



Tribunal de Transparencia y Acceso a la Información Pública

Resolución 000127-2022-JUS/TTAIP-PRIMERA SALA

Expediente : 02643-2021-JUS/TTAIP
Recurrente : **SINDICATO NACIONAL CENTRO UNIÓN DE TRABAJADORES
DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD - SINACUT ESSALUD**
Entidad : **FONDO NACIONAL DE FINANCIAMIENTO DE LA ACTIVIDAD
EMPRESARIAL DEL ESTADO (FONAFE)**
Sumilla : Declara fundado en parte recurso de apelación

Miraflores, 14 de enero de 2022

VISTO el Expediente de Apelación N° 02437-2021-JUS/TTAIP de fecha 15 de noviembre de 2021, interpuesto por el **SINDICATO NACIONAL CENTRO UNIÓN DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD - SINACUT ESSALUD**¹, contra la respuesta contenida en el correo electrónico de fecha 16 de noviembre de 2021, a través del cual el **FONDO NACIONAL DE FINANCIAMIENTO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DEL ESTADO (FONAFE)**², atendió su solicitud de acceso a la información pública presentada con fecha 3 de noviembre de 2021.

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

Con fecha 3 de noviembre de 2021, en ejercicio de su derecho de acceso a la información pública, el recurrente requirió a la entidad se remita a su correo electrónico lo que a continuación señala:

“(…)

Siendo que, para aplicación de sus trabajadores por comisión de faltas previstas en el decreto Legislativo N° 728 y en su Reglamento interno de Trabajo, las Empresas del Estado, recogiendo el carácter de “Supletoriedad” de la Ley N° 30057 del Servicio Civil, conforme lo determina el Párrafo Final de la PRIMERA Disposición Complementaria Final de dicha Ley, el FONAFE “adecuó” su normativa interna de la materia a los lineamientos establecidos por el Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador en la Ley del Servicio Civil;

SOLICITO:

1. *Copia de la vigente normativa interna donde se establece el régimen y procedimiento con el que cuenta FONAFE para la apertura, investigación y eventual sanción de las conductas de sus trabajadores que tengan las características de falta disciplinaria.*

¹ En adelante, el recurrente.

² En adelante, la entidad.

2. *Copia del vigente reglamento interno de Trabajo (RIT) de FONAFE con el refrendo del titular de la Entidad, más el informe Técnico legal o Exposición de Motivos con sus anexos, que sustenta de su elaboración y propuesta de aprobación”.*

A través del correo electrónico de fecha 16 de noviembre de 2021, la entidad comunica al recurrente que “(...) el Área Poseedora de la Información, pone en conocimiento de su persona, la siguiente información:

1. *Código de Ética.*
2. *Reglamento Interno de Trabajo vigente y su respectivo informe”.*

Asimismo, vale señalar que para la atención de la solicitud la entidad ha adjuntado a dicho correo electrónico los documentos que se observan en la imagen que a continuación mostramos:



El 7 de diciembre de 2021, el recurrente interpone ante esta instancia el recurso de apelación materia de análisis alegando lo siguiente:

“(...

2.12 *De los párrafos que preceden, se desprende que la normativa interna del FONAFE donde se establece el régimen y procedimiento para la apertura, investigación y eventual sanción de las conductas de sus trabajadores que tengan las características de falta disciplinaria por infracción a las obligaciones establecidas por la LTAIP y su Reglamento, deben encontrarse ADECUADAS a las garantías establecidas por el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionado prevista por la LSC.*

2.13 *Sin embargo, en Mensaje emitido sin debida identificación arreglado a Ley [Art. 4° 4.2 y 4.3 de la LPAG], o sea, emitida por persona desconocida, obviamente, sin «Competencia» [Art. 3° 3.1 de la LPAG] para producir un «Acto Administrativo», indica que: “pone en conocimiento de su persona, la siguiente información: 1. Código de Ética y 2. Reglamento Interno de Trabajo vigente y su respectivo informe”.*

