



Resolución de Secretaría General

N° 202-2017-SG/MC

Lima, 29 DIC. 2017

VISTOS; el Memorando N° 003492-2017-OGRH/SO/MC de la Oficina General de Recursos Humanos; el Memorando N° 001343-2017/OGPP/SO/MC de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y,

CONSIDERANDO:

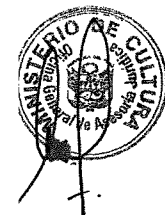
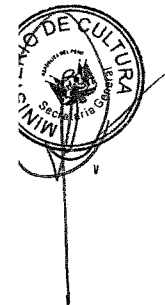
Que, por Ley N° 29565 se creó el Ministerio de Cultura como organismo del Poder Ejecutivo con personería jurídica de derecho público, constituyendo un pliego presupuestal del Estado;

Que, el Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe, tiene por objeto establecer los procedimientos y mecanismos para facilitar e incentivar las denuncias realizadas de buena fe de actos de corrupción y sancionar aquellas que sean de mala fe; a fin de fomentar y facilitar que cualquier persona que conoce de la ocurrencia de un hecho de corrupción en la Administración Pública pueda denunciarlo;

Que, el numeral 2.2 del artículo 2 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, establece que en aquellas entidades que no cuenten con una unidad orgánica que asuma las labores de promoción de la integridad y ética institucional, las funciones señaladas en el numeral 2.1, las asume la más alta autoridad administrativa de la entidad, pudiendo delegar tales funciones a la Oficina General de Recursos Humanos o la que haga sus veces;

Que, de acuerdo con el numeral 44.4 del artículo 44 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2013-MC, la Oficina General de Recursos Humanos tiene la función de gestionar la cultura organizacional, que promueva y fomente comportamientos transparentes, éticos y honestos en el personal del Ministerio;

Que, en atención a ello, mediante el Memorando N° 003492-2017-OGRH/SO/MC, la Oficina General de Recursos Humanos solicita la aprobación del proyecto de Directiva para la aplicación de medidas de protección a los denunciantes de actos de corrupción y sanción a las denuncias realizadas de mala fe en el Ministerio de Cultura; precisando que la misma cuenta con las opiniones favorables de la Oficina General de Administración, de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, y de la Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria;



Que, asimismo, mediante el Informe N° 000177-2017/OOM/OGPP/SG/MC, la Oficina de Organización y Modernización emite opinión técnica favorable respecto a la propuesta de la Directiva antes mencionada;

Que, habiéndose cumplido los requisitos y el procedimiento previstos en la Directiva N° 015-2015-SG/MC, "Lineamientos para la Formulación, Modificación y Aprobación de Directivas en el Ministerio de Cultura", aprobada por Resolución de Secretaría General N° 133-2015-SG/MC; corresponde aprobar la referida Directiva;

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 29565 que crea el Ministerio de Cultura; su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2013; el Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe; su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS; y en ejercicio de las facultades delegadas mediante Resolución Ministerial N° 151-2017-MC;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Directiva N° 001 -2017-OGRH/SG/MC denominada "Directiva para la aplicación de las medidas de protección a los denunciantes de actos de corrupción y sanción a las denuncias realizadas de mala fe en el Ministerio de Cultura", la misma que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer que la Oficina de Comunicación e Imagen Institucional publique la presente resolución y su anexo en el Portal Institucional del Ministerio de Cultura (www.cultura.gob.pe)

Regístrese y comuníquese.


.....
M. Milagro Delgado Arroyo
Secretaría General





PERÚ

Ministerio de Cultura

DIRECTIVA N° 001 -2017-OGRH/SG/MC

DIRECTIVA PARA LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LOS DENUNCIANTES DE ACTOS DE CORRUPCIÓN Y SANCIÓN A LAS DENUNCIAS REALIZADAS DE MALA FE EN EL MINISTERIO DE CULTURA

I. OBJETIVO

Establecer los procedimientos internos para la adecuada formulación de denuncias por presuntos actos de corrupción en el Ministerio de Cultura; así como regular el procedimiento para la presentación de solicitudes de protección al denunciante, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1327.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- 2.3. Ley N° 29542, Ley de protección al denunciante en el ámbito administrativo y de colaboración eficaz en el ámbito penal.
- 2.4. Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.
- 2.5. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.6. Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- 2.7. Decreto Legislativo N° 1352, que amplía la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas.
- 2.8. Decreto Supremo N° 005-2013-MC, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura
- 2.9. Decreto Supremo N° 043-2003-PCM, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 2.10. Decreto Supremo N° 038-2011-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29542, Ley de Protección al denunciante en el ámbito administrativo y de colaboración eficaz en el ámbito penal.
- 2.11. Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.
- 2.12. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.13. Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- 2.14. Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- 2.15. Resolución de Secretaría General N° 005-2016-SG/MC, que aprueba la Directiva N° 001-2016-SG/MC denominada "Procedimiento para la Recepción y Atención de Denuncias del Ministerio de Cultura".



III. ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación a todos los funcionarios y servidores sujetos a cualquier modalidad contractual que presten servicios en los órganos, unidades orgánicas y/o unidades ejecutoras que forman parte del Ministerio de Cultura.



IV. RESPONSABILIDAD

- 4.1. La Oficina General de Recursos Humanos es el órgano responsable de gestionar las medidas de protección establecidas en el Decreto Legislativo N° 1327 y su Reglamento, de conformidad con lo establecido en el numeral 2.2 del artículo 2 de éste último.
- 4.2. El fiel cumplimiento de lo estipulado en la presente Directiva será responsabilidad de todos los servidores/as de los órganos, unidades orgánicas y/o unidades ejecutoras del Ministerio de Cultura, en el marco de la legislación nacional vigente.
- 4.3. Los titulares de los órganos, unidades orgánicas y/o unidades ejecutoras del Ministerio de Cultura son responsables de velar por el cumplimiento de la presente Directiva.

V. DISPOSICIONES GENERALES

- 5.1. La tramitación de las denuncias de actos de corrupción así como de las solicitudes de medidas de protección para el denunciante, se realizan sobre la base del principio de reserva, siendo que todos los actos y documentos del proceso producto de la denuncia, tienen carácter reservado y confidencial, para lo cual los órganos, unidades orgánicas y/o unidades ejecutoras a cargo; así como la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, adoptan las medidas correspondientes a la materia.
- 5.2. La admisibilidad de las denuncias de actos de corrupción así como de las solicitudes de medidas de protección para el denunciante, se efectúan conforme a los alcances del Decreto Legislativo N° 1327, su Reglamento, la presente Directiva y demás disposiciones complementarias que para tal efecto se aprueben.
- 5.3. El Ministerio de Cultura, a través de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones implementará una sección denominada "*Denuncia Actos de Corrupción*" en el portal web institucional (www.cultura.gob.pe), el cual tendrá como fin canalizar las denuncias por actos de corrupción garantizando el principio de reserva establecido en el Decreto Legislativo N° 1327.

VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1. De la presentación de solicitud de protección

Toda persona natural o jurídica que advierte la comisión de un acto de corrupción por parte de un servidor/a o funcionario del Ministerio de Cultura, podrá ponerlo en conocimiento de la Entidad, a través de una denuncia verbal, escrita o virtual, individual o colectiva.

En ese sentido, los medios para la presentación de las denuncias en el Ministerio de Cultura son los siguientes:





- 6.1.1. *Vía Presencial/documental:* La denuncia es presentada en sobre cerrado con la anotación de "*Denuncia de acto de corrupción*" ante la Mesa de Partes del Ministerio de Cultura, o la que haga sus veces, con el "Formulario de denuncia" que obra en el Anexo N° 1 de la presente Directiva. La denuncia presentada deberá ser considerada como información CONFIDENCIAL.
- 6.1.2. *Vía Presencial/testimonial:* El denunciante podrá presentar la denuncia directamente al/la Director/a General de la Oficina General de Recursos Humanos, quien le proporcionará el formulario referido en el párrafo precedente, para el llenado correspondiente.

En los casos de denuncias contra el/la Director/a General de la Oficina General de Recursos Humanos, ésta será presentada directamente a la más alta autoridad administrativa, o a quien designe para tal fin, quien seguirá el procedimiento establecido en la presente Directiva.

- 6.1.3. *Vía Virtual:* La denuncia se podrá remitir al correo electrónico denunciaactosdecorrupcion@cultura.gob.pe, empleando el Formulario para presentar una denuncia según Anexo N° 1, que podrá ser descargado de la sección "*Denuncia de actos de corrupción*" que figura en la Página Web Institucional del Ministerio de Cultura (www.cultura.gob.pe) o por cualquier otro medio informático que sea implementado para dicho fin.

