementación de un programa remedial para identificar y cerrar brechas en las políticas y procesos de la organización.
  - Eliminación: se evita el riesgo cesando la actividad que lo produce. Puede ser necesaria ante riesgos críticos que no puedan ser mitigados.
- f) Los resultados del análisis de riesgo y sus revisiones deben ser reportados a la Alta Gerencia y ante el Órgano de Administración. El formato y la frecuencia de reporte debe depender de diversos factores, incluyendo el tamaño y complejidad de la organización, la naturaleza de la información a reportar, los requerimientos del público meta y el objetivo particular de cada reporte; y
- g) Cuando se realiza un reporte, la organización debe valorar el riesgo de que existan represalias contra el denunciante, considerando:
- La probabilidad de que la confidencialidad se mantenga.
  - Preocupación del denunciante por posibles represalias.
  - La participación del denunciante en la situación denunciada.
  - La relación del denunciante con la persona sujeto de la denuncia.
  - La manera en la que el denunciante adquirió conocimiento de la situación denunciada.

Esta valoración de riesgo debe ser actualizada cuando se toma la decisión de investigar el reporte, durante la investigación y una vez que los resultados de la investigación son conocidos.

**Artículo 7.- De la debida diligencia.** El Modelo debe contemplar una debida diligencia para aquellas transacciones, proyectos, actividades y relaciones existentes con socios de negocios que, como resultado del análisis de riesgo, presentan un nivel medio o alto, de manera que pueda ser valorado.

Esta debida diligencia debe tomar en cuenta como mínimo las siguientes situaciones:

- a) Necesidad y legitimidad de los servicios que proveerá el socio de negocios (especialmente agentes, consultores u otros intermediarios);
- b) Los servicios fueron otorgados adecuadamente en ocasiones anteriores;
- c) Los pagos que se otorgarían son razonables y proporcionales;
- d) Investigaciones o acusaciones de soborno;
- e) Condenas criminales;
- f) Dificultades financieras significativas o declaraciones de bancarrota;
- g) Participación en demandas civiles relevantes;
- h) Posible influencia gubernamental o de empresas propiedad del Estado ;
- i) Personas Políticamente Expuestas (PEP);
- j) La entidad ya no está en operación;
- k) Ausencia de registro gubernamental, corporativo, legal o tributario;

- l) Las actividades comerciales, licencias o permisos de la entidad fueron suspendidos por más de un año;
- m) La entidad fue advertida, multada o falló la inspección de una autoridad reguladora;
- n) La entidad demuestra una posible falta de capacidad en función del tiempo en el negocio;
- o) Ausencia de información sobre la entidad;
- p) La ubicación física de la operación no puede ser confirmada;
- q) La dirección de la entidad parece ser una oficina postal, buzón postal o una entidad de servicios empresariales;
- r) La dirección de la entidad parece ser una casa de habitación;
- s) No hay señales de actividad durante una visita al sitio.

**Artículo 8.- Documentación y actualización.** La información generada a partir de la identificación y evaluación de los riesgos deberá ser debidamente documentada y actualizada, según los cambios en las estructuras o las circunstancias y formará parte de los insumos que abordará el Modelo de cada persona jurídica en particular. La información podrá ser de carácter privado al interior de la persona jurídica, sin perjuicio del eventual requerimiento por parte de las autoridades judiciales en las investigaciones penales.

**Artículo 9.- De la cultura de la ética al interior de las personas jurídicas.** Con la incorporación del Modelo se procurará instaurar los principios de integridad y transparencia al interior de las personas jurídicas, así como el respeto a la ética y los valores de la organización en todos los niveles de su estructura jerárquica.

Desde el Gobierno Corporativo, la Alta Gerencia y el Órgano de Administración debe manifestarse un compromiso y liderazgo real y constatable con las medidas contra la corrupción previstas en el Modelo.