- 2.14 *Se advierte, entonces, que a sabiendas que lo entregado no satisface en forma alguna la información requerida por el solicitante, recurre al Art. 10° de la LTAIP, a fin de “parafrasear” su cuerpo normativo, pretendiendo que dicha norma está orientada a que el Titular del FONAFE sea liberado de su responsabilidad de contar con una normativa interna donde se garantice un régimen y Procedimiento Administrativo Disciplinario aplicable a sus trabajadores por incumplimiento de las normas previstas, incluso, por la Ley No 27806.*
- 2.15 *Del análisis realizado tanto al Código de Ética como al Reglamento Interno (RIT), no se aprecian reglas tan elementales que son los inherentes a la aplicación de los supuestos de respeto a los Principios del Procedimiento Sancionador, de Prescripción, de la Graduación de las Sanciones, de la Medidas Correctivas, de las Medidas Cautelares, del Registro de Sanciones, y menos aún lo relativo a la Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario ni sobre las competencias de la Secretaría Técnica, entre otros de especial relevancia.*
- 2.16 *Asimismo, el emisor INCUMPLIÓ la obligación de precisar y acreditar el medio por el cual el poseedor y responsable de la “custodia y/o control” de la información requerida cumplió con formular sus “apreciaciones u observaciones” sobre los motivos que han “impedido” suministrar lo requerido en el ítem 1 del petitorio, además de entregar el RIT con refrendo del Titular del FONAFE y el sustento técnico y legal que propone su aprobación, como lo requiere el ítem 2; pues, se ha festinado el cumplimiento del procedimiento establecido por el Régimen Especial de la LTAIP [Arts. 5° y 6° del RLTAIP]; pese a conocer que la información requerida cuenta con cobertura legal; y, peor, sabiendo que sin ellos resulta imposible formarse un juicio claro, completo y una opinión libre e informada, de las eventuales dificultades ocurridas en la formulación, aprobación e implementación del Régimen y Procedimiento Disciplinario en FONAFE y de los elementos de técnicos y normativos recogidos para elaborar el RIT de la Entidad [Cfr. STC Exp. No 1797-2002-HDPC del 29/Ene/2003, Fundamentos 10 y 11].*
(...)
- 2.25 *Los hechos y fundamentos citados evidencian la RESPONSABILIDAD del FREIAP (“incognito”) por el incumplimiento de sus Atribuciones, Obligaciones o Deberes FUNCIONALES debidamente corroboradas en el caso de autos; pues, de modo arbitrario obstruye el derecho del solicitante a la información de acceso público, conducta errada que obstaculiza el cumplimiento de la Ley; razón por la cual, corresponde a la “Segunda Instancia” Administrativa, al momento de resolver el presente recurso impugnativo, disponga lo conveniente para que sea la Empresa FONAFE quien haga efectiva la responsabilidad del “emisor” del acto inválido. [Arts. 4° y 14° de la LTAIP, Arts. 7°, 30° y 35° del RLTAIP] (...)*

Mediante la Resolución 002727-2021-JUS/TTAIP-PRIMERA SALA³ se admitió a trámite el referido recurso impugnatorio, requiriendo la remisión del expediente administrativo generado para la atención de la solicitud impugnada, así como la

³ Resolución de fecha 29 de diciembre de 2021, la cual fue notificada a través de la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE), con Oficio N° 00006-2022-JUS/TTAIP, el 10 de enero de 2022 a las 08:46 horas, conforme la información proporcionada por la Secretaría Técnica de esta instancia, dentro del marco de lo dispuesto por el Principio de Debido Procedimiento contemplado en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

formulación de sus descargos⁴, los cuales a la fecha de emisión de la presente resolución no han sido presentados.

II. ANÁLISIS

El numeral 5 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho a solicitar sin expresión de causa la información que requiera y a recibirla de cualquier entidad pública, en el plazo legal, con el costo que suponga el pedido, con excepción de aquellas informaciones que afectan la intimidad personal y las que expresamente se excluyan por ley o por razones de seguridad nacional.

