

**DIRECTIVA QUE  
REGULA EL  
PROCEDIMIENTO DE  
DENUNCIAS CONTRA  
FUNCIONARIOS Y  
SERVIDORES QUE  
VULNEREN LA ETICA O  
NORMAS DE  
CONDUCTA EN LA EPS  
EMPSSAPAL S.A.**



## TITULO I

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### ARTICULO 1°.- DEL OBJETIVO

El objetivo de la presente Directiva es establecer el procedimiento para la atención de denuncias presentadas a la EMPRESA MUNICIPAL PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO DE LAS PROVINCIAS ALTO ANDINAS SOCIEDAD ANÓNIMA-EPS EMPSSAPAL S.A., por presuntos actos de faltas a la Ética e Integridad, asimismo el procedimiento para el otorgamiento de medidas de protección al denunciante y para encauzar la sanción de las denuncias realizadas de mala fe.

##### ARTICULO 2°.- DE LA FINALIDAD

2.1 La finalidad de la presente Directiva es promover una cultura de integridad, ética y transparencia, libre de conductas antiéticas.

2.2 Establecer las pautas de procedimientos que regulen el trámite de denuncia presentadas por cualquier persona que conoce la ocurrencia de un presunto acto de corrupción y/o falta de Ética e Integridad, en la EPS EMPSSAPAL S.A.

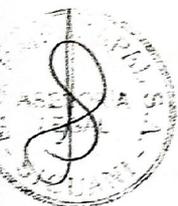
2.3 Incentivando aquellas denuncias realizadas de buena fe y encauzar la sanción para las denuncias realizadas de mala fe.

##### ARTICULO 3°.- DE LA BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27658, Ley de Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
- Ley N° 29542, Ley de protección al denunciante en el ámbito administrativo y de colaboración eficaz en el ámbito penal.
- Ley N° 28716, Ley de Control interno de las entidades del Estado.
- Ley N° 29733, Ley de protección de datos personales.
- Ley 30314, Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en el espacio público.



- Decreto Supremo N° 043-2003-PCM, que aprueba el Texto Único Ordenando de la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la información público.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27815 del Código de Ética de la Función Pública, modificada por la Ley N° 28496.
- Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2003-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 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.
- Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Decreto Supremo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección al denunciante de hechos de corrupción y sanciona las denuncias de mala fe.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la política nacional de integridad y lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo N° 044-2018-pcm aprueba el plan nacional de integridad y lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo N° 120-2019-pcm, que aprueba el Reglamento de la Ley 28024, ley que regula la gestión de interés en la administración pública.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".
- Resolución de Secretaria de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP "Lineamientos para implementar la función de la integridad en las entidades de la administración pública"



- Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL-DN, que aprueba la norma técnica peruana denominada sistemas de gestión anti soborno (NTP-ISO 37001-2017).

#### **ARTICULO 4°.- DEL ALCANCE.**

Las disposiciones establecidas en la presente Directiva son de conocimiento, observancia y cumplimiento obligatorio para los/las servidoras de la EPS EMPSSAPAL S.A., independiente a la modalidad laboral o contractual que mantengan con la empresa, así como toda persona natural o jurídica que tenga conocimiento de la comisión de presupuestos actos de corrupción y/o faltas al Código de Ética e Integridad. De igual forma, los Gerente de Línea y Jefes de unidades de la EPS son responsables de velar por el cumplimiento de la presente Directiva, en todos sus extremos.

