

DIRECTIVA DE PROCEDIMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS CONTRA LOS FUNCIONARIOS Y/O SERVIDORES Y LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE POR PRESUNTOS ACTOS DE CORRUPCIÓN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE

I.- FINALIDAD

La presente directiva tiene por finalidad establecer las disposiciones generales que permitan la formulación y atención de denuncias contra los funcionarios y/o servidores que vulneren la ética y la normal conducta de la entidad, presentadas por cualquier ciudadano de forma sustentada de la realización de presuntos hechos ilegales y arbitrarios; para así promover una cultura de integridad, ética y transparencia, libre de conductas de corrupción.

II.- ALCANCE

Las disposiciones establecidas en la presente directiva son de aplicación a todos los funcionarios, servidores civiles y prestadores de servicios sujetos a cualquier modalidad laboral y/o contractual que presten servicios en los órganos y unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, así como a las personas naturales o jurídicas que presenten sus denuncias.

III.- OBJETIVO

Establecer el procedimiento para la formulación y atención de denuncias presentadas ante la Municipalidad Provincial de Ferreñafe por presuntos actos de corrupción, así mismo el procedimiento para el otorgamiento de medidas de protección al denunciante y sancionar las denuncias realizadas de mala fe.

IV.- BASE LEGAL

- Ley N° 27979 – Ley Orgánica de Municipalidades
- Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General
- Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública
- D. S. N° 033-2005-PCM – Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública
- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil
- D. S. N° 040 – 2014-PCM – Reglamento de la Ley del servicio Civil
- Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC – Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057
- Ley N° 29542 – Ley de Protección al denunciante en el ámbito administrativo y de colaboración eficaz en el ámbito penal.



- D. S. N° 003-2013-JUS – Reglamento de la Ley de Protección al denunciante en el ámbito administrativo y de colaboración eficaz en el ámbito penal.
- D. L. N° 1327 – Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- D. S. N° 006-2017-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General
- D. S. N° 092-2017-PCM que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- D. S. N° 042-2018-PCM que establece medidas para fortalecer la Integridad pública y lucha contra la corrupción.
- D. S. N° 044-2018-PCM, Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción 2018 - 2021

V.- DISPOSICIONES GENERALES

1.- Definiciones

- Actos de Prevención: Medidas a nivel administrativo que adoptará la Municipalidad Provincial de Ferreñafe para evitar los actos de corrupción.
- Actos de Corrupción: Aquella conducta o hecho que demuestra un abuso del poder público por parte de un(a) servidor(a) que lo ostente, con el propósito de obtener para sí o a favor de tercero un beneficio indebido.
- Denunciante: Es la persona natural o jurídica, nacional o extranjera que en forma individual o colectiva, comunica a la comuna edilicia un acto de corrupción.
- Denunciado: Es el servidor(a) civil o prestador(a) de servicios de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, al que se le atribuye en la denuncia la presunta comisión de un acto de corrupción.
- Denuncia Anticorrupción: 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 y constituye 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 Decreto Legislativo N° 957.



- Denuncia Anónima: Es aquella comunicación verbal, escrita o virtual que da cuenta de un acto de corrupción susceptible de ser investigado en sede administrativa y/o penal, que se presenta sin identificar a la parte que la efectúe.
- Denuncia de Mala Fe: Es aquella comunicación verbal, escrita o virtual que versa sobre hechos ya denunciados, o es reiterada, o carece de fundamento, o es falsa.
- Denuncia falsa: Es aquella comunicación verbal, escrita o virtual que se realiza a sabiendas 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.
- Denuncia sobre hechos ya denunciados: Es aquella comunicación verbal, escrita o virtual que da cuenta de un acto de corrupción susceptible de ser investigado en sede administrativa y/o penal, que el denunciante, a sabiendas, interponga ante la misma instancia sobre los mismos hechos y sujetos denunciados, respecto de los cuales haya realizado una denuncia anterior o simultánea.
- Denuncia Reiterada: Es aquella comunicación verbal, escrita o virtual que da cuenta de un acto de corrupción susceptible de ser investigado en sede administrativa y/o penal, que 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: : Es aquella comunicación verbal, escrita o virtual que da cuenta de un acto de corrupción susceptible de ser investigado en sede administrativa y/o penal, que alega hechos contrarios a la realidad, a sabiendas de esta situación; o cuando no exista correspondencia entre lo que se imputa y las pruebas que lo sustentan.
- Medidas de Protección: Conjunto de medidas dispuestas por la autoridad administrativa competente, orientada a proteger el ejercicio de los derechos 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 derivada de la misma.
- Tipos de Corrupción: Existen diversos tipos de corrupción siendo estos:
 - a) Colusión: Asociación delictiva que realizan servidores(as) civiles con contratistas, proveedores y arrendadores; con el propósito de obtener recursos y beneficios ilícitos, a través de concursos amañados o prescindiendo de su realización (adjudicaciones directas), a pesar de que así lo indique la ley o normatividad vigente.
 - b) Extorsión: Acto mediante el cual un(a) servidor(a) civil, aprovechándose de su cargo y bajo la amenaza, sutil o directa, obliga al usuario de un servicio público prestado por la