A su vez, el artículo 3 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por el Decreto Supremo N° 021-2019-JUS⁵, establece que toda información que posea el Estado se presume pública, salvo las excepciones de ley, teniendo la obligación de entregar la información que demanden las personas en aplicación del principio de publicidad.

Por su parte, el artículo 10 del mismo texto señala que las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de proveer la información requerida si se refiere a la contenida, entre otros, en documentos escritos, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control.

Asimismo, el segundo párrafo del artículo 13 de la norma en mención señala que la solicitud de información no implica la obligación de las entidades de la Administración Pública de crear o producir información con la que no cuente o no tenga obligación de contar al momento de efectuarse el pedido. En este caso, la entidad de la Administración Pública deberá comunicar por escrito que la denegatoria de la solicitud se debe a la inexistencia de datos en su poder respecto de la información solicitada.

2.1. Materia en discusión

De autos se aprecia que la controversia consiste en determinar si la solicitud de acceso a la información pública presentada por el recurrente fue atendida de acuerdo a ley.

2.2. Evaluación

Sobre el particular, toda documentación que obra en el archivo o dominio estatal es de carácter público para conocimiento de la ciudadanía por ser de interés general, conforme lo ha subrayado el Tribunal Constitucional en el Fundamento 5 de la sentencia recaída en el Expediente N° 4865-2013-PHD/TC indicando:

“La protección del derecho fundamental de acceso a la información pública no solo es de interés para el titular del derecho, sino también para el propio Estado y para la colectividad en general. Por ello, los pedidos de información pública no deben entenderse vinculados únicamente al interés de cada persona requirente, sino valorados además como manifestación del principio de transparencia en la actividad pública. Este principio de transparencia es, de modo enunciativo, garantía de no arbitrariedad, de actuación lícita y eficiente por parte del Estado, y sirve como mecanismo idóneo de control en manos de los ciudadanos”

⁴ Habiéndose esperado el cierre de la Mesa de Partes Física y Virtual correspondiente al día de hoy.

⁵ En adelante, Ley de Transparencia.

Al respecto, el artículo 3 de la Ley de Transparencia, que consagra expresamente el Principio de Publicidad, establece que *“Toda información que posea el Estado se presume pública, salvo las excepciones expresamente previstas por (...) la presente Ley”*. Es decir, establece como regla general la publicidad de la información en poder de las entidades públicas, mientras que el secreto es la excepción.

En esa línea, el Tribunal Constitucional en el Fundamento 8 de la sentencia recaída en el Expediente N° 02814-2008-PHD/TC, ha señalado respecto del mencionado Principio de Publicidad lo siguiente:

“(...) Esta responsabilidad de los funcionarios viene aparejada entonces con el principio de publicidad, en virtud del cual toda la información producida por el Estado es, prima facie, pública. Tal principio a su vez implica o exige necesariamente la posibilidad de acceder efectivamente a la documentación del Estado”.

Dentro de ese contexto, el tercer párrafo del artículo 13 de la Ley de Transparencia establece que la solicitud de información no implica la obligación de las entidades de la Administración Pública de crear o producir información con la que no cuente o no tenga obligación de contar al momento de efectuarse el pedido, en tal sentido, efectuando una interpretación contrario sensu, es perfectamente válido inferir que la administración pública tiene el deber de entregar la información con la que cuenta o aquella que se encuentra obligada a contar.

En el caso de autos, se advierte que el recurrente requirió a la entidad se remita a su correo electrónico lo que a continuación señala:

“(...)”