### **CAPITULO II**

#### **DISPOSICIONES ESPECÍFICAS**

#### **ARTICULO 5°.- DEL PROCEDIMIENTO PARA LA RECEPCION DE DENUNCIAS**

El órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS que está a cargo de la Oficina de Asesoría Legal Interna, tendrá la función de recibir y tramitar las denuncias por presuntos actos de faltas al Código de Ética e Integridad y las medidas de protección establecidas en el Decreto Legislativo N° 1327 y su Reglamento. Además tendrá a su cargo el desarrollo procedimental de las siguientes acciones:

- a) Recibirá denuncias sobre actos de faltas al Código de Ética e Integridad, que presuntamente haya cometido el personal de la EPS EMPSSAPAL S.A., independientemente de su modalidad laboral o contractual.
- b) Evaluará los hechos que sustentan las denuncias sobre presuntos actos de faltas al Código de Ética e Integridad; en tal sentido, dispondrá la aplicación de las medidas de protección a el/la denunciante y/o testigos; según corresponda.
- c) Revisará si la denuncia califica como maliciosa o de mala fe, y disponer las medidas correspondientes, conforme a lo previsto en la presente Directiva.
- d) Trasladará, en caso corresponda, la denuncia a la Secretaria Técnica de los PAD a cargo de los procedimientos administrativos disciplinarios, y si



correspondiese supletoriamente a la Procuraduría Pública de la Municipalidad Provincial de Canchis.

- e) Coordinara el contenido de las capacitaciones de personal en materias relacionadas en la ética e integridad en el ejercicio de la función pública.

#### **ARTICULO 6°.- DE LOS DENUNCIANTES.**

Cualquier persona, natural o jurídica que tenga conocimiento de la comisión de presuntos actos de corrupción y/o faltas al Código de Ética e Integridad, podrá denunciar el hecho a través de los medios previstos en la presente Directiva.

El/la denunciante podrá optar por realizar una denuncia con la reserva de su identidad o sin la reserva de su identidad, en ambos casos, el/la denunciante deberá cumplir con llenar los formatos contenidos en los anexos de la Directiva, según corresponda en cada caso. En el caso de las denuncias con reserva de identidad, el tratamiento se realizara empleando un código cifrado.

#### **ARTICULO 7°.- DE LA PROTECCION Y RESERVA DE IDENTIDAD DEL DENUNCIANTE.**

Además de la reserva de su identidad, el/la denunciante podrá solicitar, conjuntamente con la presentación de su denuncia, las siguientes acciones de protección:

7.1 La identidad de el/la denunciante, materia de la denuncia y las actuaciones derivadas de la misma deberán ser protegidas por el principio de reserva desde su recepción hasta la culminación del procedimiento de atención de denuncias por presuntos actos de corrupción y/o faltas al código de ética e integridad, por lo que las/los servidores que intervengan en cualquier etapa del trámite de atención de la denuncia, están prohibidos de divulgar cualquier aspecto relacionado a el/ella, especialmente, la identidad de la persona denunciante o de los testigos.

7.2 Las personas que decidan denunciar presuntos actos de corrupción y/o faltas al Código de Ética e Integridad, tendrán, además de la vía que el Decreto Legislativo N° 1327 ha instituido, las demás que el ordenamiento jurídico prevé en atención a la naturaleza administrativa o penal que el acto reviste.

7.3 Asimismo, las denuncias de mala fe son excluyentes de las medidas de protección, sin perjuicio de la responsabilidad civil, administrativa y/o penal a que hubiese lugar.

## ARTICULO 8°.- DE LOS PRINCIPIOS DE RESERVA

8.1 El procedimiento de las denuncias presentadas, se registrarán por el principio de reserva, regulado en el artículo 3° del Decreto Supremo N° 010-2017-JUS que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, Decreto que establece medidas de protección al denunciante de hechos de corrupción y sanciona las denuncias de mala fe

8.2 El citado principio, garantizará la reserva de la información relativa a el/la denunciante, por lo cual, su identidad no puede ser de conocimiento público a través de una solicitud de acceso a la información pública, por tener el carácter de confidencial.

8.3 La identidad de el/la denunciante también será protegida frente a los/las que intervienen en el eventual procedimiento administrativo disciplinario que se iniciara como consecuencia de las denuncias remitidas al Órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A, lo cual implica que la Secretaria Técnica del PAD, así como las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario a las que se refiere el artículo 92° de la Ley N° 30057, procedan de oficio respecto de la protección de la identidad de el/la denunciante, independientemente que los hechos y/o conductas generan suficiente convicción respecto de la ocurrencia de una falta disciplinaria.