De no contar con documentación que acredite la comisión del acto de corrupción, se indica la unidad o dependencia que cuente con la misma, a efecto de que se incorpore en el expediente de la denuncia.

6.2. Del Procedimiento de la denuncia

- 6.2.1. La denuncia que se presenta ante el Ministerio de Cultura es registrada en el medio informático asignado a dicho fin, el cual estará a cargo de la más alta autoridad administrativa y la Oficina General de Recursos Humanos, reemplazando la identidad del denunciante por un código cifrado.
- 6.2.2. Recibida la denuncia, la Oficina General de Recursos Humanos procede a revisar si la misma cumple con los requisitos de admisibilidad descritos en el numeral 6.3 de la presente Directiva, en un plazo máximo de dos (2) días hábiles.

La verificación del cumplimiento del requisito establecido en el literal b) del numeral 6.3 se efectúa a través de la constatación de la existencia de una narración de hechos así como de la referencia al nombre o cargo de la persona denunciada.

- 6.2.3. De no cumplir la denuncia con los requisitos de admisibilidad, la Oficina General de Recursos Humanos cursará comunicación al





denunciante a efectos de que subsane la omisión, otorgándole el plazo de tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente de notificado el requerimiento de subsanación.

La omisión de la subsanación da lugar a que la Oficina General de Recursos Humanos asuma que el denunciante ha desistido de su pedido y, con él, de cualquier eventual solicitud de medidas de protección (Anexo N° 2); generándose así su archivo.

En caso la omisión en la denuncia verse sobre los requisitos señalados en los incisos 1, 3 y 4 del numeral 7.1 del artículo 7° del Decreto Legislativo N° 1327 y literales a), c) y d) del numeral 6.3. de la presente directiva, en el acto resolutivo, la Oficina General de Recursos Humanos podrá archivar sólo la solicitud de medida de protección si, de la valoración a la información proporcionada hasta ese momento, considera que existe fundamento, materialidad o interés para sí misma, remitiendo en el mismo acto la denuncia a las instancias competentes para su evaluación.

- 6.2.4. La denuncia que cumpla con todos los requisitos establecidos en el Decreto Legislativo N° 1327 y su reglamento será derivada a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, al Órgano de Control Institucional y a la Procuraduría Pública, para que actúen conforme a sus competencias.
- 6.2.5. Para el caso de otorgamiento de medidas de protección al denunciante, la Oficina General de Recursos Humanos, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, evalúa el requerimiento de protección tomando en cuenta las pautas previstas en la presente Directiva y la normativa vigente, en el apartado referido a requisitos de admisibilidad.



Asimismo, se consideran los siguientes criterios:

- a) Si la solicitud de medida de protección al denunciante refiere únicamente a la reserva de identidad y cumple los requisitos establecidos, la Oficina General de Recursos Humanos deriva de forma automática la denuncia a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y demás instancias competentes.
- b) Cuando la denuncia se recibe adjunta a la solicitud de protección al denunciante, se deriva copia simple de la denuncia a la Secretaría Técnica de las autoridades del PAD, a la Oficina de Control Institucional de la entidad, así como a la Procuraduría Pública, para que actúen conforme a sus competencias, salvo que la misma no cumpla con los requisitos de admisibilidad de la denuncia.
- c) Las medidas de protección al denunciante también pueden ser solicitadas durante el trámite de un procedimiento administrativo disciplinario, para lo cual la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios remitirá la solicitud



para la evaluación sobre la viabilidad operativa por parte de la Oficina General de Recursos Humanos, aplicando el procedimiento descrito en este literal en lo que sea compatible.

- 6.2.6. Si la denuncia involucra al/la Director/a de la Oficina General de Recursos Humanos, como órgano encargado de recibir denuncias por actos de corrupción y otorgar medidas de protección, la denuncia es derivada a la más alta autoridad administrativa o a quien designe para tal fin; en este supuesto, ésta última otorga el código cifrado y guarda la reserva de la denuncia, aplicando el trámite correspondiente para el otorgamiento de las medidas de protección al denunciante.
- 6.2.7. Si los hechos materia de la denuncia versan sobre asuntos o controversias sujetas a la competencia de otros organismos del Estado, la Oficina General de Recursos Humanos informa de ello al denunciante y se remite la documentación proporcionada a la entidad competente, cautelándose la confidencialidad de la misma.
- 6.2.8. Si la única medida de protección solicitada por el denunciante es la reserva de identidad, luego de asignar el código cifrado, la denuncia es remitida inmediatamente a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, quien en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles, informará al denunciante el estado de la denuncia que interpuso.