Municipalidad Provincial de Ferreñafe a entregarle también, directa o indirectamente una recompensa.

- c) Fraude: Cualquier acto ilegal caracterizado por aprovechar la posición en la Municipalidad provincial. De Ferreñafe con el objeto de utilizar o aplicar indebidamente los recursos o activos de esta en forma deliberada para el enriquecimiento personal.
- d) Soborno: Ser configura cuando una persona natural o jurídica entrega directa o indirectamente a un(a) servidor(a) civil determinada cantidad de dinero o cualquier otro beneficio con el propósito de obtener una respuesta favorable a un trámite o solicitud, para obtener un beneficio personal o familiar, o favorecer determinada causa u organización.

2.- Competencia Funcional:

La Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, tiene la responsabilidad de prevenir los actos de corrupción, recibir y tramitar las denuncias por presuntos actos de corrupción y establecer las medidas de protección para el denunciante y sanciones ante denuncias formuladas de mala fe.

3.- Funciones Preventivas de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos

Tiene a su cargo el desarrollo de las sgtes. acciones:

- Incluir en el Plan Anual de Trabajo cursos y/o capacitaciones en materia de Anticorrupción.
- Propiciar charlas de sensibilización extensiva a los funcionarios y servidores en materia de Anticorrupción.
- Remitir mensualmente noticias e información relevante de la Contraloría General de la República en cuanto a la lucha anticorrupción para que los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe generen una cultura de cero tolerancia a dicha conducta ilegal.
- Aplicar la encuesta de Diagnostico de Lucha Anticorrupción en toda convocatoria de personal para corroborar la transparencia en los procesos de selección.

4.- Funciones Reactivas de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos

Tiene a su cargo el desarrollo de las siguientes acciones:

- Recibir denuncias sobre actos de corrupción que presuntamente haya cometido el personal de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, independiente de la modalidad laboral o contractual.



- Evaluar los hechos que sustentan las denuncias sobre actos de corrupción y en tal sentido, disponer la aplicación de las medidas de protección al denunciante o testigos según corresponda.
- Revisar si la denuncia califica como maliciosa y disponer las medidas correspondientes.
- Trasladar, en caso corresponda, la denuncia a la Secretaria Técnica encargada de los procedimientos administrativos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, a la Procuraduría Pública Municipal o al Órgano de Control Institucional.
- En caso el denunciado sea un prestador de servicios no sujeto a un régimen laboral, se informará a la Unidad de Abastecimiento a efecto de no seguirse emitiendo ordenes de servicios de las referidas personas.
- Coordinar el contenido de las capacitaciones de personal en materia relacionada a la probidad en el ejercicio de la función pública.
- Participar y conducir el proceso que conlleva a la aprobación del Plan Anticorrupción de la Municipalidad provincial de Ferreñafe.

5.- Legitimidad para Denunciar

Cualquier persona, natural o jurídica que tenga conocimiento de un presunto acto de corrupción, podrá denunciar el hecho a través de los medios previstos en la presente directiva.

6.- Reserva investigadora, confidencialidad y otras responsabilidades

La tramitación de las denuncias de actos de corrupción, así como las solicitudes de medios de protección para el denunciante se realizarán sobre las bases del principio de **reserva**. Todos los actos y documentos del proceso producto de la denuncia tiene carácter de reservado y/o confidencial. Aquellas denuncias de mala fe son excluidas de las medidas de protección, sin perjuicio de la responsabilidad civil y/o penal a que hubiese lugar.