Siendo que, para aplicación de sus trabajadores por comisión de faltas previstas en el decreto Legislativo N° 728 y en su Reglamento interno de Trabajo, las Empresas del Estado, recogiendo el carácter de “Supletoriedad” de la Ley N° 30057 del Servicio Civil, conforme lo determina el Párrafo Final de la PRIMERA Disposición Complementaria Final de dicha Ley, el FONAFE “adecuó” su normativa interna de la materia a los lineamientos establecidos por el Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador en la Ley del Servicio Civil;

SOLICITO:

- 1. Copia de la vigente normativa interna donde se establece el régimen y procedimiento con el que cuenta FONAFE para la apertura, investigación y eventual sanción de las conductas de sus trabajadores que tengan las características de falta disciplinaria.*
- 2. Copia del vigente reglamento interno de Trabajo (RIT) de FONAFE con el refrendo del titular de la Entidad, más el informe Técnico legal o Exposición de Motivos con sus anexos, que sustenta de su elaboración y propuesta de aprobación”.*

Al respecto, la entidad con correo electrónico de fecha 16 de noviembre de 2021, remite al recurrente el “Código de Ética y Conducta de FONAFE”, Reglamento Interno de Trabajo, Memorándum N° 202-2019/GSC-FONAFE e Informe N° 069-2019/RRHH-GSC-FONAFE.

Ante ello, el recurrente interpone el recurso de apelación materia de análisis, alegando que lo entregado no satisface en forma alguna la información requerida por el solicitante, puesto que la entidad incumplió con la obligación de precisar y acreditar el medio por el cual el poseedor y responsable de la custodia y/o control de la información requerida cumplió con formular sus apreciaciones u observaciones" sobre los motivos que han impedido suministrar lo requerido en el ítem 1 del petitorio, además de entregar el Reglamento Interno de Trabajo con refrendo del Titular del FONAFE y el sustento técnico y legal que propone su aprobación, como lo requiere el ítem 2.

Finalmente, el recurrente solicita a este colegiado que, al momento de resolver el presente recurso impugnativo, disponga lo conveniente para que la entidad quien haga efectiva la responsabilidad del "emisor" del acto inválido.

- **Con relación al requerimiento contenido en el ítem 1 de la solicitud:**

Sobre el particular se advierte que el recurrente ha solicitado se le proporcione *"(...) Copia de la vigente normativa interna donde se establece el régimen y procedimiento con el que cuenta FONAFE para la apertura, investigación y eventual sanción de las conductas de sus trabajadores que tengan las características de falta disciplinaria"*, al respecto, la entidad le proporcionó con correo electrónico de fecha 16 de noviembre de 2021, remite al recurrente el Código de Ética y Conducta de FONAFE, Reglamento Interno de Trabajo, Memorándum N° 202-2019/GSC-FONAFE e Informe N° 069-2019/RRHH-GSC-FONAFE; sin embargo, el recurrente en su recurso de apelación refiere que no se ha atendido su pedido.

Ahora bien, en atención la respuesta otorgada al solicitante, es importante tener en consideración que el derecho de acceso a la información pública no sólo implica el deber del Estado de publicitar sus actos promoviendo una cultura de transparencia conforme lo dispone el artículo 10 de la Ley de Transparencia, sino que también genera la obligación de otorgar al solicitante información clara, precisa, completa y oportuna, conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional en el Fundamento 16 de la sentencia recaída en el expediente N° 01797-2002-HD/TC, en el cual dicho Colegiado señaló lo siguiente:

"(...)

16. *(...) el contenido constitucionalmente garantizado por el derecho de acceso a la información pública no sólo comprende la mera posibilidad de acceder a la información solicitada y, correlativamente, la obligación de dispensarla de parte de los organismos públicos. Si tal fuese sólo su contenido protegido constitucionalmente, se correría el riesgo de que este derecho y los fines que con su reconocimiento se persiguen, resultaran burlados cuando, p.ej. los organismos públicos entregasen cualquier tipo de información, independientemente de su veracidad o no. A criterio del Tribunal, no sólo se afecta el derecho de acceso a la información cuando se niega su suministro, sin existir razones constitucionalmente legítimas para ello, sino también cuando la información que se proporciona es fragmentaria, desactualizada, incompleta, imprecisa, falsa, no oportuna o errada. De ahí que, si en su faz positiva el derecho de acceso a la información impone a los órganos de la Administración pública el deber de informar, en su faz negativa, exige que la información que se proporcione no sea falsa, incompleta, fragmentaria, indiciaria o confusa". (Subrayado agregado)*