6.3. De la admisión de la denuncia

Son requisitos para admitir a trámite una denuncia de actos de corrupción, los siguientes:

- a) Nombre y apellido completo, domicilio y, de ser el caso, número telefónico y correo electrónico del denunciante, referenciando el respectivo número de documento nacional de identidad. Si la denuncia es presentada por persona jurídica, además de la razón social, deberá consignarse el número que la identifica en el Registro Único de Contribuyentes y los datos de quien la representa.
- b) Los actos materia de denuncia deben ser expuestos en forma detallada y coherente, incluyendo la identificación de los autores de los hechos denunciados, de conocerse. La denuncia podrá acompañarse de documentación original o copia, que le dé sustento.
- c) Manifestación del compromiso del denunciante para permanecer a disposición del Ministerio de Cultura, a fin de brindar aclaraciones que hagan falta o proveer mayor información sobre las irregularidades motivo de la denuncia.
- d) Lugar, fecha, firma o huella digital, en caso de no saber firmar o estar impedido de hacerlo.

De no contar el denunciante con documentación que acredite la comisión del acto de corrupción, se indica la unidad o dependencia que cuente con la misma, a efectos de que se incorpore en el legajo de la denuncia.





Para aquellos casos de denuncia anónima, no es exigible el requisito señalado en el literal a) del presente numeral.

6.4. De las Medidas de Protección al denunciante

Las medidas de protección al denunciante son otorgadas en un plazo máximo de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la presentación de la denuncia con la solicitud de dichas medidas. Se aplican las siguientes reglas:

- 6.4.1. *Reserva de identidad:* El denunciante tiene derecho a la reserva de su identidad, que será dispensada por la entidad, la cual le asigna un código numérico especial para procedimientos. La protección de la identidad puede mantenerse, incluso con posterioridad a la culminación de los procesos de investigación y sanción de la falta contraria a la ética pública denunciada.
- 6.4.2. *Medidas de protección laboral:* Además de la reserva de identidad, la Oficina General de Recursos Humanos puede otorgar las medidas de protección laboral que resulten necesarias y adecuadas al caso, entre ellas las siguientes:
- a) Traslado temporal del denunciante o traslado temporal del denunciado a otra unidad orgánica, sin afectar sus condiciones laborales o de servicio, ni el nivel del puesto.
 - b) La renovación de la relación contractual, debido a una anunciada no renovación.
 - c) Licencia con goce de remuneraciones o exoneración de la obligación de asistir al centro de labores de la persona denunciada, en tanto su presencia constituya un riesgo cierto e inminente para la determinación de los hechos materia de denuncia.
 - d) Cualquier otra que resulte conveniente a fin de proteger al denunciante.

Las medidas prescritas en los literales a) y c) relativas a la persona denunciante se darán acorde a lo regulado en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS.

6.5. De la Implementación y ejecución de las medidas de protección

- 6.5.1. Para el otorgamiento de una medida de protección, se tiene en cuenta las siguientes pautas:
- a) *Trascendencia:* se debe otorgar en aquellos supuestos en los cuales su no aplicación suponga un riesgo o peligro cierto e inminente a los derechos del denunciante.
 - b) *Gravedad:* se debe considerar el grado de posible afectación a un bien jurídico protegido por un acto de corrupción.
 - c) *Verosimilitud:* se debe tomar en cuenta el grado de certeza de la ocurrencia de los hechos alegados y afectación de los bienes jurídicos.





- 6.5.2. Para el caso de las medidas de protección laboral se debe considerar la existencia de una relación de subordinación entre el denunciante y el denunciado o de superioridad jerárquica.

Cuando se trate de medidas de protección laboral, la Oficina General de Recursos Humanos, en el marco de las funciones asignadas en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura, debe recabar la información necesaria a fin de que se determine la presunta arbitrariedad con la que se actúa en la decisión de no renovación de la relación contractual. Para ello, se debe tener en cuenta la información sobre la necesidad de servicio que antecede al puesto, las oportunidades en que fue renovada la relación contractual o el convenio de prácticas con dicha persona, de corresponder, la disponibilidad presupuestal, así como la razonabilidad del cese de funciones.