**Artículo 10.- De la prevención de delitos en el Modelo.** La persona jurídica desarrollará las herramientas normativas necesarias considerando sus características propias, entre estas, su giro, tamaño, complejidad, naturaleza y demás particularidades; así como los riesgos de comisión de los delitos contemplados en el artículo 1 de Ley N° 9699 del 10 de junio del 2019, con el fin de prevenirlos. Entre estas:

- a) Determinar los factores formales de la ética, entre estos: los valores éticos, el código de conducta, manejo de conflictos de intereses, compromiso con las políticas. La política debe ser puesta a disposición como documentación impresa o en formato digital, y comunicada de manera apropiada a lo largo de toda la organización, así como a las partes interesadas y al público en general;
- b) Factores informales de la ética, entre estos: revisiones al menos anuales del clima organizaciones para detectar conductas antiéticas, de fraude, de corrupción y de debilitamiento del control interno a fin de prevenirlas y erradicarlas;
- c) Una prohibición clara del soborno y otros delitos contemplados en el artículo 1 de la ley N° 9699, así como un compromiso de cumplir con la normativa nacional e internacional aplicable sobre el tema;

- d) Un compromiso de que los reportes de irregularidades se realicen de buena fe y las consecuencias de incumplir dicho compromiso;
- e) Información sobre los canales confidenciales para planteamiento de inquietudes y denuncias sin temor de represalias;
- f) Información sobre el rol de la función de gestión del Modelo y cómo contactar a su encargado;
- g) Una explicación de las consecuencias de no cumplir con la Política de Prevención;
- h) Un compromiso de implementar, mantener y mejorar continuamente el Modelo;
- i) Procedimiento para la gestión de reportes y denuncias de irregularidades;
- j) Protocolos de actuación para la denuncia ante las autoridades judiciales;
- k) Procedimientos para la protección de denunciantes; y
- l) Cualquier otro instrumento normativo que coadyuve a reducir los riesgos de comisión de delitos.

**Artículo 11.- De la persona encargada del Modelo.** La persona jurídica deberá designar a una persona profesional que cuente con los medios y facultades suficientes para el desempeño de sus funciones, el cual se encargará de la supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo.

El encargado deberá contar con autonomía funcional, respecto de la administración de la persona jurídica, de sus dueños, sus socios, sus accionistas, sus administradores o de cualquier otra figura jerárquica, y se le proveerán de los medios y facultades suficientes para el desempeño de sus funciones. Si este personal no ejerce la función de gestión del Modelo a tiempo completo, tampoco debe estar expuesto a estos riesgos en sus otras funciones.

**Artículo 12.- De la función de la persona encargada del Modelo.** El encargado del Modelo debe de contar, como mínimo con la responsabilidad y autoridad para:

- a) Participar en el diseño, implementación, operación y mejoramiento del Modelo;
- b) Asegurar que el Modelo sea diseñado y equipado para producir un análisis integral de los reportes, investigaciones imparciales y protección adecuada de las personas denunciantes y sujetos de las denuncias, procurando una separación adecuada de estos roles;
- c) Proveer consejo y direccionamiento sobre el Modelo y el reporte de irregularidades;
- d) Reportar sobre el rendimiento del Modelo ante la Alta Gerencia y otro personal clave relevante, como oficiales de cumplimiento, cuando resulte apropiado;
- e) Contar con acceso directo y oportuno a la Alta Gerencia y el Órgano de Administración;
- f) Contar con los medios y facultades suficientes para el desempeño de sus funciones, incluyendo personal con las competencias, integridad, autoridad e independencia apropiadas;
- g) Requerir información a los directivos o a los responsables de las operaciones; y
- h) Realizar recomendaciones a la persona jurídica así como asesorar a la Alta Gerencia para efectos del cumplimiento de la Ley 9699 y el presente reglamento.