8.4 Ningún otro/a trabajador de la EPS EMPSSAPAL S.A., estará facultado a solicitar información acerca de la identidad de un denunciante o del contenido de la denuncia o de la solicitud de protección formulada. Si esto procede, el Órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A deberá negarse formalmente a acceder al pedido y poner este hecho en conocimiento de la Gerencia General de la EPS.

## ARTICULO 9°.- DE LOS REQUISITOS DE LA DENUNCIA.

Los requisitos mínimos que deberá contener la denuncia serán las siguientes:

### a) Datos Generales del denunciante:

Para personas naturales:

- Nombres y apellidos completos de /la denunciante.
- Documento nacional de identidad o pasaporte/ carnet de extranjería (en caso sea ciudadana/o extranjera/o)

- c) **A través de documento físico en sobre cerrado.**- La denuncia deberá presentarse en mesa de partes de la secretaria de la EPS EMPSSAPAL S.A., guardando el grado de confidencialidad del contenido de la información, bajo responsabilidad, Se deberá adjuntar los formatos contenidos en los Anexos de la presente Directiva debidamente llenados y los documentos sustentatorios de la denuncia, mediante un sobre cerrado con la anotación "Denuncia por presuntos actos de faltas al Código de Ética e Integridad-confidencial". La secretaria de la EPS EMPSSAPAL.S.A., deberá remitir la documentación al Órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A, en un plazo no mayor de un (1) día hábil. En caso la denuncia involucre a alguno de los integrantes del Órgano responsable, el sobre cerrado deberá contener la anotación "Denuncia por presuntos actos de faltas al Código de Ética e Integridad" confidencial- Gerente General de la EPS EMPSSAPAL S.A., y deberá de remitirse a Gerencia en un plazo no mayor de un (1) día hábil.

El/la servidor/a (que pertenece a la Secretaria de Gerencia General de la EPS EMPSSAPAL S.A.) deberá evitar el registro de los datos de el/la denunciante en el Sistema de Tramite Documentario indicando que se trata de una denuncia confidencial.

11.2 El Órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A será la responsable de mantener el registro de las denuncias presentadas y de los datos de los/las denunciantes, guardando confidencialidad de la información.

11.3 El/la denunciante podrá optar como medio de prueba las declaraciones de los/las testigos que crea conveniente. Sin embargo, debe existir testigos que decidan presentarse personalmente, quienes serán entrevistados por una servidora/o del Órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A, quien tomara su declaración testimonial, la misma que será anexada a la denuncia formulada. En caso la denuncia involucre a alguno de los/las integrantes del Órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A., el/la testigo solicitará una nueva entrevista con el propio Gerente General de la



EPS EMPSSAPAL S.A. en donde de igual manera se tomará su declaración testimonial, la misma que será anexada a la denuncia formulada.

11.4 Una vez recibida las denuncias, a través de los distintos medios mencionados, el Órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A, verificara que esta se encuentre dentro de los alcances de la presente Directiva, cumpliendo con los requisitos previstos en el artículo 9 salvo en los casos de denuncias anónimas en los cuales se verificara el cumplimiento de los requisitos conforme a lo indicado en el artículo 10 de la presente Directiva.

11.5 En caso la denuncia no cumpla con alguno de los requisitos establecidos, se solicitará a el/la denunciante que subsane la omisión en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles.

11.6 La denuncia una vez revisada podrá ser calificada como "ha lugar de trámite", en caso contenga los indicios suficientes para determinar la comisión de presuntos actos de corrupción y/o faltas al Código de Ética e Integridad, el Órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A, previo informe que contenga la calificación de los hechos que se encuentren presuntamente tipificados como faltas administrativos en la Ley N° 30057 y su Reglamento, remitirá en un plazo máximo de quince (15) días hábiles, la denuncia a la STPAD de la EPS EMPSSAPAL S.A., para que como órgano responsable proceda a precalificar las presuntas faltas administrativas disciplinarias, así como supletoriamente a la Procuraduría Publica de la Municipalidad Provincial de Canchis, de corresponder, para que realicen las acciones conforme a sus competencias.

