



# El denunciante anónimo (“whistleblower”): elementos para del debate.

## Autor

---

Mauricio Holz  
Email: [mholz@bcn.cl](mailto:mholz@bcn.cl)  
Tel.: (56) 2 227 1819

Nº SUP: 124.953

## Disclaimer

---

Este documento es un análisis especializado realizado bajo los criterios de validez, confiabilidad, neutralidad y pertinencia que orientan el trabajo de Asesoría Técnica Parlamentaria para apoyar y fortalecer el debate político-legislativo. El tema y contenido del documento se encuentra sujeto a los criterios y plazos acordados previamente con el requirente. Para su elaboración se recurrió a información y datos obtenidos de fuentes públicas y se hicieron los esfuerzos necesarios para corroborar su validez a la fecha de elaboración

## Resumen

---

De la literatura revisada es posible concluir la presencia de tres tipos de incentivos que motivarían a empleados a denunciar, de buena fe, a sus empleadores por conductas anticompetitivas: la protección laboral del denunciante contra represalias laborales, que puede tomar la forma de resguardo de la identidad, como prohibición legal explícita de tomar acciones específicas contra el empleado; recompensas monetarias en los casos en que la denuncia derive en una sanción/multa al denunciado; y la estimulación de sentimientos morales y de reputación social.

En general la literatura señala como efectos positivos de políticas de incentivos a la denuncia, el aumento de denuncias de buena fe, y una mejor relación costo-efectividad, comparado con esquemas basados en la búsqueda aleatoria de conductas anticompetitivas (ensayo y error), alojados en organismos estatales. En contra, se señala, principalmente un posible efecto adverso de aumento de denuncias de mala fe, y su consecuente efecto sobre los costos del organismo persecutor, que debe verificar la veracidad de la denuncia.

Asimismo, la literatura recoge las “interacciones” entre los distintos incentivos. Por ejemplo, una política de recompensa monetaria sería más efectiva en contextos de baja protección laboral contra represalias del empleador, o en contextos en donde la motivación para denunciar por sentimientos morales es baja. Asimismo se señala que políticas de resguardo de la identidad no serían propicias en los casos en que la motivación principal de la denuncia es el reconocimiento social.

La evidencia empírica revisada muestra la relevancia de las políticas de incentivo señaladas, demostrando un efecto positivo sobre el número de denuncias cuando se aplican políticas de protección laboral y de incentivos monetarios. No obstante, la literatura muestra también el efecto adverso, es decir un aumento de las denuncias de mala fe, principalmente cuando el incentivo opera a todo evento, y no solo cuando la denuncia es comprobada. Asimismo se demuestra la presencia significativa de individuos cuya motivación para denunciar es moral y/o reputacional.

## I. Introducción

El proyecto de ley boletín 13.312-03, en su artículo n°1, numeral 3, crea en el marco de legislación de la defensa de la libre competencia de mercados<sup>1</sup>, la figura del denunciante anónimo, que en la literatura anglosajona se denomina “whistleblower”. El whistleblower es una figura legal creada para que empleados denuncien prácticas anti libre competencia<sup>2</sup>, en este caso carteles, de ejecutivos de los cuales dependen directa o indirectamente.

Su fundamento se basa en que el empleado de una empresa que forma parte de un cartel, sin participar directamente en la formación y/o implementación del mismo, está en una posición propicia para entrar en contacto con información valiosa y determinante para denunciar y probar la presencia del cartel. En este sentido, es distinta a la figura del “Traitorous Whistleblower”, que consiste en que un miembro activo del cartel es el que reporta a la autoridad competente la conducta anticompetitiva suya y del resto de las empresas participantes, pudiendo obtener como beneficio una reducción total o parcial de las penas y multas asociadas al delito<sup>3</sup> (Scmolke.K; Utikal. V, 2017).