**Artículo 13.- De la gestión de la denuncia.** Al determinar el alcance del Modelo, la persona jurídica, debe establecer en el mismo los canales para reportar sospechas, intentos y actos que puedan constituirse en la comisión de alguno de los delitos contemplados en el artículo 1 de la Ley N° 9699.

El Modelo debe contemplar, como mínimo, las siguientes etapas en el proceso de gestión de denuncias:

- a) Recepción de las denuncias: Los canales de denuncia deben ser visibles, accesibles y seguros, garantizando el anonimato de la persona denunciante, a menos de que esta, voluntariamente, decida identificarse;
- b) Los denunciantes deben ser informados de que, aunque este permitido la denuncia anónima, puede ser necesario revelar su identidad para continuar con la investigación;
- c) Valoración de la denuncia: el proceso de gestión de la denuncia considerará al menos, aspectos como prioridad, exhaustividad y relevancia de la información. Al mismo tiempo, debe considerar el nivel de protección requerida por el denunciante y aquellos sujetos de la denuncia;
- d) Las denuncias deben ser clasificadas y priorizadas con base en el riesgo. Para esta valoración, se deben considerar los siguientes aspectos, sin perjuicio de otros que sean considerados relevantes:
  - Se encuentra dentro del ámbito de cobertura de la Política de Prevención o del proceso de gestión de denuncias (de lo contrario, debe ser referida al procedimiento correspondiente).
  - Constituirse en la comisión de un delito que requiera ser referida a las autoridades judiciales correspondientes;
- e) Atención de las denuncias: el proceso de gestión de denuncias debe proveer una investigación imparcial y objetiva del contenido, y brindar medidas protectoras y monitoreo, según sea apropiado, efectivo y oportuno para el denunciante y para aquellos sujeto del reporte. Estas medidas de protección pueden prevenir, contener o remediar;
- f) La revisión de la denuncia puede conllevar uno o varios de los siguientes procesos:
  - Emprender una recopilación de información adicional como complemento a la denuncia interpuesta.
  - Referir la denuncia para otro procedimiento ya sea a lo interno o a lo externo de la organización.
  - Comunicación periódica al denunciante, en el caso de estar debidamente identificado.
  - Respetar el debido proceso y desarrollarse de manera independiente tanto de la unidad involucrada, el denunciante y el sujeto de la denuncia;

- g) Los plazos para la emisión de los informes finales de investigación deben ser razonables, atendiendo la complejidad y demás características del caso; procurando no excederse de seis meses;
- h) Conclusión de la gestión de la denuncia: debe contemplar un mecanismo para la conclusión de las investigaciones y la formulación de recomendaciones y decisiones basadas en los resultados de la etapa de atención. Los resultados pueden ser utilizados para reporte a la gerencia, denuncias penales, aprendizaje organizacional y desarrollo de medidas de mitigación a nivel de la organización. Estos puede involucrar:
- Finalizar la investigación, incluyendo la documentación de hallazgos y recomendaciones.
  - Toma de acciones como respuesta a las recomendaciones de la investigación.
  - Recomendar sanciones administrativas contra las personas responsables.
  - Recomendar el archivo de la denuncia en los casos en que la misma resulte improcedente. Esta recomendación debe ser debidamente motivada y contar con los documentos que respalden la decisión.
  - Comunicar al denunciante la finalización de la gestión y las acciones realizadas.
  - Si en las conclusiones de la investigación se determinan presuntas responsabilidades de tipo penal, la persona encargada del Modelo tomará las acciones pertinentes e inmediatas para el traslado de la denuncia al Ministerio Público.

**Artículo 14.- Atención del denunciante.** La organización generará mecanismos internos para garantizar la protección de las personas denunciantes con el fin de disminuir los riesgos a ser víctimas de represalias. Además, protección y soporte a otros testigos. Esto debe iniciar tan pronto como la denuncia es recibida y debe continuar a lo largo del proceso de gestión de la denuncia.

La responsabilidad de dicha protección y soporte debe estar claramente asignada dentro de la organización. La organización debe definir las medidas disciplinarias derivadas del intento de identificar a un denunciante.