11.7 En todos los casos, el Órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A, en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir del día siguiente de presentada y registrada la denuncia, deberá brindar respuesta a el/la denunciante detallando el estado de la misma y agradeciendo por su colaboración, a través de los mismos medios utilizados para la presentación de su denuncia.



estado de la misma y agradeciendo por su colaboración, a través de los mismos medios utilizados para la presentación de su denuncia.

11.8 El Órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A efectuara el seguimiento y monitoreo a la STPAD y supletoriamente a la Procuradora Publica de la MPC, a fin de conocer el resultado de la denuncia, sin perjuicio de ejecutar coordinaciones con dichas instancias durante el desarrollo de su investigación para conocer el grado de avance.

### CAPITULO III DISPOSICION COMPLEMENTARIAS

#### ARTICULO 12°.- PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCION DE DENUNCIAS CON MEDIDAS DE PROTECCION

12.1. Si la medida de protección solicitada es la reserva de identidad, el/la denunciante presentara los formatos correspondientes donde anotara que se trata de una denuncia por presuntos actos de corrupción y/o faltas al Código de Ética e integridad, con medida de protección de reserva de identidad. En este caso, el Órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A no registrara los datos personales del el/la denunciante.

12.2 De solicitar la medida de protección laboral o de otro tipo, los formatos correspondientes se presentarán directamente ante el Órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A indicando que se trata de una denuncia por presuntos actos de faltas al código de ética e integridad con medidas de protección.

12.3 Cuando la denuncia sea remitida por correo electrónico o a través del portal web institucional, o a través de vía telefónica o cualquier medio virtual habilitado para tal fin, deberá señalarse expresamente si solicita medida de protección, conforme se establece en los formatos contenidos en los anexos de La presente Directiva.

12.4 En el caso de testigos de denuncias por presuntos actos de faltas del Código de Ética e Integridad que se encuentren en trámite, y que quieran acogerse a medidas de protección, deberán ser solicitados expresamente a través del formato contenido en el anexo II de la presente Directiva ante el Órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A quien realizará el procedimiento previsto en la presente Directiva.

12.5 Las medidas de protección otorgadas a el/la denunciante y/o testigo, se extenderán mientras dure el peligro que las motiva, pudiendo mantenerse vigentes incluso con posterioridad a los procedimientos que conduzcan a la sanción de la falta, para la extensión del plazo de las medidas de protección deberá contarse con el informe de viabilidad operativa del Órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A según corresponda.

## ARTICULO 13.- MEDIDAS DE PROTECCION

13.1 Las medidas de protección deberán ser requeridas expresamente por el/la denunciante y/o testigo, a través del formato contenido en el anexo II de la presente Directiva. Para el cual se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) **Trascendencia:** Se deberá otorgar en supuestos en los que su no aplicación suponga un riesgo o peligro cierto e inminente a los derechos de el/la denunciante.
- b) **Gravedad:** Se deberá considerar el grado de posible afectación a un bien jurídico protegido en virtud a la denuncia de un presunto acto de corrupción.
- c) **Verosimilitud:** Se deberá tomar en cuenta el grado de certeza de la ocurrencia de los hechos denunciados y la afectación de los bienes jurídicos.