En el caso del whistleblower, es un empleado el que denuncia el cartel sin participar activamente en él, y por lo tanto no enfrenta costos asociados a multas o penas por cometer un delito. Más bien sus costos están asociados a posibles represalias por parte del superior jerárquico denunciado, costos que pueden ir desde el despido, hasta un serio compromiso de su carrera laboral futura, y hasta acoso y daño físico. Dado esto, las posibles represalias se traducen en barreras importantes para denunciar (Scmolke.K; Utikal. V, 2017; Butler.J. et. al 2018).

Por lo anterior el proyecto de ley propone que la autoridad competente, en este caso la Fiscalía Nacional Económica resguarde la identidad de quienes denuncien, cuando estos así lo soliciten, de tal forma que la identidad del denunciante no conste en el expediente de la causa. Por otra parte, dado que el resguardo de la identidad del denunciante reduciría las barreras para denunciar, se podría producir un efecto adverso, este es el aumento de denuncias de mala fe, basadas en evidencia falsa o fraudulenta. Por lo anterior el proyecto de ley propone penas menores en los casos en que se compruebe dicha situación.

El presente documento tiene como objetivo entregar elementos para el debate del proyecto, a partir de una revisión de la literatura reciente sobre aspectos teóricos y empíricos de la aplicación de políticas de defensa de la libre competencia, basadas en la figura del whistleblower.

## II. Fundamentos del debate en torno a la figura del whistleblower

El whistleblower en el contexto de colusión de precios, cumpliría dos objetivos principales: disuadir la formación de carteles y fomentar la denuncia de “buena fe”<sup>4</sup> de carteles en funcionamiento. Su efectividad dependerá, por una parte, de la disposición a denunciar de los empleados que manejan información sobre carteles en funcionamiento; y por otra parte, de cuan creíble es la figura para los formadores de carteles (Spagnolo.G, 2019).

Sujeto a la efectividad señalada, la figura del whistleblower se consideraría, también, una herramienta con una mejor relación costo-efectividad, comparado con un esquema en el que un organismo fiscalizador emplea a investigadores y fiscalizadores en un esquema de prueba y error (Givaty,Y,2016), basado en fiscalizaciones aleatorias, o en modelos computacionales de predicción de actividades anticompetitivas.

---

<sup>1</sup> DFL 1 que fija el texto refundido y coordinado del decreto de Ley N°211, que fija normas para la defensa de la libre competencia.

<sup>2</sup> Cabe señalar que la figura del whistleblower es ampliamente utilizada en la persecución de otros delitos como el tributario.

<sup>3</sup> La figura legal en Chile se conoce como Delación Compensada

<sup>4</sup> Es decir que el denunciante no es consciente de estar actuando de una manera fraudulenta con la sola intención de perjudicar a alguien, con información falsa.

*Elementos que influyen sobre la decisión de denunciar*

Para que el esquema de whistleblower funcione, es clave que el empleado que maneja información, esté dispuesto a hacer la denuncia. No obstante, el empleado se enfrenta a altos costos potenciales y bajos beneficios.

Desde una perspectiva económica de costo-beneficio, la denuncia por parte de un empleado de la participación de su empresa en un cartel tendría características similares a la de un bien público. Esto es que el beneficio neto que obtiene el denunciante podría ser cero o incluso negativo, mientras que el beneficio social neto sería amplio. Lo anterior debido a que el empleado podría enfrentar severos costos laborales, a partir de posibles represalias de su empleador, mientras que el beneficio podría ser simplemente “haber hecho lo correcto” (Scmolke.K; Utikal. V, 2017). Los costos a los que se expone el denunciante puede ir desde reasignaciones de responsabilidades, degradación remuneracional, despido, listas negras en la industria en la que se desempeña, e incluso acoso, y daño físico (Spagnolo.G, 2019).

Dado lo anterior los países han implementado ciertas políticas en torno a la figura del whistleblower con la finalidad de incentivar las denuncias de buena fe. Estas políticas van desde protección al denunciante, a incentivos monetarios y no monetarios a los que denuncian. A continuación se ofrece algunos elementos del debate académico en torno a las políticas señaladas.

**a. Protección del denunciante**

Los mecanismos de protección del denunciante van desde canales de denuncia en el que se garantiza el anonimato del denunciante, como ocurre en gran parte de los países con legislación al respecto (OCDE, 2010), a protección laboral explícita en casos de represalias del empleador.