- 6.5.3. Para la extensión del otorgamiento de medidas de protección a personas distintas al denunciante, la Oficina General de Recursos Humanos debe motivar su decisión en el acto resolutorio que corresponda.

- 6.5.4. En caso de variación de la medida de protección, la Oficina General de Recursos Humanos, deberá comunicar por escrito a la persona protegida a efectos de que en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, formulen sus alegaciones; en dicho caso, la comunicación contendrá la medida que se pretende adoptar, y las razones que la fundamentan. Asimismo, la Oficina General de Recursos Humanos deberá motivar su decisión, pronunciándose sobre cada una de las alegaciones formuladas por la persona interesada, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles de vencido el plazo para la formulación de alegaciones.

- 6.5.5. Las solicitudes de parte para la variación de medidas de protección otorgadas se sujetan a lo dispuesto en la presente Directiva, en lo que fuere aplicable.

6.6. De las Obligaciones de las personas protegidas

- 6.6.1. Cooperar en las diligencias que sean necesarias a convocatoria de la entidad, sin que ello ponga en riesgo la identidad protegida.
- 6.6.2. Mantener un comportamiento adecuado que preserve la eficacia de las medidas de protección otorgadas, asegurando su propia integridad y seguridad.
- 6.6.3. Salvaguardar la confidencialidad de las operaciones y condiciones que se den con las medidas de protección, incluso cuando cesen las mismas.





- 6.6.4. Reafirmar la veracidad de los términos de su denuncia en cualquier estado del procedimiento.
- 6.6.5. Permitir y facilitar cualquier investigación contra su propia persona, si la naturaleza de los hechos investigados así lo requieren.
- 6.6.6. Otras que disponga la Oficina General de Recursos Humanos, según corresponda.

6.7. Incumplimiento de las obligaciones del denunciante

El incumplimiento de las obligaciones a las que está sujeto el denunciante, acarrea la suspensión de las medidas de protección otorgadas, sin perjuicio de las acciones de naturaleza administrativa u otras a que hubiera lugar.

6.8. De las denuncias formuladas de mala fe

- 6.8.1. La Oficina General de Recursos Humanos es la responsable de comunicar al interesado la intención de cesar las medidas de protección al denunciante por presunta denuncia de mala fe, a efectos de que formule sus alegaciones en el plazo máximo de (5) días hábiles de notificado. La comunicación contiene las razones que fundamentan la presunción de mala fe.

La Oficina General de Recursos Humanos debe motivar su decisión, pronunciándose sobre cada una de las alegaciones formuladas por la persona interesada, en un plazo máximo de diez (10) días de vencido el plazo para la formulación de alegaciones.

- 6.8.2. Los denunciantes y testigos que denuncien actos de corrupción de mala fe, conforme a los supuestos establecidos en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1327, son excluidos inmediatamente de las medidas de protección otorgadas, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiese lugar.
- 6.8.3. La Oficina General de Recursos Humanos es la encargada de remitir los actuados al Procurador Público de la entidad para que proceda según sus atribuciones, así como a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Ministerio de Cultura.



VII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 7.1. La Oficina de Abastecimiento de la Oficina General de Administración deberá remitir a los participantes de un proceso de contratación, el Anexo N° 3 - Instructivo para denunciar actos de corrupción en los procesos de Contratación, de la presente Directiva.
- 7.2. La Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Cultura proporcionará un medio informático en el cual se genere el código cifrado previsto en el inciso 1 del artículo 8 del



Decreto Legislativo N° 1327, el cual será administrado de manera exclusiva por el Titular de la Entidad y la Oficina General de Recursos Humanos.

- 7.3. La Mesa de partes del Ministerio de Cultura a cargo de la Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria, o la que haga sus veces, una vez reciba el sobre cerrado con la anotación de "Denuncia de actos de corrupción", lo remitirá directamente a la Oficina General de Recursos Humanos, este sobre no se ingresará en el Sistema de Tramite Documentario.
- 7.4. La Oficina General de Recursos Humanos estará a cargo del control del ingreso de denuncias por actos corrupción así como las solicitudes de medidas de protección, para lo cual llevará un registro.
- 7.5. Los casos no previstos en el Decreto Legislativo N° 1327 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, son resueltos por la más alta autoridad administrativa de la entidad a quien este delegue, previo informe del/la Director/a General de la Oficina General de Recursos Humanos.
- 7.6. En caso de duda sobre la interpretación y en los aspectos no regulados expresamente en la presente Directiva, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 1327 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, y demás normas conexas.