VI.- DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

1.- Medios para la presentación de Denuncias y Registro

- **Presencial:** El(a) servidor(a) civil o persona natural o jurídica solicitará una entrevista con la persona encargada de recibir las denuncias de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos en donde se tomará su denuncia completando el Formulario de Denuncia de Actos de Corrupción. El(a) servidor(a) civil encargado de recibir la denuncia presencial deberá mantener la reserva de la identidad del denunciante, bajo responsabilidad administrativa, en caso el denunciante lo haya solicitado.
- **Documentación Física:** Las denuncias deberán presentarse a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, guardando el grado de confidencialidad del contenido de la



información, bajo responsabilidad. No obstante, si la denuncia se presenta a través de Mesa de Partes de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, la misma deberá ser remitida a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos en sobre cerrado con el rótulo de confidencial, sin registrar los datos del (a) denunciante en el Sistema de Gestión Documentario.

- Registro de Denuncias: La Unidad de Gestión de Recursos Humanos será la responsable de mantener el registro de las denuncias presentadas y de los datos de los denunciantes, guardando la confidencialidad de la información.

2.- Requisitos de las denuncias

Las denuncias deben cumplir como mínimo los siguientes requisitos:

2.1.- Datos Generales del Denunciante

a) Personas Naturales

- Nombres y Apellidos completos.
- Documento de Identidad o Pasaporte o Carnet de Extranjería.
- Domicilio para las notificaciones.
- Número telefónico y correo electrónico del denunciante.

b) Persona Jurídica

- Razón Social.
- Registro Único de Contribuyente.
- Representante(s) Legal(es)
- Dirección, número telefónico y correo electrónico de contacto.

2.2.- Contenido de la Denuncia

- a) Detallar de manera cronológica y coherente los actos o hechos materia de limpieza.
- b) La identificación del o los autor(es) de los hechos denunciados, de conocerse.
- c) El nombre del Órgano, Unidad Orgánica, donde se ha verificado el acto de corrupción.



- d) Documentación probatoria original o copia, que dé sustento a la denuncia. De no contar con ello se debe indicar el órgano que cuente con la misma, a efectos de que se incorpore en el expediente de denuncia.
- e) La manifestación del compromiso del denunciante para permanecer a disposición de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, a fin de brindar las aclaraciones que hagan falta o proveer mayor información sobre las irregularidades motivo de la denuncia.
- f) Lugar, fecha, firma, huella digital, en caso de no saber firmar o estar impedido de hacerlo, En caso de ser presentada por un conjunto de personas naturales, deberán nombrar a un representante, consignando los datos descritos precedentemente.
- g) Si la denuncia presentada es anónima, no requiere que se cumpla con las exigencias previstas en los datos generales del denunciante.
- h) Si la denuncia es virtual no se exige el cumplimiento de los requisitos previstos en el literal f).
- i) En caso el(a) denunciante decida acogerse a las medidas de protección laboral, deberá formular su solicitud de acuerdo a la Solicitud de Medidas de Protección al Denunciante.



3.- Denuncias de Mala Fe

Cualquier persona natural o jurídica y/o servidor(a) civil de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, que realice una denuncia de mala fe, será excluido inmediatamente de las medidas de protección, sin perjuicio de las responsabilidades de naturaleza civil, administrativa y/o penal que hubiera lugar.

4.- Protección para la presentación y atención de denuncias anticorrupción

- Las denuncias deben presentarse ante a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, debiendo registrarse la misma reemplazando la identidad del denunciante por un código cifrado. Las denuncias que se encuentran dirigidas al Órgano de Control Institucional, deberán ser presentadas en Mesa de Partes de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe.
- Recibida la denuncia, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, procederá a revisar si la misma cumple con los requisitos de admisibilidad según sea el caso, en un plazo máximo de dos (2) días hábiles. En caso, advierta que la denuncia se encuentra vinculada a las funciones y competencias del Órgano de Control Institucional, lo derivará a partir del día siguiente de notificado al Órgano en mención.