En cuanto al **anonimato del denunciante**, países como Corea del Sur establecen canales de denuncia que *aseguran* la confidencialidad del denunciante, tales como “hotlines”, es decir líneas telefónicas abiertas que el organismo estatal persecutor ofrece, en las cuales el denunciante no debe identificarse (OCDE,2010). Asimismo en EE.UU y UK las instituciones persecutoras que reciben denuncias directas están obligadas a resguardar la identidad de las personas que denuncian, a menos que el denunciante exprese lo contrario. En el caso de UK<sup>5</sup>, la obligación de resguardar la confidencialidad depende de a quien se le haga la denuncia, siendo más exigentes las condiciones que se deben cumplir para asegurar la confidencialidad, cuando el canal de la denuncia es externo (prensa). Lo anterior buscaría alentar la denuncia en la empresa (denuncia interna) y ante en el ente estatal persecutor (denuncia regulatoria) (OCDE, 2010).

Por su parte, la **protección laboral**, en algunos países toma la forma de prohibición legal y taxativa de medidas de represalia contra el denunciante, como despidos, o discriminación remuneracional o de otro tipo, (OCDE,2010). Asimismo en países como Sudáfrica y Estados Unidos, se aliviana la carga de la prueba para el empleado en juicios por despido injustificado en el marco de denuncias por conductas anticompetitivas. Es decir es el empleador el que debe demostrar que la sanción aplicada **no** está en directa relación a la denuncia hecha por el empleado (OCDE, 2010).

---

<sup>5</sup> En este país está permitido hacer la denuncia dentro de la empresa (denuncia interna), al ente persecutor (denuncia regulatoria) y o a la policía o la prensa (denuncia externa)

En el documento de Wolfe. S. et al (2014) se realiza un análisis del nivel de protección que tiene la figura del *wistleblower* en los cuerpos legales de 14 países pertenecientes al grupo de países pertenecientes al G20<sup>6</sup>. Para determinar el nivel de protección se califican la presencia en los cuerpos legales de 14 atributos asociadas a buenas prácticas en el ámbito de la protección de denunciantes. El documento concluye que, en el ámbito privado, las principales fortalezas son la existencia de canales de denuncia a nivel interno y regulatorio; una amplia definición de las personas que pueden denunciar, lo que incluye a empleados contratistas, etc; y una alta presencia de medidas de protección legal en el caso que el empleador aplique medidas sancionatorias al denunciante (Wolfe.S. et al, 2014).

Por otra parte el documento concluye que las principales falencias se encuentran en la baja presencia de canales de denuncia en los que se resguarde el anonimato del denunciante y falta de regulación en los casos en que la denuncia se haga por canales públicos (prensa); y la ausencia de la obligación legal de generar una “*accountability*” interna, en la empresa, para el tratamiento de denuncias de comportamientos anti competencia.

A modo de ejemplo Francia, Sudáfrica y UK serían países con una legislación explícita de protección laboral, en la que se prohíbe taxativamente, acciones en contra del denunciante. No obstante, en Francia y Sudáfrica el documento señala una baja protección legal del anonimato del denunciante. No así en USA, y en menor medida Alemania países en los cuales existirían mecanismos legales para garantizar el anonimato del denunciante (Wolfe.S et al, 2014).

#### **b. Incentivos monetarios a la denuncia**

Una política reciente para mejorar la efectividad de la figura del *wistleblower* es ofrecer una recompensa monetaria a los denunciantes, en los casos en que la denuncia termina con una sentencia en contra del acusado.