En el caso que la persona denunciante sea un miembro de la organización esta podrá solicitar que se protejan sus condiciones laborales, no pudiendo ser sancionada, suspendida, descendida, cesada, despedida, reubicada o removida de su cargo a consecuencia de la denuncia. En ningún caso, esta protección exime a la persona denunciante de sus responsabilidades laborales y sanciones disciplinarias por hechos diferentes a los denunciados.

**Artículo 15.- De la divulgación y capacitación.** La persona jurídica divulgará, periódicamente, entre las personas de la organización y contrapartes información destinada a prevenir la comisión de los delitos considerados en el artículo 1 de la Ley N° 9699, y capacitará sobre la normativa interna y los mecanismos de denuncia que pone a disposición en el Modelo de organización, prevención, gestión y control. La estrategia de divulgación y

capacitación deberá alcanzar a todos los niveles de la estructura organizativa de persona jurídica, además procurará incluir a proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes, intermediarios, socios o cualquier tercero involucrado en las operaciones.

Esta capacitación debe abordar, como mínimo, los siguientes asuntos:

- a) El Modelo, así como sus políticas, procedimientos, procesos y herramientas relacionadas, y el deber de cumplir con ellas;
- b) Su contribución a la efectividad del Modelo;
- c) Las circunstancias bajo las cuales puedan surgir dudas o denuncias de irregularidades en el desarrollo de sus labores y cómo reconocerlas;
- d) Cómo pueden colaborar a prevenir, evitar y protegerse de represalias;
- e) Las implicaciones de incumplir con el Modelo;
- f) La protección disponible al utilizar los canales de denuncia;
- g) El impacto de reportar irregularidades y sus posibles resultados; y
- h) Cómo y a quién pueden remitir consultas, reportes o denuncias de irregularidades.

**Artículo 16.- Del involucramiento de las contrapartes.** En el marco de sus operaciones, la organización procurará que sus contrapartes, tales como proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes, intermediarios, socios o cualquier tercero involucrado en las operaciones, se adhieran a su Política de Prevención, código ético de conducta o a cualquier otro instrumento normativo destinado a prevenir la comisión de los delitos considerados en el artículo 1 de la Ley N° 9699.

**Artículo 17.- De las sanciones.** La persona jurídica establecerá un sistema de sanciones para quienes incumplan las medidas estipuladas y referenciadas en el Modelo, incluyendo a personas de la organización y, en la medida de lo posible, a contrapartes, tales como proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes, intermediarios, socios o cualquier tercero involucrado en las operaciones.

**Artículo 18.- Del monitoreo y evaluación del Modelo.** La adopción del Modelo por parte de la persona jurídica debe ser constatable y, preferiblemente, de aplicación sostenida en el tiempo, así mismo, su funcionamiento debe ser monitoreado y evaluado con el fin de detectar fallas, debilidades, oportunidades de mejora, o cualquier otro elemento que pueda sumar al buen funcionamiento del Modelo; así también, debe procurar la inclusión de medidas para abordar cambios estructurales, cambios en el perfil de riesgos, falencias del Modelo o cualquier otro cambio que pueda afectar el buen funcionamiento del mismo.

**Artículo 19.- Del registro del Modelo.** Aquellas organizaciones que incorporen el Modelo como parte de sus políticas de transparencia, deberán registrarse ante el Ministerio de Justicia y Paz, esto como parte de la promoción para la instauración del Modelo.

**Artículo 20.- De la realización de la auditoría externa.** La Organización realizará una auditoría externa de su contabilidad de forma periódica, no excediendo de tres años; para

dichos efectos se considerará las Normas Internacionales de Contabilidad vigentes, asimismo, dentro de esa auditoría se verificará:

- a) El establecimiento de cuentas no registradas en libros;
- b) La realización de operaciones no registradas en libro o mal consignadas;
- c) El registro de gastos inexistentes;
- d) El asiento de gastos en los libros de contabilidad con indicación incorrecta de su objeto;
- e) La utilización de documentos falsos o alterados; y
- f) La destrucción deliberada de documentos de contabilidad antes del plazo previsto en la Ley.