En ese sentido, cabe señalar que las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de brindar una respuesta clara y precisa a las solicitudes de acceso a la información pública, situación que debe relacionarse con la congruencia entre lo solicitado frente a la claridad y precisión de la respuesta, de manera tal que permita entender la adecuada provisión de la información requerida.

Siendo esto así, se advierte de autos que la entidad entregó al recurrente los siguientes documentos: “Código de Ética y Conducta de FONAFE”, Reglamento Interno de Trabajo, Memorándum N° 202-2019/GSC-FONAFE e Informe N° 069-2019/RRHH-GSC-FONAFE; sin embargo, esta no ha mencionado o establecido de forma alguna si los mismos corresponden al requerimiento planteado por el interesado.

En ese sentido, lo antes descrito no atiende de manera clara, precisa y completa la solicitud del recurrente, ya que la respuesta debió ser motivada adecuadamente a efectos de no generar confusión en el interesado; siendo esto así, la entidad deberá proporcionar al solicitante una respuesta certera, completa, no fragmentaria o confusa, precisando si la información es el íntegro de lo requerido y por ende, determinar si con ello se cumple o no con lo requerido en el ítem 1 de la referida solicitud, y de ser el caso, proceder a la entrega de la información pública correspondiente.

En consecuencia, corresponde estimar este extremo del recurso de apelación y ordenar a la entidad que proporcione al recurrente una respuesta clara, precisa y completa respecto de la información requerida en el ítem 1, conforme a los argumentos expuestos en los párrafos precedentes.

- **Con relación al requerimiento contenido en el ítem 2 de la solicitud:**

En cuanto a lo peticionado en el ítem 2 de la solicitud, se observa que el recurrente ha requerido se le proporcione “(...) Copia del vigente reglamento interno de Trabajo (RIT) de FONAFE con el refrendo del titular de la Entidad, más el informe Técnico legal o Exposición de Motivos con sus anexos, que sustenta de su elaboración y propuesta de aprobación”, a lo que la entidad con correo electrónico de fecha 16 de noviembre de 2021, remite al recurrente el Reglamento Interno de Trabajo, Memorándum N° 202-2019/GSC-FONAFE e Informe N° 069-2019/RRHH-GSC-FONAFE; pese a ello, el solicitante, ha referido que no se entregó el documento de refrendo del titular de la entidad, así como el sustento técnico y legal que propone la aprobación del Reglamento Interno de Trabajo.

En ese sentido, cabe indicar que de autos se advierte la entrega del documento denominado Reglamento Interno de Trabajo del FONAFE, dentro del cual se observa la Resolución de Dirección Ejecutiva N° 039-2019/DE-FONAFE de fecha 8 de mayo de 2019, la cual resuelve en su “(...) Artículo Primero: Aprobar la entrega en vigencia del reglamento Interno de Trabajo de FONAFE (49 páginas) desde el día siguiente a la fecha de su difusión a través el correo institucional, el mismo que como anexo, forma parte integrante de la presente resolución”, además dicho documento se encuentra firmado por el Director Ejecutivo (e), de la época, Roberto Martín Sala Rey, tal como lo mostramos en las imágenes que a continuación presentamos:

1



RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA
N° 039-2019/DE-FONAFE

Lima, 05 MAYO 2019

LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE FONAFE:

VISTO: el Memorándum N° 202-2019/GSC-FONAFE emitido por la Gerencia Corporativa de Servicios Compartidos, el cual solicita la emisión de la Resolución de Dirección Ejecutiva para la aprobación del Reglamento Interno de Trabajo de FONAFE, para proceder con la respectiva comunicación, difusión y capacitación a los trabajadores;