VIII. ANEXOS

- 8.1 Anexo N° 1 – Formulario de denuncia de actos de corrupción.
- 8.2 Anexo N° 2 – Solicitud de medidas de protección al denunciante.
- 8.3 Anexo N° 3 - Instructivo para denunciar actos de corrupción.
- 8.4 Anexo N° 4 - Glosario de Términos.



ANEXO N° 1

FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACTOS DE CORRUPCIÓN¹

Señores
Ministerio de Cultura
Presente.-

Por el presente formulario el/la suscrito/a, denuncia un acto de corrupción en la Presencia del Consejo de Ministros, al amparo de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1327 y Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, para lo cual presenta la siguiente información, en letras mayúsculas y legibles:

I.DATOS DEL DENUNCIANTE² (*)

PERSONAL NATURAL

NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS _____

DNI N° _____

Domicilio real/procesal _____

Número Telefónico fijo/celular _____

Correo electrónico del denunciante: _____

Para el caso de servidores/as del Ministerio de Cultura, completar los siguientes datos:

Servidor de MC SI NO

Dependencia en la que labora _____

Cargo que desempeña _____

Vínculo con el/los denunciados/s: _____

PERSONA JURÍDICA

Razón Social _____

RUC de la empresa _____

Nombre y apellidos completos del representante _____

DNI del representante _____

II.DATOS DEL DENUNCIADO/S

Dependencia en la que labora el denunciado¹ _____

Cargo que desempeña el denunciado _____

Nombre y apellidos completos (*) _____

DNI N° _____

Domicilio real y procesal _____

Número telefónico fijo/ celular _____

¹ De conformidad al artículo 7° del Decreto Legislativo N° 1327.

² Tratándose de una denuncia anónima no es exigible el requisito señalado en el numeral I. "Datos del denunciante".





PERÚ

Ministerio de Cultura

Correo electrónico del denunciado _____

Dependencia en la que labora el denunciado 2 _____

Cargo que desempeña el denunciado _____

Nombres y apellidos completos _____

DNI N° _____

Domicilio real y procesal _____

Número telefónico fijo/celular _____

Correo electrónico del denunciado _____

Dependencia en la que labora el denunciado 3 _____

Cargo que desempeña el denunciado _____

Nombres y apellidos completos _____

DNI N° _____

Domicilio real y procesal _____

Número telefónico fijo/celular _____

Correo electrónico del denunciado _____

Dependencia en la que labora el denunciado 4 _____

Cargo que desempeña el denunciado _____

Nombres y apellidos completos _____

DNI N° _____

Domicilio real y procesal _____

Número telefónico fijo/celular _____

Correo electrónico del denunciado _____

III. FUNDAMENTOS DE HECHO

(En este ítem el recurrente deberá consignar los actos materia de denuncia deben ser expuestos en forma detallada y coherente, incluyendo la identificación de los autores de los hechos denunciados, de conocerse)

Blank lined area for providing evidence and details of the case.

IV. MEDIOS PROBATORIOS³ (La denuncia podrá acompañarse de documentación, original o copia, que le de sustento. De no contar con documentación que acredite la comisión del acto de corrupción)

1.
2.
3.
4.





PERÚ

Ministerio de Cultura

V. ¿Los hechos expuestos ya han sido denunciados?

SI ()

NO ()

Sí la respuesta es sí, señale ante qué entidad la presentó y el estado actual del trámite.

En mi calidad de denunciante, manifiesto mi compromiso para permanecer a disposición de la entidad, a fin de brindar las aclaraciones que hagan falta o proveer mayor información sobre las irregularidades motivo de la denuncia, autorizar a que puedan contactarme o notificarme en cualquiera de los medios consignados en el presente formulario; declarando además que toda información alcanzada se ajusta a la verdad y acorde a ley.

Por tanto solicito a usted sea admitida la presente denuncia y tramitada conforme a Ley.

_____ (lugar), ____ de _____ del año _____

Adjuntos:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____



Firma

Nombre y Apellidos

DNI N°

Huella Digital

(**)

(*) Datos obligatorios.