- Si la denuncia no cumple los requisitos de admisibilidad, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos cursará comunicación al denunciante, a efectos que subsane la observación, 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 considerar que el(a) denunciante ha desistido de su pedido y, con el, de cualquier, eventual solicitud de medida de protección, generándose así su archivo; sin embargo, si la información proporcionada hasta ese momento cuenta con fundamento, materialidad o interés por sí misma, la citada oficina, deberá trasladar a la Secretaría Técnica de los Procesos Administrativos Disciplinarios para su evaluación.

- Si la denuncia cumple con todos los requisitos, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos tiene un plazo de diez (10) días hábiles para evaluar y decidir el otorgamiento de la medida de protección solicitada por el(a) denunciante u otras que decida de oficio, de lo contrario deberá remitirlo en el día a la Secretaría Técnica de los Procesos Administrativos Disciplinarios.
- La Unidad de Gestión de Recursos Humanos comunicará a el(a) denunciante la decisión sobre el otorgamiento de las medidas de protección solicitadas en un plazo máximo de cinco (5) días de emitida la decisión.
- Posteriormente, , la Unidad de Gestión de Recursos Humanos debe trasladar la denuncia a la Secretaría Técnica de los Procesos Administrativos Disciplinarios, quien emitirá en un plazo de treinta (30) días el informe correspondiente conteniendo los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento o identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento.
- Asimismo, deberá remitir copia simple de la denuncia al Órgano de Control Institucional y a la Procuraduría Pública, para que actúen de acuerdo a su competencia.
- Si los hechos materia de la denuncia abarcan asuntos o controversias sujetas a la competencia de otras entidades u organismos del Estado, se le informa de ello a el(a) denunciante y se remite la documentación proporcionada a la entidad competente, cautelándose la confidencialidad de la misma.
- Si la denuncia involucra a alguno de los servidores de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos o a la Secretaría Técnica de los Procesos Administrativos Disciplinarios, la denuncia se deriva a la Gerencia Municipal. En este supuesto, la gerencia Municipal, otorga el Código cifrado y guarda la reserva de la denuncia, aplicando el procedimiento correspondiente para el otorgamiento de las medidas de protección.



5.- Deber de Informar

La Unidad de Gestión de Recursos Humanos informará trimestralmente a la Gerencia Municipal el estado de las denuncias tramitadas. Sin perjuicio de lo señalado, la Gerencia Municipal solicitará a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, cuando lo considere necesario, información sobre el estado de denuncias y/o las medidas de protección otorgadas.

6.- Medidas de Protección a el(a) Denunciante

Las medidas de protección a el(a) denunciante puede ser solicitadas en el momento de realizar la denuncia sobre actos de corrupción, así como durante las gestiones de atención de la denuncia.

La Unidad de Gestión de Recursos Humanos garantiza que las medidas de protección se extiendan mientras duren los trámites correspondientes de la denuncia presentada, incluso con posterioridad a los procedimientos que conduzcan a la sanción de la falta. Asimismo, se podrán extender a personas distintas de el(a) denunciante, si las circunstancias del caso lo justifican.

6.1.- Son medidas de protección al denunciante las siguientes:

- 
- Reserva de Identidad: El(a) denunciante tiene derecho a la reserva de su identidad, para lo cual la Unidad de Gestión de Recursos Humanos otorgará un código cifrado. 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.
 - Medidas de Protección Personal
 - Traslado temporal de el(a) denunciante o denunciado(a) a otro Órgano y/o Unidad Orgánica, sin afectar sus condiciones laborales o de servicio, ni el nivel del puesto.
 - La renovación de la relación laboral y/o contractual, debido a una anunciada no renovación.
 - Exoneración de la obligación de asistir al centro de labores de la persona denunciada, en tanto su presencia constituya un riesgo cierto e inherente para la determinación de los hechos materia de denuncia, en tanto dure la investigación.
 - Cualquier otra medida que resulte conveniente a fin de proteger a el(a) denunciante.