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución de Dirección Ejecutiva N° 013-2008/DE-FONAFE de fecha 03 de marzo de 2008 se aprobó el Reglamento Interno de Trabajo de FONAFE;

Que, mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° 081-2017/DE-FONAFE de fecha 17 de noviembre de 2017 se dispuso se ponga en conocimiento a los trabajadores de FONAFE la versión modificada y vigente del Reglamento Interno de Trabajo FONAFE;

Que, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 039-91-TR, con fecha 07 de febrero de 2019 se presentó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) el formato de modificación de Reglamento Interno de Trabajo de FONAFE, dando a conocer las modificaciones de los siguientes títulos:

- TÍTULO IV: De deberes y obligaciones de los colaboradores.
- TÍTULO VII: Del horario de trabajo, tiempo de alimentación principal, de control de asistencia, permanencia y puntualidad.
- TÍTULO X: De las licencias, permisos y permanencia en el centro de trabajo.
- TÍTULO XIV: Normas elementales que se debe de observar dentro del desarrollo de la actividad laboral con la finalidad de cautelar la higiene y seguridad en el trabajo e indicaciones para evitar accidentes u otros riesgos profesionales, así como las instrucciones respectivas para prestar los primeros auxilios.
- TÍTULO XVI: Del régimen disciplinario
- TÍTULO XVII: De los reconocimientos y el fomento de la armonía laboral.
- TÍTULO XXII: Procedimiento para la prevención y sanción del hostigamiento sexual

Que, adicionalmente a lo indicado, en la nueva versión del Reglamento Interno de Trabajo de FONAFE se está contemplando la actual denominación de las Gerencias y áreas de FONAFE en atención a las modificaciones de las herramientas de gestión aprobadas por Dirección Ejecutiva;





Av. Paseo de la República 3121, San Isidro, Lima 27, Perú

Tel: 440 4222

www.fonafe.gob.pe

2



Que, mediante Expediente N° 20272-2019 Registro N° 107, el MTPE aprueba de manera automática el nuevo texto modificado del Reglamento Interno de Trabajo de FONAFE al amparo de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 039-91-TR;

Que, el Memorándum N° 203-2019/GSC-FONAFE solicita la emisión de la Resolución de Dirección Ejecutiva para la publicación, difusión y capacitación del nuevo texto modificado del Reglamento Interno de Trabajo que será aplicable a todos los trabajadores de FONAFE;

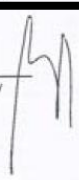
Que, de conformidad con las facultades delegadas a la Dirección Ejecutiva mediante el Acuerdo No. 007-2005/003-FONAFE de fecha 1 de marzo de 2005;

SE RESUELVE:

Artículo Primero: Aprobar la entrada en vigencia del Reglamento Interno de Trabajo de FONAFE (49 páginas) desde el día siguiente a la fecha de su difusión a través del correo institucional, el mismo que como anexo, forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo: Disponer que la Gerencia Corporativa de Planeamiento y Control de Gestión, en coordinación con la Gerencia de Servicios Compartidos difunda entre los trabajadores de FONAFE el nuevo texto modificado del Reglamento Interno de Trabajo de FONAFE.

Regístrese, comuníquese y Archívese.


 Roberto Martín Sala Rey
 Director Ejecutivo (e)




Av. Paseo de la República 3121, San Isidro, Lima 27, Perú

Tel: 440 4222

www.fonafe.gob.pe

Asimismo, se verifica que la entidad ha proporcionado el Informe N° 069-2019/RRHH-GSC-FONAFE, el cual en el numeral IV. Conclusiones y Recomendaciones se señala lo siguiente: “(...) *Por lo antes expuesto, se pone a consideración de la Gerencia Corporativa de Servicios solicitar la emisión de la Resolución de Dirección Ejecutiva que apruebe el Reglamento Interno de Trabajo para proceder con la respectiva publicación, difusión y capacitación a los colaboradores del centro Corporativo*”; lo cual, del mismo modo lo mostramos en las imágenes que a continuación presentamos:





INFORME N° 069-2019/RRHH-GSC-FONAFE

A : Alejandro Restegui Rodríguez
Gerente Corporativo de Servicios Compartidos

DE : Rocio Valenzuela Espinoza
Ejecutivo Corporativo de Recursos Humanos

ASUNTO : Emisión de Resolución de Dirección Ejecutiva para la publicación, difusión y capacitación de la nueva versión del Reglamento Interno de Trabajo

REFERENCIA : Memorándum N°039-2019/GSC-FONAFE

FECHA : 02 ABR. 2019

SUMILLA

Mediante el presente informe se pone en consideración de la Gerencia Corporativa de Servicios Compartidos la necesidad de solicitar la emisión de una Resolución de Dirección Ejecutiva para la aprobación, publicación, difusión y capacitación de la nueva versión del Reglamento Interno de Trabajo.

I. Base Legal

- Decreto Supremo N° 039-91-TR de fecha 30 de diciembre de 1991, sobre el establecimiento del Reglamento Interno de Trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones.

II. Antecedentes

- Con fecha 03 de marzo del 2008, se emitió la Resolución de Dirección Ejecutiva N° 013-2008/DE-FONAFE que aprueba el Reglamento Interno de Trabajo de FONAFE.
- Con fecha 17 de noviembre del 2017, se emitió la Resolución de Dirección Ejecutiva N° 081-2017/DE-FONAFE que modifica el Reglamento Interno de Trabajo de FONAFE.
- Con fecha 16 de enero del 2019, se emitió el Memorándum N°039-2019/GSC-FONAFE, se hace de conocimiento a la Dirección Ejecutiva del Proyecto de modificación del Reglamento Interno de Trabajo de FONAFE.
- Con fecha 17 de enero del 2019, la Dirección Ejecutiva mediante proveído en el Memorándum N° 039-2019/GSC-FONAFE, dio su consideración para proceder con el trámite de autorización ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.



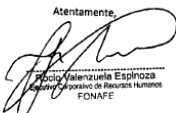
III. Análisis

- Con fecha 06 de febrero del 2019, se envió el formato de Modificación del Reglamento Interno de Trabajo, de acuerdo al Decreto Supremo N° 039-91-TR, dando a conocer las principales modificaciones en los siguiente títulos:
 - TÍTULO IV: De deberes y obligaciones de los colaboradores
 - TÍTULO VII: Del horario de trabajo, tiempo de alimentación principal, de control de asistencia, permanencia y puntualidad
 - TÍTULO X: De las licencias, permisos y permanencia en el centro de trabajo
 - TÍTULO XIV: Normas elementales que se debe de observar dentro del desarrollo de la actividad laboral con la finalidad de cautelar la higiene y seguridad en el trabajo e indicaciones para evitar accidentes y otros riesgos profesionales, así como las instrucciones respectivas para prestar los primeros auxilios
 - TÍTULO XVI: Del régimen disciplinario
 - TÍTULO XVII: De los reconocimientos y el fomento de la armonía laboral
- Con fecha del 22 de febrero del 2019, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Cédula de Notificación nos envía la Aprobación de la Modificación del Reglamento Interno de Trabajo.

IV. Conclusiones y Recomendaciones

- Por lo antes expuesto, se pone a consideración de la Gerencia Corporativa de Servicios Compartidos solicitar la emisión de la Resolución de Dirección Ejecutiva que apruebe el Reglamento Interno de Trabajo para proceder con la respectiva publicación, difusión y capacitación a los colaboradores del Centro Corporativo

Atentamente,



Rocio Valenzuela Espinoza
Ejecutivo Corporativo de Recursos Humanos
FONAFE

Siendo esto así, se verifica que la entidad ha dado atención total al ítem 2 de la solicitud del recurrente, al proporcionársele el Reglamento Interno de Trabajo, así como el documento de refrendo del titular de la entidad, y el informe que propone su aprobación.