### 13.2 Tipos de Medidas de Protección:

- a) **Reserva de identidad:** El/la denunciante tendrá derecho a la reserva de su identidad, a través de la asignación de un código numeral especial para procedimientos. La protección de la identidad podrá mantenerse, incluso, con posterioridad a la culminación de los procesos

c) **Medidas de protección laboral.** - El/la servidor/a, independiente de su régimen laboral, que acude como denunciante y/o testigo, tendrá derecho a las medidas de protección laboral de acuerdo al numeral 2 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 010-2017-JUS que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327. Estas medidas de protección están referidas a:

- Traslado temporal de el/la testigo, o traslado temporal de el/la denunciante a otra unidad orgánica, sin afectar sus condiciones laborales o de servicio, ni el nivel del puesto.
- Prohibición de hostilización laboral, en caso suceda, se comunica el hecho a la STPAD correspondiente.
- Cualquier otra que resultara conveniente a fin de proteger a el/la denunciante y/o testigo.

Las medidas sobre traslado temporal o licencia con goce de remuneraciones, relativas a el/la denunciante y/o testigo, solo podrán 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.

c) **Otras medidas de protección.** - La denuncia presentada por un postor o contratista no podrá perjudicar su posición como postor en el proceso de contratación en el que participa o su posición en relación contractual establecida con la entidad. Tampoco podrá perjudicarlo en futuros procesos en los que participe.

Si la denuncia se dirige contra servidores/as que tengan a su cargo un proceso de contratación en el que participa el/la denunciante, como consecuencia de la aplicación del inciso a) del artículo 7° del Reglamento de la Ley de



Contrataciones del Estado, aprobado por el Decreto Supremo N° 344-2018-EF, u otras circunstancias que así lo ameriten, el Órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A., en concordancia con la Gerencia General (según corresponda), dispondrá, previa evaluación, el apartamiento de dichos servidores, conforme a las siguientes condiciones.

- Que existan suficientes indicios razonables sobre la comisión de los hechos denunciados.
- Que la condición a cargo de el/la denunciado/a sea determinante para la selección o contratación bajo investigación.
- Que existan indicios razonables que el/la denunciado/a ha tomado conocimiento de la denuncia y pueda tomar represalias dentro del proceso de selección.

En ningún caso, la interposición de una denuncia paralizará el trámite de los procedimientos de contratación con el estado, ni deberá ser perjudicado el contratista con acciones como: Ser objeto de retraso injustificado o denegar inmotivadamente sus pagos, o no entregársele la conformidad de su servicio sin contar con un sustento técnico legal, entre otros.

#### **ARTICULO 14°.- VARIACION DE LAS MEDIDAS DE PROTECCION**

14.1 El Órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A podrá variar las medidas de protección otorgadas, a solicitud de la persona protegida, o de oficio, en caso existan hechos que lo justifiquen.

14.2 El Órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A evaluará la viabilidad de las medidas de protección de reemplazo y remitirá un informe de viabilidad operativa en un plazo máximo de tres (3) días hábiles contados desde la fecha en que fue requerida, bajo responsabilidad.

14.3 La intención de variar de oficio las medidas de protección otorgadas, deberá ser comunicada por el Órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A a la persona protegida por el mismo medio que utilizo



de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A., será la encargada de remitir los actuados supletoriamente al procurador público de la MPC, para que proceda según sus atribuciones así como a la STPAD, encargada de planificar las faltas disciplinarias, solo en los casos en los que el/la denunciante sea un/a servidor/a de la EPS EMPSSAPAL S.A.

## ARTICULO 15°.- DENUNCIA DE MALA FE

15.1 Las denuncias de mala fe serán aquellas que versan sobre los siguientes supuestos:

a) **Denuncia falsa:** Cuando la denuncia 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 presunto acto de corrupción o falta antiética.

b) **Denuncia sobre hechos ya denunciados:** Siempre que el/la denunciante, a sabiendas, interponga una denuncia ante la misma instancia sobre los mismos hechos y sujetos denunciados respecto de los cuales se haya realizado una denuncia anterior o simultánea.

c) **Denuncia reiterada:** Cuando el/la denunciante, a sabiendas; interponga una denuncia sobre los mismos sujetos sobre los que ya se ha emitido una decisión o sanción firme.

d) **Denuncia carente de fundamento:** Cuando 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.