(**) En caso de no saber firmar o estar impedido de hacerlo.

³ Las pruebas que pueden presentarse son: 1) Declaración de testigos; 2) Documentos públicos o privados, 3) grabaciones, audios, correos electrónicos, fotografías, objetos, entre otros; 4) Pericias, 5) otro medio idóneo acorde a ley.



PERÚ

Ministerio de Cultura

ANEXO N° 2

SOLICITUD DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL DENUCIANTE¹

Yo _____, identificado/a con
DN^I _____ N° _____, domicilio _____ en
_____, con número telefónico fijo/ celular
N° _____ / _____, y _____ con correo
electrónico _____, habiendo formulado denuncia con Número
de expediente N° _____, con la finalidad de asegurar la
eficacia de la resolución final y protección de mi persona, en el marco de lo establecido en
el artículo 6° del Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, solicito se me otorguen la medida de
protección, elegido a continuación:

OPCIONES:

- 1. **Reserva de Identidad** ()
- 2. **Medidas de protección laboral** ()

a. Traslado temporal del denunciante	
Traslado del denunciado a otra unidad orgánica, sin afectar sus condiciones laborales o servicio, ni el nivel del puesto.	
b. Renovación de la relación contractual, convenio de prácticas pre o profesionales o de voluntariado o similar, debido a una anunciada no-renovación.	
c. Licencia sin goce de remuneraciones o exoneración de la obligación de asistir al centro de laborales de la persona denunciada, en tanto su presencia constituya un riesgo cierto e inminente para la determinación de los hechos materia de la denuncia.	
d. Otra, debidamente justificada (Protección policial, reserva del paradero del denunciante, otros)	

- 3. **Otra medida de protección** ()

- Apartamiento de procesos de contratación en el que participa el denunciante, de conformidad al numeral 3 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 010-2017-JUS.

SUSTENTO:

La presente solicitud se sustenta y justifica en las siguientes razones, adjuntando las pruebas que se detallan:





PERÚ

Ministerio de Cultura

Las medidas prescritas en los literales a. y c. relativas a la persona denunciante, solo pueden otorgarse por la contundencia de los elementos de prueba aportados acerca de la comisión de una falta disciplinaria grave, y en tanto dure el procedimiento administrativo disciplinario que defina la responsabilidad de la persona imputada en la denuncia; sin perjuicio de las medidas cautelares que la autoridad competente del procedimiento administrativo disciplinario pueda imponer.

_____ (lugar), ____ de _____ del año _____

Firma : _____
Nombre y Apellidos : _____
DNI N° : _____



Huella Digital (*)

(*) En caso de no saber firmar o estar impedido de hacerlo.

¹ La Concesión de las medidas de protección se efectúa al amparo de la normativa vigente y están sujetas a una calificación por la Autoridad Competente.





PERÚ

Ministerio de Cultura

ANEXO N° 3

INSTRUCTIVO PARA DENUNCIAR ACTOS DE CORRUPCIÓN EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN

AYÚDANOS a promover la ética en el ejercicio de la función pública ¿Conoces de algún acto de corrupción cometido por algún (a) trabajador(a) del Ministerio de Cultura?

1. Adecuación o manipulación de las especificaciones técnicas, el expediente técnico o términos de referencia para favorecer indebidamente a un proveedor específico.
2. Generación de falsas necesidades con la finalidad de contratar obras, bienes o servicios.
3. Otorgamiento de la buena pro obviando deliberadamente pasos requeridos por Ley.
4. Permisibilidad indebida frente a la presentación de documentos incompleta de parte de ganador de la buena pro.
5. Otorgamiento de la buena pro a postores de quienes se sabe han presentado documentos falsos o no vigente.
6. Otorgamiento de la buena pro (o ejercicio de influencia para el mismo fin) a empresas ligadas a ex funcionarios, de quienes se sabe están incursos en algunos de los impedimentos para contratar con el Estado que prevé la Ley.
7. Admisibilidad de postor (o ejercicio de influencia para el mismo fin) ligado a una misma empresa, grupo empresarial, familia o allegado/a, de quienes están incursos en alguno de los impedimentos para contratar con el Estado que prevé la Ley.
8. Pago indebido por obras, bienes o servicios y su consecuente pago en exceso a los proveedores que los entregan o brindan.
9. Negligencia en el manejo y mantenimiento de equipos y tecnología que implique la afectación de los servicios que brinda la institución.