### **CAPÍTULO III**

#### **MODELO DE ORGANIZACIÓN, PREVENCIÓN DE DELITOS, GESTIÓN Y CONTROL DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS ESTATALES, NO ESTATALES Y LAS INSTITUCIONES AUTÓNOMAS.**

**Artículo 21.- De la elaboración del Modelo.** Para efectos de la elaboración del Modelo las empresas públicas estatales, no estatales y las instituciones autónomas considerarán lo señalado en el Capítulo II del presente Reglamento.

### **CAPÍTULO IV**

#### **MODELO DE ORGANIZACIÓN, PREVENCIÓN DE DELITOS, GESTIÓN Y CONTROL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS DE PEQUEÑAS Y MEDIANAS DIMENSIONES**

**Artículo 22.- De la elaboración del Modelo.** Para efectos de la elaboración del modelo, las personas jurídicas de pequeñas y medianas dimensiones –son aquellas señaladas en el artículo 10 de la Ley 9699-, deberán identificar y evaluar los riesgos que, eventualmente, puedan involucrarla con la comisión de los delitos contemplados en el artículo 1 de la Ley N° 9699, debiendo identificar al menos:

- a) Los procesos y actividades que realiza para llevar a cabo su misión;
- b) Las contrapartes del sector público nacional e internacional con las que se relaciona en el marco de su giro;
- c) Las contrapartes del sector privado, su relación con terceros, intermediarios, socios u otros involucrados con los que opera; y
- d) Otros factores como lugares y espacios donde despliega su actividad y los medios y tiempos requeridos para ello.

**Artículo 23.- Documentación y actualización.** La información generada a partir de la identificación y evaluación de los riesgos deberá ser debidamente documentada y actualizada, según los cambios en las estructuras o las circunstancias y formará parte de los

insumos que abordará el Modelo de cada persona jurídica en particular. La información podrá ser de carácter privado al interior de la persona jurídica, sin perjuicio del eventual requerimiento por parte de las autoridades judiciales en las investigaciones penales.

**Artículo 24.- De la cultura de la ética al interior de las personas jurídicas.** Con la incorporación del Modelo se procurará instaurar los principios de integridad y transparencia al interior de las personas jurídicas, así como el respeto a la ética y los valores de las personas jurídicas de pequeñas y medianas dimensiones en todos los niveles de su estructura jerárquica.

**Artículo 25.- De la prevención de delitos en el modelo.** Las personas jurídicas de pequeñas y medianas dimensiones, desarrollarán las herramientas normativas necesarias considerando sus características propias, entre estas, su giro, tamaño, complejidad, naturaleza y demás particularidades; así como los riesgos de comisión de los delitos contemplados en el artículo 1 de Ley N° 9699 del 10 de junio del 2019, con el fin de prevenirlos. Entre estas:

- a) Determinar los factores formales de la ética, entre estos: los valores éticos, el código de conducta (ética), conflictos de intereses, compromiso con las políticas contra el fraude y la corrupción;
- b) Determinar los factores informales de la ética, entre estos: revisiones al menos anuales del clima organizaciones para detectar conductas antiéticas, de fraude, de corrupción y de debilitamiento del control interno a fin de prevenirlas y erradicarlas;
- c) Manuales de procesos;
- d) Manuales de funciones;
- e) Perfiles de puestos;
- f) Protocolos de actuación para la recepción y atención de denuncias;
- g) Protocolos de actuación para la denuncia ante las autoridades judiciales;
- h) Protocolos para la protección de denunciantes;
- i) Cualquier otro instrumento normativo que coadyuve a reducir los riesgos de comisión de delitos.