Siendo esto así, la apelación formulada por el recurrente con posterioridad a la entrega de lo solicitado, debe ser desestimada atendiendo a lo establecido en el primer párrafo del artículo 10 de la Ley de Transparencia el cual establece que las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de proveer la información requerida si se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control.

En consecuencia, corresponde declarar infundado el extremo correspondiente al ítem 2 de la solicitud del recurrente, conforme a los argumentos antes expuestos.

Finalmente, de conformidad con los artículos 30 y 35 del Reglamento de la Ley de Transparencia, aprobado por el Decreto Supremo N° 072-2003-PCM, en aplicación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, corresponde a cada entidad determinar la responsabilidad en que eventualmente hubieran incurrido sus funcionarios y/o servidores por la comisión de presuntas conductas infractoras a las normas de transparencia y acceso a la información pública.

Asimismo, el artículo 4 de la Ley de Transparencia, señala que todas las entidades de la Administración Pública quedan obligadas a cumplir lo estipulado en la presente norma y que los funcionarios o servidores públicos que incumplieran con las disposiciones a que se refiere esta Ley serán sancionados por la comisión de una falta grave, pudiendo ser incluso denunciados penalmente por la comisión de delito de Abuso de Autoridad a que hace referencia el artículo 376 del Código Penal.

Además, el artículo 368 del Código Penal establece que el que desobedece o resiste la orden legalmente impartida por un funcionario público en el ejercicio de sus atribuciones, salvo que se trate de la propia detención, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de tres ni mayor de seis años.

Por los considerandos expuestos⁶ y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 6 y en el numeral 1 del artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1353, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Fortalece el Régimen de Protección de Datos Personales y la Regulación de la Gestión de Intereses;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- DECLARAR FUNDADO EN PARTE el recurso de apelación presentado por el **SINDICATO NACIONAL CENTRO UNIÓN DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD - SINACUT ESSALUD**; en consecuencia, **ORDENAR** al **FONDO NACIONAL DE FINANCIAMIENTO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DEL ESTADO (FONAFE)** que responda de manera clara y precisa el requerimiento contenido en el ítem 1 de la solicitud, conforme a los argumentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución, bajo apercibimiento de que la Secretaría Técnica de esta

⁶ De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

instancia, conforme a sus competencias, remita copia de los actuados al Ministerio Público en caso se reporte su incumplimiento, en atención a lo dispuesto por los artículos 368 y 376 del Código Penal.

Artículo 2.- SOLICITAR al **FONDO NACIONAL DE FINANCIAMIENTO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DEL ESTADO (FONAFE)** que, en un plazo máximo de siete (7) días hábiles, acredite la entrega de dicha información al **SINDICATO NACIONAL CENTRO UNIÓN DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD - SINACUT ESSALUD**.

Artículo 3.- INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el **SINDICATO NACIONAL CENTRO UNIÓN DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD - SINACUT ESSALUD**, respecto al ítem 2 de su solicitud, conforme a los argumentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 4.- DECLARAR agotada la vía administrativa al amparo de lo dispuesto en el artículo 228 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Artículo 5.- ENCARGAR a la Secretaría Técnica del Tribunal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la notificación de la presente resolución al **SINDICATO NACIONAL CENTRO UNIÓN DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD - SINACUT ESSALUD** y al **FONDO NACIONAL DE FINANCIAMIENTO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DEL ESTADO (FONAFE)**, de conformidad con lo previsto en el artículo 18 de la norma antes citada.

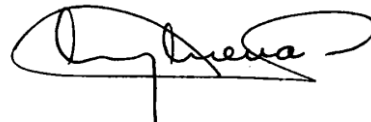
Artículo 6.- DISPONER la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.minjus.gob.pe).



PEDRO CHILET PAZ
Vocal Presidente



ULISES ZAMORA BARBOZA
Vocal



MARÍA ROSA MENA MENA
Vocal

vp: uzb