Desde una perspectiva económica la recompensa es una compensación por los daños laborales que podría generar la denuncia al denunciante (Spagnolo.G, 2019). Los daños laborales podrían ocurrir en casos en donde la legislación no contempla protección al trabajador, o casos en los cuales su aplicación no es efectiva dado que a los tribunales podrían desestimar la causalidad entre la denuncia y las medidas tomadas en contra del denunciante, particularmente en casos en donde sea posible probar como causa de la sanción, un mal desempeño laboral previo del denunciante (Kwok, D, 2018). Dicho lo anterior, la sensibilidad del denunciante al monto de la recompensa sería una función de la percepción del costo de denunciar, y de la probabilidad que la denuncia termine en una sanción para el denunciado (Givaty,Y,2016)

Países que han incorporado la recompensa como un incentivo a la denuncia son Estados Unidos, Corea del Sur, UK, Hungría y Pakistán. No obstante, con excepción de Estados Unidos y Corea del Sur, en el resto de los países los montos de la recompensa son muy bajos y discrecionales, “como para tener un efecto sobre el incentivo a denunciar” (Spagnolo.G,2019).

En el caso de EEUU existen esquemas diferenciados de recompensa en tres sectores: pago de impuestos, sector financiero, fraude contra empresas federales. La recompensa es un porcentaje de las multas que deben pagar por el delito que se sanciona. El porcentaje puede ir desde un 5% a un 30% de la multa, dependiendo del sector donde se aplique, y por lo general no tienen un monto máximo límite. Para que la recompensa aplique, el delito económico que se denuncia tiene que tener una multa mínima, que va desde el millón de dólares a los dos millones de dólares (Nyrreröd.T, 2018).

---

<sup>6</sup> Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Brasil, Canadá, China, Corea del Sur, Estados Unidos, Francia, India, Indonesia, Italia, Japón, México, Reino Unido, Rusia, Sudáfrica, Turquía y España

En el caso de Corea del Sur la recompensa es discrecional. Según el documento del Simon Wolfe la recompensa está en torno a un 4% y un 20% de la recompensa. El monto máximo de la recompensa sería de 2,8 millones de dólares (Wolfe, S. et al, 2014).

En Europa la incorporación de esquemas de recompensa por realizar denuncias en el marco de conductas anticompetitivas en el sector privado ha sido sujeta de un amplio debate, en el cual se ha puesto en duda su efectividad, o la falta de evidencia que pruebe su efectividad, en los países que la han implementado, principalmente Estados Unidos (Bank of England, 2014).

Los que argumentan favor del esquema de recompensa, señalan que las medidas de protección laboral al denunciante son inefectivas, incluso en países con legislación que sanciona y prohíbe represalias, citando el caso de ejecutivos del Wells Farb Bank, en EE.UU, que despidió a ejecutivos que denunciaron prácticas de fraude económico, como abrir cuentas ficticias sin el consentimiento de los clientes, para cumplir con metas de ventas (Spagnolo.G 201), entre otros casos<sup>7</sup>. A su vez en el debate se argumentan que esquemas basados en la recompensa sería una política costo-efectiva en la búsqueda de información para la detección de carteles, comparado al financiamiento de instituciones cuya función es la detección de carteles. Lo anterior debido a que la recompensa implicaría una transferencia de recursos en un momento determinado del tiempo, mientras que el financiamiento de una institución requiere del permanente financiamiento de sueldos, entre otros costos (Givati, Y, 2016)

Los que argumentan en contra de los esquemas de recompensa, señalan que la estructura de costos del organismo que recibe la denuncia<sup>8</sup>, podría verse afectada, debido al aumento de recursos que habría que destinar para verificar la autenticidad de las denuncias recibidas, de las cuales solo un porcentaje permitiría la efectiva detección de la conducta anticompetitiva. Asociado al argumento anterior los esquemas de recompensas podrían incentivar denuncias de “mala fe”, es decir la fabricación de evidencia para beneficio personal (Wright.J, 2017). Asimismo se podrían generar conspiraciones internas en las que ejecutivos inducen conductas anticompetitivas para luego denunciarlas y cobrar la recompensa (Nyreröd.T, 2018).

### **c. Incentivos (desincentivos) no monetarios a la denuncia**

En la literatura sobre los incentivos que tendrían los empleados a denunciar conductas anticompetitivas de sus superiores, se señalan valores personales, valores culturales y características de la personalidad de las personas, como gatillantes de procesos de denuncia.