**Artículo 26.- De la divulgación y capacitación.** Las personas jurídicas de pequeñas y medianas dimensiones, divulgarán, periódicamente, entre las personas de la organización y contrapartes información destinada a prevenir la comisión de los delitos considerados en el artículo 1 de la Ley N° 9699, y capacitará sobre la normativa interna y los mecanismos de denuncia que pone a disposición en el Modelo de organización, prevención, gestión y control. La estrategia de divulgación y capacitación deberá alcanzar a todos los niveles de la estructura organizativa de la persona jurídica, además procurará incluir a proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes, intermediarios, socios o cualquier tercero involucrado en las operaciones.

**Artículo 27.- De la persona encargada del modelo.** La persona jurídica de pequeñas y medianas dimensiones deberá designar una persona que se encargue de la supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo. El encargado podrá ser directamente el

Órgano de Administración o, en su defecto, el fundador, asociado fundador, el dueño, socio o accionista encargado de la dirección de la persona jurídica. Esta persona contará con autonomía funcional suficientes para el desempeño de sus funciones.

Si este personal no ejerce la función de gestión del Modelo a tiempo completo, tampoco debe estar expuesto a estos riesgos en sus otras funciones. La organización deberá determinar cuáles son aquellas funciones de la organización expuestas al riesgo de incidencia de los delitos considerados en el artículo 1 de la ley N° 9699, con base en un análisis de riesgos.

**Artículo 28.- De las funciones del encargado del modelo.** La persona encargada de la gestión del Modelo debe contar, como mínimo, con la responsabilidad y autoridad para:

- a) Participar en el diseño, implementación, operación y mejoramiento del Modelo;
- b) Asegurar que el Modelo sea diseñado y equipado para producir un análisis integral de las denuncias, los riesgos, protección adecuada de los denunciantes y sujetos de las denuncias, procurando una separación adecuada de estos roles;
- c) Proveer consejo y direccionamiento sobre el Modelo y el reporte de irregularidades;
- d) Contar con acceso directo al órgano con mayor jerarquía cuando proceda;
- e) Contar con los medios y facultades suficientes para el desempeño de sus funciones;
- f) Requerir información a los responsables de las operaciones, siendo su accionar totalmente independiente de los órganos de mayor jerarquía en el caso que proceda; y
- g) Realizar recomendaciones, así como asesorar para efectos del cumplimiento de la Ley N.° 9699 y el presente reglamento.

**Artículo 29.- De la gestión de la denuncia.** Al determinar el alcance del Modelo, la persona jurídica de pequeñas y medianas dimensiones, debe establecer quién puede reportar sospechas, intentos y actos que puedan constituirse en la comisión de alguno de los delitos contemplados en el artículo 1 de la Ley N.° 9699.

El Modelo debe estar abierto para la comunicación de inquietudes, no solo por parte del personal, sino de socios de negocios y cualquier otro tercero. Las denuncias pueden ser reportes de sospechas, intentos y actos que puedan constituirse en la comisión de alguno de los delitos.

El Modelo debe contemplar las siguientes etapas en el proceso de gestión de denuncias:

- a) Recepción de las denuncias: cómo se pueden hacer y recibir las denuncias. Estos canales de denuncia deben ser visibles, accesibles y seguros, garantizando el anonimato de la persona denunciante, a menos de que esta, voluntariamente, decida identificarse;
- b) Los denunciantes deben ser informados de que, aunque este permitido la denuncia anónima, puede ser necesario revelar su identidad para continuar con la investigación;