6.2.- Son pautas para el otorgamiento de una medida de protección

Para el otorgamiento de una medida de protección, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, debe verificar la concurrencia conjunta de los siguientes elementos:

- **Transparencia:** Se debe otorgar en aquellos casos en los cuales su no aplicación suponga un riesgo o peligro cierto e inminente a los derechos de el(a) denunciante.
- **Gravedad:** Se debe considerar el grado de posible afectación al normal y correcto funcionamiento de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe por un acto de corrupción anunciado.
- **Verosimilitud:** Se debe tomar en cuenta un determinado grado de certeza de la ocurrencia de los hechos denunciados.

6.3.- En el caso de las medidas de protección laboral se debe considerar la existencia de una relación de subordinación entre el o la denunciante y el o la denunciado(a).

6.4.- Para el caso de una medida de protección consistente en el apartamiento de los(as) servidores que tengan a su cargo el proceso de contratación en el que participa el o la denunciante, se debe tener en cuenta lo siguiente: Que exista suficientes indicios razonables sobre la comisión de los hechos denunciados, que la condición o cargo de el denunciado o denunciada sea determinante para la selección o contratación bajo investigación y que existan indicios razonables de que el(a) denunciado(a) ha tomado conocimiento de la denuncia y pueda tomar represalias dentro del proceso de selección.

6.5.- La extensión de otorgamiento de medidas de protección a personas distintas a el o la denunciante, Unidad de Gestión de Recursos Humanos, debe motivar su decisión en el acto resolutivo que corresponda. Las medidas de protección a el o la denunciante se otorgan con la presentación de la Solicitud de Medidas de Protección a el o la denunciante.

6.6.- Variación de medidas de protección:

- La variación de las medidas de protección se puede dar a solicitud de la persona protegida, o por hechos que ameritan modificar o suspender todas o algunas de las medidas de protección, dispuestas en mérito de la denuncia formulada.
- La Unidad de Gestión de Recursos Humanos debe verificar las medidas de protección, debe comunicar a el o la denunciante por escrito la intención de variar la medida de protección, así como la nueva medida que pretende adoptar y las razones que la fundamentan en el plazo máximo de quince (15) días.



6.7.- Son obligaciones de las personas protegidas:

- Cooperar en las diligencias que sean necesarias, a convocatoria del Órgano y/o Unidad Orgánica, sin que ello ponga en riesgo la identidad protegida.
- Mantener un comportamiento adecuado que preserve la eficacia de las medidas de protección, incluso cuando cesen las mismas.
- Salvaguardar la confidencialidad de las operaciones y condiciones que se den con las medidas de protección, incluso cuando cesen las mismas.
- Reafirmar la veracidad de los términos de su denuncia en cualquier estado del procedimiento.
- Permitir y facilitar cualquier investigación contra su persona, si la naturaleza de los hechos investigados así lo requieren.

Incumplimiento de las obligaciones del denunciante



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

7.- Denuncias formulada de mala fe

- La Unidad de Gestión de Recursos Humanos durante la revisión de la denuncia, debe evaluar si la misma fue formulada de mala fe o no.
- Si se determina que la denuncia fue de mala fe, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos comunica a el o la interesado(a) la intención de cesar las medidas de protección a el o la denunciante por presunta denuncia de mala fe, a efectos de que formule sus alegaciones en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles de notificado.
- La comunicación contiene las razones que fundamentan la presunción de mala fe. La Unidad de Gestión de Recursos Humanos, debe motivar la 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.
- La Unidad de Gestión de Recursos Humanos o la Gerencia Municipal, deberán remitir los actuados a la Secretaria Técnica de los Procesos Administrativos Disciplinarios, así como a

la Procuraduría Pública municipal para que actúe conforme a sus competencias por la denuncia de mala fe.

VII.- RESPONSABILIDADES

- ✓ La Gerencia Municipal y la Unidad de Gestión de Recursos Humanos son responsables del cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Directiva.
- ✓ La presente Directiva es de obligatorio cumplimiento para los(as) servidores(as) que laboran o prestan servicios en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, bajo cualquier régimen laboral o modalidad contractual, y los titulares de los órganos o unidades orgánicas de la entidad son responsables de velar por el cumplimiento de la presente Directiva.
- ✓ El incumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Directiva genera responsabilidad administrativa y sanción conforme a la normativa que corresponda, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales a las que hubiera lugar.