Por una parte, valores personales asociados a la justicia, al apego a la ley, a la transparencia serían gatillantes positivos de procesos de denuncia de conductas anticompetitivas, así como también personalidades proactivas.

No obstante, valores que podrían ser considerados positivos, como la lealtad a los superiores y el compromiso con la empresa, podrían tener un efecto desincentivador, particularmente en culturas, como la asiática, en las que la lealtad y el respeto a los “superiores de mayor edad” es una conducta altamente valorada por la sociedad (Chang.Y, et al, 2017). El juicio social, tanto en la empresa, como en la opinión pública, de una conducta asociada a la traición, sería un desincentivo para la denuncia. Por otra parte una cultura en la cual la denuncia de hechos ilícitos es

---

<sup>7</sup> Se señala también el caso de la compañía Wolskwagen, que usó dispositivos ilegales para vulnerar normas ambientales en el uso de vehículos diésel, durante 10 años, sin que nadie dentro de la empresa hiciera la denuncia, a pesar de “power points que circulaban en la empresa, con el diseño del ilícito, desde el año 2006.

<sup>8</sup> En el caso de Chile la Fiscalía Nacional Económica.

valorada, por sobre valores asociadas a la lealtad de superiores, sería un incentivo a la denuncia. Es decir la valoración social se transmuta de “traidor” a “héroe”.

Obviamente el juicio social es fenómeno más complejo, y no responde a un patrón único, es decir no siempre la denuncia es considerada una traición, y no siempre un acto de heroísmo. La valoración social, estaría más bien basada en el *hecho* que se denuncia más que en una valoración única e inequívoca de la conducta denunciatoria. En este sentido, la percepción social del daño que produce el delito económico tendría un efecto sobre la valoración social de la denuncia. Es decir si el costo social, del cartel, es considerado como severo por la opinión pública, la valoración social de la denuncia sería positiva e incentivaría la misma (Butler.J, et al, 2018).

En esta línea de ideas, algunos autores han señalado que para el denunciante podría ser un incentivo el reconocimiento social que se derivaría de la denuncia de un acto anticompetitivo que genera una percepción de alto costo social. Dado lo anterior regular las denuncias hechas vía prensa u otros canales externos, en la cual el denunciante se identifica, podría ser una política que incentiva denuncias de conductas anticompetitivas (Wolfe.S et al, 2014).

### III. Algunas de investigaciones empíricas recientes.

De la literatura revisada sobre los efectos de ciertas políticas sobre el incentivo de un empleado a denunciar conductas anticompetitivas de sus empleadores, se encontraron dos tipos de evidencia, una basada en datos observados sobre la aplicación de estas políticas, principalmente en Estados Unidos; y otro basada en los resultados de experimentos basados en grupos de control y grupos de tratamiento. A continuación se presentan los resultados de algunos estudios recientes.

#### *Principales conclusiones de la literatura revisada*

El año 2018, Lydia Metchenberg (Metchtenberg.L et al, 2018) condujo un experimento para probar la hipótesis de que la protección laboral al denunciante fomenta las denuncias de buena fe de empleados en casos en que el empleador se comporta de manera fraudulenta. Para estos efectos compara las denuncias de tres grupos sometidos a tres esquemas distintos: el grupo 1 en donde la protección laboral es a todo evento, es decir independiente del resultado de la denuncia; grupo 2 en donde la protección laboral no existe; y un grupo 3 en donde la protección laboral está condicionada a que la denuncia termina siendo comprobada por el ente persecutor. En sus conclusiones reporta un efecto positivo de la protección laboral en el número de denuncias, es decir los grupos con protección (1 y 3) reportan más denuncias que el grupo sin protección (2). No obstante concluye también que la protección a todo evento podría tener un efecto adverso, es decir, conducir a denuncias falsas o sin mérito. Esto dado que observa que el grupo con protección a todo evento tiene un porcentaje significativamente mayor de denuncias falsas o sin mérito comparado con los otros 2 grupos. En la misma línea de análisis, Niklas Wallmeier (Wallmeier, 2018), concluye efectos similares a través de un diseño experimental, es decir que la protección laboral aumenta el número de denuncias, pero en la misma proporción entre verdaderas y falsas.