15.2 En caso de denuncias de mala fe por presuntos actos de faltas al Código de Ética e Integridad que incluyan solicitudes de medidas de protección, los/las denuncias y/o testigos serán excluidos inmediatamente de las otorgadas, sin perjuicio de las responsabilidades de naturaleza civil, penal y/o administrativa que correspondan.

15.3 El Órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A., será la responsable de comunicar a el/la interesado/a las razones que fundamentan su decisión de no proceder con su denuncia, a efectos que formule sus alegaciones en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles, contabilizados desde el día de su notificación.

15.4 El Órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL



S.A., deberá motivar su decisión, pronunciándose sobre cada una de las alegaciones formuladas por el interesado, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, contabilizados desde el día que venció el plazo para la formulación de alegaciones.

15.5 En caso se adviertan denuncias de mala fe, por su presuntos actos de corrupción y/o faltas al Código de Ética e Integridad, el Órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético de los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A., será el encargado de trasladar los actuados supletoriamente al Procurador Publico de la MPC, así como a la STPAD de la EPS EMPSSAPAL S.A., encargado de precalificar las presuntas faltas disciplinarias, solo en los casos en los que el/la denunciante sea un/a servidora de la EPS EMPSSAPAL S.A.



## ANEXO I

### FORMATO DE LA DENUNCIA

La denuncia es anónima SI  NO

Señor(a)

Encargado del órgano responsable de recibir denuncias relacionadas al comportamiento ilegal o antiético d los trabajadores de la EPS EMPSSAPAL S.A.

Presente: \_\_\_\_\_

- **En caso de ser anónima la denuncia:**  
Correo electrónico:

#### 1. DATOS GENERALES

- **En caso de persona natural:**  
Nombres y Apellidos de el/la denunciante:

\_\_\_\_\_

Documento Nacional de Identidad o Pasaporte/ Carne de extranjería/Carne de Extranjería (encaso sea ciudadano/a Extranjero/a): \_\_\_\_\_

Domicilio:

\_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Correo Electrónico \_\_\_\_\_

- **En caso de ser persona jurídica:**  
Razón Social del denunciante:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

RUC: \_\_\_\_\_

Nombres y Apellidos de el/la Representante de la Persona Jurídica:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

DNI de el/la Representante de la Persona Jurídica: \_\_\_\_\_

Domicilio de la persona jurídica: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Correo Electrónico \_\_\_\_\_

**2. ENTIDAD Y OFICINA COMPRENDIDA EN LOS HECHOS EXPUESTOS  
EN LA DENUNCIA**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**3. NOMBRE Y CARGO DE LOS/LAS SERVIDORES/AS COMPRENDIDOS/AS  
EN LOS HECHOS.**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**4. ¿LA DENUNCIA HA SIDO PRESENTADA ANTE OTRA INSTANCIA?**

SI  NO

De contar con la información, indicar nombre de la instancia de la entidad y el número de expediente.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**5. DETALLE DE LOS ACTOS MATERIA DE DENUNCIA**

HECHO N° 1

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

FECHA DE LOS HECHOS: \_\_\_\_\_

SEÑALAR MONTO (DE SER EL CASO)

\_\_\_\_\_

INDICAR LA FUENTE DE LA INFORMACION

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

DOCUMENTACION QUE SUSTENTE EL HECHO (DETALLARA Y  
ESPECIFICAR: DOCUMENTAL, DIGITAL O ELECTRONICA, TESTIGO,  
ETC)

HECHO N° 2

FECHA DE LOS HECHOS

SEÑALAR MONTO (DE SER EL CASO)

INDICAR LA FUENTE DE LA INFORMACION

DOCUMENTACION QUE SUSTENTE EL HECHO (DETALLARA Y  
ESPECIFICAR: DOCUMENTAL, DIGITAL O ELECTRONICA, TESTIGO,  
ETC)

HECHO N°3

FECHA DE LOS HECHOS

SEÑALAR MONTO (DE SER EL CASO)