Si conoces de alguno de estos actos de corrupción, o de otros que pueden haberse cometido, denuncia completando el Anexo N° 1 – Formulario de denuncia de actos de corrupción¹ y preséntalo en Mesa de Partes del Ministerio de Cultura o puedes enviarlo al correo electrónico denunciactosdecorrupcion@cultura.gob.pe.

¹ El Anexo N° 1 – Formulario de denuncia de actos de corrupción puede ser descargado de la sección o aplicativo "Denuncias de actos de corrupción" que figura en la Página Web Institucional del Ministerio de Cultura (www.cultura.gob.pe).





ANEXO N° 4

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Acto de Corrupción:** Describe aquella conducta o hecho que da cuenta del abuso del poder público por parte de un servidor civil que lo ostente, con el propósito de obtener para sí o para terceros un beneficio indebido.
- **Denuncia:** Es aquella comunicación verbal, escrita o virtual, individual o colectiva, que da cuenta de un acto de corrupción susceptible de ser investigado en sede administrativa y/o penal. Su tramitación es gratuita. La atención de la denuncia constituye en sede administrativa un acto de administración interna. Su presentación en sede penal, no conlleva la participación de quien denuncia como parte procesal, salvo en lo relativo a la calificación o archivo de la denuncia, conforme a lo previsto en el artículo 334 del Código Procesal Penal, aprobado por el Decreto Legislativo N° 957.
- **Denuncia de mala fe:** Constituyen denuncias de mala fe los siguientes supuestos:
 - *Denuncia sobre hechos ya denunciados:* siempre que el denunciante, a sabiendas, interponga una denuncia ante la misma instancia sobre los mismos hechos y sujetos denunciados respecto de los cuales haya realizado una denuncia anterior o simultánea.
 - *Denuncia reiterada:* cuando el denunciante, a sabiendas interponga ante la misma instancia una nueva denuncia sobre los mismos hechos y sujetos sobre los que ya se ha emitido una decisión firme.
 - *Denuncia carente de fundamento:* cuando se aleguen hechos contrarios a la realidad, a sabiendas de esta situación; o cuando no exista correspondencia entre lo que se imputa y los indicios o pruebas que lo sustentan.
 - *Denuncia falsa:* cuando la denuncia se realiza, a sabiendas de que los actos de corrupción denunciados no se han cometido o cuando se simulan pruebas o indicios de la comisión de un acto de corrupción.
- **Denunciante:** Es toda persona natural o jurídica que, en forma individual o colectiva, pone en conocimiento de la institución, a través de sus órganos competentes, un acto de corrupción. El denunciante es un tercero colaborador de la Administración Pública y del Sistema de Justicia. No es parte del procedimiento administrativo disciplinario, procedimiento administrativo funcional o proceso penal que pueda generar su denuncia. No constituye impedimento para denunciar la nacionalidad, sexo, minoría de edad, residencia, la incapacidad legal del denunciante, su internamiento en un centro de readaptación social o de reclusión, escuela, hospital, clínica o, en general, cualquier relación especial de sujeción o dependencia de hecho o derecho a tercera persona.
- **Denunciado:** Es todo servidor de la entidad de la Administración Pública, con prescindencia del régimen laboral, contractual o aquel que mantenga cualquier otra vinculación con el Estado, al que se le atribuye en la denuncia la comisión de un acto de corrupción susceptible de ser investigado en sede administrativa y/o penal.
- **Medida de protección:** Conjunto de medidas dispuestas por la autoridad administrativa competente, orientadas a proteger el ejercicio de los derechos





PERÚ

Ministerio de Cultura

personales o laborales de los denunciantes y testigos de actos de corrupción, en cuanto le fuere aplicable. Su aplicación dependerá de las circunstancias y condiciones de vulnerabilidad evaluadas por la autoridad competente.



- **Persona protegida:** Es el denunciante o testigo de un acto de corrupción al que se le ha concedido medidas de protección con la finalidad de garantizar el ejercicio de sus derechos personales o laborales.
- **Testigo:** Persona que de manera directa presencia y puede de manera consciente dar testimonio de los hechos acaecidos. También se asigna a las personas que garantizan o comprometen su palabra, asegurando la autenticidad de un documento o de la condición de una persona.