Por su parte Paolo Buccirosi (Buccirosi.P, et al, 2017) condujo un experimento para testear el efecto sobre el número de denuncias de mala fe de un sistema legal en donde la probabilidad de ser sancionado por levantar denuncias falsas es alta, y en un contexto de protección laboral, y de recompensa en caso que la denuncia lleve a una sanción al denunciado. Sus principales conclusiones son que un buen equilibrio entre incentivos monetarios para denunciantes “exitosos” y sanciones (monetarias) para quienes construyen denuncias con evidencia falsa es esencial para que un esquema basado en la figura del whistleblower sea exitosa.

En otro ámbito, dos estudios testean la relevancia de motivaciones para hacer denuncias basadas en sentimientos morales y motivaciones basadas en recompensas monetarias. Por una parte el estudio de Ludger Breuer (Breuer.L, 2013), mide en el marco de denuncias de empleados a empleadores por evasión de impuestos, el grado de motivación a denunciar que generan incentivos monetarios. En el marco de un diseño experimental testea el

comportamiento de posibles denunciadores bajo tres políticas distintas: no existe una retribución económica a la denuncia; existe una pequeña retribución monetaria a la denuncia; existe una cuantiosa retribución a la denuncia. Con base en los datos arrojados por el experimento, concluye que el número de denuncias aumenta a medida que aumenta la retribución monetaria. No obstante observa que un número significativo de participantes en el experimento denuncia sin mediar una retribución económica, y otro porcentaje significativo que no denuncia a pesar de las altas retribuciones monetarias. Lo anterior indicaría la prevalencia de sentimientos morales (justicia, transparencia) que en ciertos individuos incentivan la denuncia, y en otros la inhiben (lealtad a superiores, sentimiento de traición). En una misma línea de análisis Jeffrey Butler (Butler.J, et al 2018) en el marco de un diseño experimental testea la relevancia de retribuciones monetarias y del “juicio de la opinión pública” como gatillantes de denuncias de conductas anticompetitivas. Su estudio concluye que en los casos en que la opinión pública percibe que la conducta anticompetitiva tiene un alto costo social, la probabilidad de denuncia aumenta, mientras que cuando la opinión pública tiene una percepción menor del costo social de la conducta anticompetitiva la probabilidad de denuncia disminuye. Lo anterior indicaría que el juicio social hacia la denuncia y en último término hacia el denunciante, mediado por la percepción del daño social del hecho denunciado, sería un motivador de denuncia. La evidencia anterior concluye el autor sugiere que, para maximizar la denuncia de irregularidades, las políticas debería ser diferenciadas por industria, identificando en función de la percepción de efectos negativos que genera en la opinión pública las conductas anticompetitivas. A su vez relativiza la política de anonimato de la denuncia, señalando que la exposición del denunciante en hechos de alta connotación social, podría inducir a beneficios reputacionales que fomentarían la denuncia. Asimismo el estudio muestra una fuerte correlación entre la probabilidad de denuncia y los incentivos monetarios, los que se refuerzan con el efecto de escrutinio social ya señalado.

Por último se reporta dos estudios basados en datos observados de políticas de incentivo monetario en Estados Unidos. Por una parte el estudio de, Dyck et al. (2010) compara la denuncia de irregularidades en el sector salud, donde las recompensas están disponibles para los empleados, con denuncias en otros sectores en los que el sistema de recompensa no existe. Los autores encontraron que en el 41% de los casos de fraude en el sector salud, son detectados por empleados, mientras que el mismo porcentaje es de solo un 14% en otros sectores. Por su parte, Call et al. (2018) estudiaron un conjunto de datos de denuncias de empleados y en el sector financiero en los EE. UU. Descubrieron que la participación de los denunciantes en acciones de aplicación de la ley está correlacionada con sanciones monetarias más altas para las empresas infractoras, mayor tiempo de cárcel para ejecutivos culpables y los procedimientos de ejecución en los que los denunciantes estuvieron involucrados comenzaron más rápido. Esto concluyen los autores, sugiere que en los casos en que la figura del whistleblower fue utilizada, la información entregada sirvió para condenar, en una mayor proporción, delitos de “cuello y corbata” (Spagnolo, 2019).