- c) Valoración de la denuncia: el proceso de gestión de la denuncia debe especificar cómo es la valoración de las mismas, considerando al menos aspectos como prioridad, exhaustividad y relevancia de la información. Al mismo tiempo, debe considerar el nivel de protección requerida por el denunciante y aquellos sujetos de la denuncia;
- d) Atención de las denuncias: el proceso de gestión de denuncias debe proveer una investigación imparcial y objetiva del contenido, y brindar medidas protectoras y monitoreo según sea apropiado, efectivo y oportuno, para el denunciante y para aquellos sujeto del reporte. Estas medidas de protección pueden prevenir y contener, así como remediar;
- e) Los plazos para la emisión de los informes finales de investigación deben ser razonables, atendiendo la complejidad y demás características del caso; procurando no excederse de cuatro meses;
- f) Conclusión de la gestión de la denuncia: debe contemplar un mecanismo para la conclusión de las investigaciones y la formulación de recomendaciones y decisiones basadas en los resultados de la etapa de atención. Los resultados pueden ser utilizados para reporte a la gerencia, denuncias penales, aprendizaje organizacional y desarrollo de medidas de mitigación a nivel de la organización. Estos pueden involucrar:
- Finalizar la investigación, incluyendo la documentación de hallazgos y recomendaciones.
  - Toma de acciones como respuesta a las recomendaciones de la investigación.
  - Recomendar sanciones administrativas contra las personas responsables.
  - Recomendar el archivo de la denuncia en los casos en que la misma resulte improcedente. Esta recomendación debe ser debidamente motivada y contar con los documentos que respalden la decisión.
  - Comunicar al denunciante la finalización de la gestión y las acciones realizadas.
  - Si en las conclusiones de la investigación se determinan presuntas responsabilidades de tipo penal, la persona encargada del Modelo tomará las acciones pertinentes e inmediatas para el traslado de la denuncia al Ministerio Público.

**Artículo 30.- Medidas para la protección de la persona denunciante.** El Modelo debe de contemplar el procedimiento de protección de denunciante, entre esto deberá incluir como mínimo, lo siguiente:

- a) La organización generará mecanismos internos para garantizar la protección de las personas denunciantes con el fin de disminuir los riesgos a ser víctimas de represalias. Esto debe iniciar tan pronto como el reporte es recibido y debe continuar a lo largo del proceso de gestión del reporte. Aunado a esto debe definirse las medidas disciplinarias al empleado o empleados que intenten identificar a un denunciante;

- b) En el caso que la persona denunciante sea un miembro de la organización esta podrá solicitar que se protejan sus condiciones laborales, no pudiendo ser sancionada, suspendida, descendida, cesada, despedida, reubicada o removida de su cargo a consecuencia de la denuncia. En ningún caso, esta protección exime a la persona denunciante de sus responsabilidades laborales y sanciones disciplinarias por hechos diferentes a los denunciados.

**Artículo 31.- De las sanciones.** La persona jurídica de pequeñas y medianas dimensiones establecerá un sistema de sanciones para quienes incumplan las medidas estipuladas y referenciadas en el Modelo, incluyendo a personas trabajadoras y, en la medida de lo posible, a contrapartes, tales como proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes, intermediarios, socios o cualquier tercero involucrado en las operaciones.

**Artículo 32.- De la realización de la auditoria externa.** La Organización realizará una auditoría externa de su contabilidad de forma periódica, no excediendo de tres años, a excepción de las empresas que cuenten con la condición PYME, de conformidad con la Ley N° 8262, las cuales la realizarán cada cuatro años; para dichos efectos se considerará las Normas Internacionales de Contabilidad vigentes, asimismo, dentro de esa auditoría se verificará:

- a) El establecimiento de cuentas no registradas en libros;
- b) La realización de operaciones no registradas en libro o mal consignadas;
- c) El registro de gastos inexistentes;
- d) El asiento de gastos en los libros de contabilidad con indicación incorrecta de su objeto;
- e) La utilización de documentos falsos o alterados; y
- f) La destrucción deliberada de documentos de contabilidad antes del plazo previsto en la Ley.

**Artículo 33.- Del rige.** Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Dado en la Presidencia de la República. - San José, a los \*\*\*\*\* días del mes de \*\*\*\* del año dos mil veinte