INDICAR LA FUENTE DE LA INFORMACION

DOCUMENTACION QUE SUSTENTE EL HECHO (DETALLARA Y  
ESPECIFICAR: DOCUMENTAL, DIGITAL O ELECTRONICA, TESTIGO,  
ETC)

## 6. DECLARACION JURADA

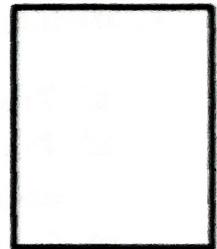
Declaro bajo juramento que la información que he proporcionado a la EPS EMPSSAPAL, se ajusta a la verdad, y que autenticidad de la documentación que pongo a su disposición puede ser verificada por la entidad conforme a su recurso y atribuciones legales. Asimismo, tengo conocimiento pleno de que mis datos personales puede ser empleados por la entidad en el marco del procedimiento establecido en la Directiva para la atención de denuncias por presuntos actos de faltas al Código de Ética e Integridad presentadas ante la EPS EMPSSAPAL S.A., y con respecto a las medidas de protección que haya solicitado en la presentación de la denuncia.

Lugar: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**FIRMA DEL DENUNCIANTE**



**Huella Digital**

## ANEXO II

### SOLICITUD DE MEDIDAS DE PROTECCION AL DENUNCIANTE O TESTIGO

YO, \_\_\_\_\_

Identificado/a con DNI ( ) Pasaporte ( ) Carne de Extranjería ( ) N° \_\_\_\_\_

Domicilio en:

Con número telefónico fijo/celular N° \_\_\_\_\_

Y correo electrónico \_\_\_\_\_

En calidad de denunciante ( ) testigo ( ) respecto al 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° 010-20187-JUS, solicito se me otorgue la medida de protección, elegida a continuación:

#### Opciones:

#### 1. Medida de protección laboral.

- a) Traslados temporal del/la y/o testigo
- b) Traslado temporal del/la a otra unidad orgánica, sin afectar sus condiciones laborales o de servicio, ni el nivel del puesto.
- c) Otra debidamente justificada (Protección policial, reserva del paradero del denunciante, otros)

#### 2. Otro medida de protección (Contrataciones con el Estado)

- Apartamiento de proceso de contratación en el que participe el/la 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 se detallan:

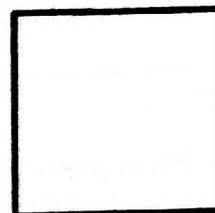
Las medidas sobre traslado temporal o licencia con goce de remuneraciones, relativas a el/la denunciante y/o testigo, solo podrán otorgarse por la contundencia de los elementos de prueba aportados acerca de la comisión de una falta disciplinaria grave, y en tanto dure el procedimiento administrativo

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: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL DENUNCIANTE



HUELLA DIGITAL

ANEXO III

FORMATO DE DECLARACION TESTIMONIAL

En el Distrito de \_\_\_\_\_ Provincia de \_\_\_\_\_ Departamento de \_\_\_\_\_  
siendo las \_\_\_\_\_ horas del día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_

Yo: \_\_\_\_\_

Identificado con DNI/ Carnet de Extranjeria/ Pasaporte N° \_\_\_\_\_

De estado civil \_\_\_\_\_ con domicilio actual en \_\_\_\_\_

En la presente denuncia por presuntos actos de faltas al Código y Ética e Integridad presentadas ante la EPS EMPSSAPAL S.A., bajo el número o código N° \_\_\_\_\_ (llenar en caso de conocer) y teniendo conocimiento de los alcances sobre las penas por el delito de calumnia regulado en el artículo 131° y el delito de falso testimonio regulado por el artículo 409°, ambos tipificados en el Código Penal (aprobado por Decreto Legislativo N° 635). Declaro lo siguiente:

Firmado la presente para dar conformidad y ratificar el contenido de este documento.

(\*) De existir más hechos que declarar, podrá adjuntarse al presente formato una hoja adicional precisando los mismos detalles.

\_\_\_\_\_  
TESTIGO