## Referencias

Bank of England: Prudential Regulations Authority & Financial Conduct Authority. 2014.” Financial Incentives for Whistleblowers”, available at: <https://www.fca.org.uk/news/financial-incentives-for-whistleblowers>

Breuer, L. (2013). Tax Compliance and Whistleblowing: The Role of Incentives. The Bonn Journal of Economics, disponible en [https://www.bje.uni-bonn.de/download-the-latest-issue-1/copy\\_of\\_volumell\(1\)/breuer.pdf](https://www.bje.uni-bonn.de/download-the-latest-issue-1/copy_of_volumell(1)/breuer.pdf)

Buccirossi P, Immordino G, and Spagnolo G. 2017. “Whistleblower Rewards, False Reports, and Corporate Fraud”, Stockholm Institute of Transition Economics Working Paper No.42, disponible en [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2993776](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2993776)

Butler, J. V., D. Serra, and G. Spagnolo (2017): “Motivating Whistleblowers,” Stockholm School of Economics, mimeo. Disponible en [https://www.researchgate.net/publication/322090125\\_Motivating\\_Whistleblowers](https://www.researchgate.net/publication/322090125_Motivating_Whistleblowers)

Chan.Y et al (2018) Determinants of whistleblowing intention : evidence from the South Korean government, Univserity of Salford, Manchester, disponible en <http://usir.salford.ac.uk/id/eprint/42225/>

David Kwok (2018),The Public Wrong of Whistleblower Retaliation, 69 HastingsL.J. 1225. Available at: [https://repository.uchastings.edu/hastings\\_law\\_journal/vol69/iss4/4](https://repository.uchastings.edu/hastings_law_journal/vol69/iss4/4)

Givati, Y. (2016). A Theory of Whistleblower Rewards.The Journal of Legal Studies, disponible en [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2682939](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682939)

Mechtenberg, L., G. Muehlheusser, and A. Roider (2017): "Whistle-Blower Protection: Theory and Experimental Evidence," IZA DP No. 10607, disponible en <https://www.wiso.uni-hamburg.de/fachbereich-wl/professuren/muehlheusser/archiv/wp5.pdf>

Nyrerod, T and Spagnolo, G. (2018). Myths and Numbers on Whistleblower Rewards.Dp 12957, London, CentreforEconomicPolicyResearch, disponible en [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3100754](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3100754)

OECD (2014). G20 Anti-Corruption Action Plan Protection of Whistleblowers, disponible en <https://www.oecd.org/g20/topics/anti-corruption/48972967.pdf>

Schmolke, K.U. and V. Utikal (2016). Whistleblowing: Incentives and Situational Determinants.FAU - DiscussionPapersinEconomics, disponible en <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2820475>.

Spagnolo.G, et al (2019) Financial Incentives for Whistleblowers: A short Survey. Stockholm Institute of Transition Economics. Disponible en <https://ideas.repec.org/p/hhs/hasite/0050.html>

Wallmeier.N (2019). The Hidden Costs of Whistleblower Protection. Disponible en [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3111844](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3111844)

Wolfe, S. et al. 2014. "Whistleblower Protection Laws in G20 Countries, priorities for Action", disponible en [http://schd.ws/hosted\\_files/16iacc/0b/IACC%20whistleblower%20improvements%209.3.15.pdf](http://schd.ws/hosted_files/16iacc/0b/IACC%20whistleblower%20improvements%209.3.15.pdf)

Wright.J (2017) BLOW THE WHISTLE! HOW BRINGING WHISTLEBLOWER REWARDS TO ANTITRUST WOULD HELP CARTEL ENFORCEMENT. ADMINISTRATIVE LAW REVIEW. Disponible en <http://www.administrativelawreview.org/wp-content/uploads/2019/09/69-3-Jonathan-Wright.pdf>

---

## Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0 (CC BY 3.0 CL)