

# Guía informativa para la atención de denuncias por presuntos actos de corrupción

(Referencia: Directiva aprobada por Resolución 071-2021-PD)

## Denuncia por presuntos actos de corrupción

La denuncia por un presunto acto de corrupción cometido por un trabajador del OSIPTEL, se puede presentar a través de las siguientes modalidades:

- **Mesa de partes virtual:** A la dirección electrónica [sid@osiptel.gob.pe](mailto:sid@osiptel.gob.pe) (Servicio Información y Documentación).
- **Correo electrónico:** A la dirección electrónica [denunciascorrupcion@osiptel.gob.pe](mailto:denunciascorrupcion@osiptel.gob.pe), adjuntando el **Anexo 1**, Formulario para denunciar actos de corrupción en el OSIPTEL, debidamente llenado y los documentos sustentatorios.
- **Web institucional:** Desde la página web del OSIPTEL se deberá ingresar a “Formularios”, luego “Denuncias de actos de corrupción” y seguir las instrucciones correspondientes.

Las denuncias presentadas bajo cualquier modalidad serán registradas en el Sistema de atención de denuncias por presuntos actos de corrupción, manteniendo la reserva de la identidad del denunciante, en caso el denunciante lo haya solicitado.

En caso, que el denunciante decida acogerse a las medidas de protección, deberá formular su solicitud por escrito, utilizando para ello el **Anexo 1** - Formulario para denunciar actos de corrupción en el OSIPTEL.

## Contenido de la denuncia

La denuncia presentada ante el OSIPTEL debe contener como mínimo lo siguiente:

- a) Nombre y apellidos, documento nacional de identidad, domicilio, número telefónico y correo electrónico del denunciante. Si la denuncia es presentada por persona jurídica, incluir razón social, Registro Único de Contribuyentes y los datos de quien la representa. Si la denuncia es anónima **no es exigible este requisito**.
- b) Los actos materia de denuncia expuestos en forma detallada y coherente, incluyendo la identificación de los autores de los hechos denunciados, de conocerse. Podrá acompañar documentación, original o copia, como sustento.
- c) Manifestación del compromiso del denunciante para permanecer a disposición del OSIPTEL, a fin de brindar aclaraciones o proveer mayor información.
- d) Lugar, fecha, firma o huella digital (en caso de no saber firmar o estar impedido de hacerlo).

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

En caso el denunciante quiera acogerse a las medidas de protección, deberá indicarlo en la denuncia.

### Medidas de protección al denunciante

Las medidas de protección al denunciante y testigo son las siguientes:

1. Reserva de identidad. - El denunciante tiene derecho a la reserva de su identidad y se le asigna un código numérico cifrado.
2. Medidas de protección laboral:
  - a) Traslado temporal del denunciante o del denunciado a otro órgano o unidad orgánica, sin afectar sus condiciones laborales, ni el nivel del puesto.
  - b) La renovación de la relación contractual, convenio de prácticas pre o profesionales, 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.
  - d) Cualquier otra que resulte conveniente a fin de proteger al denunciante.

Las medidas señaladas en los literales a y c, solo pueden otorgarse por la contundencia de los elementos de prueba aportados y en tanto dure el procedimiento administrativo disciplinario que defina la responsabilidad de la persona imputada en la denuncia.

3. Otras medidas de protección.- Aquellas que buscan proteger la posición del denunciante como postor/postulante en los procesos de contratación en los que participa o su posición en la relación contractual con el OSIPTEL.

### Sobre la atención de denuncias

La atención de denuncias tiene las siguientes características:

1. La denuncia que se presente ante el OSIPTEL debe registrarse reemplazando la identidad del denunciante por un código cifrado.
2. Si la única medida de protección solicitada por el denunciante es la reserva de identidad, el Oficial de Integridad remite inmediatamente la denuncia a la STOI-PAD.
3. Recibida la denuncia, en un plazo máximo de **dos (2) días hábiles**, el Oficial de Integridad revisa si cumple los requisitos establecidos. Si no se cumplen, se notifica al denunciante para que subsane la omisión en un plazo máximo de **tres (3) días hábiles**.
4. De no cumplirse con la subsanación, el OSIPTEL asume que el denunciante ha desistido de su pedido y, con él, de cualquier eventual solicitud de medidas de protección; lo que genera el archivo de la solicitud. En el mismo acto de archivamiento, el Oficial de Integridad debe remitir la denuncia a la STOI-PAD, sin evaluar o calificar la denuncia.
5. Si los hechos materia de la denuncia versan sobre asuntos o controversias sujetas a la competencia de otros organismos del Estado, la Gerencia General informará

de ello al denunciante y remitirá la documentación proporcionada a la entidad competente, cautelándose la confidencialidad de la misma.

6. Si la denuncia cumple con los requisitos establecidos, el Oficial de Integridad:
  - a) Procede a evaluar si es una denuncia de mala fe, disponiendo las medidas correspondientes.
  - b) Remite la denuncia y los documentos que la sustentan a la STOI-PAD, con copia a la Oficina de Control Institucional, conforme a la normativa correspondiente.
  - c) Si contiene elementos suficientes de materialidad y fundamento que amerite el inicio de acciones legales, civiles o penales, remite la denuncia a la Procuraduría Pública del OSIPTEL.
  - d) Procede a evaluar el requerimiento de medidas de protección al denunciante.

### Sobre el otorgamiento de medidas de protección al denunciante

1. El Oficial de Integridad revisa la solicitud de medidas de protección formulada por el denunciante y solicita a la Oficina de Recursos Humanos que evalúe la viabilidad operativa para el otorgamiento de las medidas de protección solicitadas.
2. En un plazo no mayor de **tres (3) días hábiles**, la Oficina de Recursos Humanos remite al Oficial de Integridad el informe sobre la viabilidad operativa de la aplicación de las medidas de protección al denunciante. La Gerencia General tomará la decisión de otorgar la medida de protección solicitada, para tal efecto podrá solicitar la evaluación operativa de las medidas de protección solicitadas por el denunciante a otro órgano o unidad orgánica, según el caso y competencia.
3. Para el otorgamiento de una medida de protección se tendrán en cuenta la trascendencia, la gravedad y la verosimilitud de los hechos denunciados. Para el caso de las medidas de protección laboral se debe considerar la existencia de una relación de subordinación o de superioridad jerárquica.
4. La Gerencia General dispondrá a la Oficina de Recursos Humanos la ejecución de las medidas de protección al denunciante, 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.
5. El Oficial de Integridad comunicará al denunciante la decisión sobre el otorgamiento o no de las medidas de protección solicitadas en un plazo máximo de **siete (7) días hábiles**, computados desde la presentación de la denuncia o de la subsanación.
6. El otorgamiento de las medidas de protección se extiende mientras dure el peligro que las motiva, incluso con posterioridad a los procedimientos que conduzcan a la sanción de la falta.