VIII.- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS



- ✓ La Unidad de Gestión de Recursos Humanos entregará a los postulantes de proceso de contratación de personal el Formulario de Comunicación de denunciar actos de corrupción en los procesos de contratación.
- ✓ Los(as) servidores(as) civiles que intervengan en cualquier estado del trámite de las denuncias anticorrupción y aprobación de medidas de protección, se abstendrán de divulgar cualquier aspecto relacionado con estas, particularmente en lo referido a la reserva de la identidad de la persona denunciante, bajo responsabilidad.
- ✓ La Gerencia de Secretaria General difundirá entre los (as) servidores(as) civiles de la Municipalidad provincial de Ferreñafe y de la ciudadanía en general los alcances de esta Directiva, así como los mecanismos y procedimientos específicos aprobados por la entidad para su aplicación. Asimismo, debe publicar la presente Directiva en los espacios comunes y de atención al público y a proveedores y contratistas de la entidad.
- ✓ En caso de duda sobre la interpretación y en los aspectos no regulados expresamente en la presente Directiva, serán resueltos por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos.

FORMIULARIO DE DENUNCIA DE ACTOS DE CORRUPCIÓN

La denuncia es anónima: SI NO

Sr.:

Jefe(a) de la Unidad de Recursos Humanos
Municipalidad Provincial de Ferreñafe

Por el presente formulario el(a) suscrito(a), denuncia un Acto de Corrupción en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe al amparo de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1327 y su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, para lo cual presenta la sgte. información, en letras mayúsculas y legibles:

I.- DATOS DEL DENUNCIANTE

PERSONA NATURAL

Nombres y Apellidos completos del denunciante	
Documento nacional de Identidad o Pasaporte o Carne de Extranjería (en caso sea ciudadano extranjero)	
Domicilio Real y Procesal	
N° de Teléfono/ Celular	
Correo Electrónico	
Servidor de la MPF	SI () NO ()
Órgano en que labora	
Cargo que desempeña	
Vínculo con el(los) denunciados	

PERSONA JURÍDICA

Razón Social	
Registro Único de Contribuyentes	
Representante(s) Legal(es)	
Domicilio Procesal	
N° Teléfono/ Celular	
Cargo que des Correo Electrónico	



II.- DATOS DEL DENUNCIADO(A)

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO QUE DESEMPEÑA

III. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

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

IV. DOCUMENTACIÓN PROBATORIA

(En este caso se podrá acompañar la documentación original o copia que le de sustento. De no contar con documentación que acredite la comisión del acto de corrupción, se debe indicar el órgano que cuente con dicha documentación)

1)
2)
3)
4)

V. Los hechos expuestos ya han sido denunciados?

SI () NO ()



Si la respuesta es SI, señale en 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, autorizando 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 tramitarla conforme a ley.

Ferreñafe, de del año .

Adjunto:

- 1.- _____
- 2.- _____
- 3.- _____
- 4.- _____
- 5.- _____

Firma:

Nombre y Apellidos:

DNI N° :

Nota: La denuncia maliciosa o de mala fe referida a hechos ya denunciados, o reiterada, o carente de fundamento o falsa, genera responsabilidades de carácter civil, administrativa y/o penal a que hubiese lugar.



SOLICITUD DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE

YO, _____, identificado(a) con DNI N° _____, identificado(a) en _____, con número telefónico fijo/celular _____ y correo electrónico _____ habiendo formulado denuncia con Código de Expediente N° _____ con la finalidad de asegurar la eficacia de la resolución final y la protección a mi persona, en el marco de lo establecido en el Artículo 6° del decreto Supremo N° 010-2007-JUS, solicito se me otorgue la medida de protección, elegida a continuación:

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

a. Traslado temporal del denunciante	
b.- Traslado del denunciado a otra Unidad Orgánica	
c.- Licencia sin 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 la denuncia.	
d. Otra, debidamente justificada (Protección policial, reserva del paradero del denunciante, otros)	

- 3.- Otra medida de protección ()

Apartamiento de proceso 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:

Las medidas prescritas en los literales a y c, relativas a las personas denunciadas, solo pueden otorgarse por la contundencia de los elementos de prueba aportados acerca de la comisión de la falta de 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.



Firma.

Mombre y Apellidos:

DNI N°:
