

**Aprueban Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327 que establece medidas de protección al denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe**

**DECRETO SUPREMO N° 010-2017-JUS**

**CONCORDANCIAS:** R.M.N° 127-2017-MIDIS (Aprueban la Directiva N° 007-2017-MIDIS, “Disposiciones Generales para la Presentación de Denuncias por Presuntos Actos de Corrupción en la Sede Central del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - MIDIS”)

R.N° 036-2017-MEM-SEG (Aprueban Directiva “Disposiciones Generales y Procedimiento para la Presentación y Atención de Denuncias por Presuntos Actos de Corrupción y el Otorgamiento de Medidas de Protección al Denunciante”)

**Enlace Web: EXPOSICIÓN DE MOTIVOS - PDF.**

**NOTA:** Esta Exposición de Motivos no ha sido publicada en el diario oficial “El Peruano”, ha sido enviada por la Secretaría General del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, mediante Memorando N° 346-2017-JUS-SG, de fecha 09 de mayo de 2017.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1327, se establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe;

Que, de conformidad con la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1327, se debe aprobar el Reglamento del mismo en el plazo de sesenta (60) días contados a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano;

De conformidad con el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29809, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1327;

DECRETA:

**Artículo 1.- Aprobación**

Apruébese el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327 que establece medidas de protección al denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe, que como Anexo forma parte del presente Decreto Supremo.

**Artículo 2.- Difusión**

El presente Decreto Supremo y el Reglamento aprobado se difunden en el Portal Institucional del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos ([www.minjus.gob.pe](http://www.minjus.gob.pe)) el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

**Artículo 3.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y la Ministra de Justicia y Derechos Humanos.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los doce días del mes de abril del año dos mil diecisiete.

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD  
Presidente de la República

FERNANDO ZAVALA LOMBARDI  
Presidente del Consejo de Ministros

MARÍA SOLEDAD PÉREZ TELLO  
Ministra de Justicia y Derechos Humanos

## **REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1327 DECRETO LEGISLATIVO QUE ESTABLECE MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA EL DENUNCIANTE DE ACTOS DE CORRUPCIÓN Y SANCIONA LAS DENUNCIAS REALIZADAS DE MALA FE**

### **Artículo 1.- Objeto**

El presente Decreto Supremo tiene por objeto establecer las normas y procedimientos relacionados con las medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sancionar las denuncias realizadas de mala fe, conforme a lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1327.

### **Artículo 2.- Oficina de Integridad Institucional**

2.1 La Oficina de Integridad Institucional es la unidad orgánica que asume regularmente las labores de promoción de la integridad y ética institucional en las entidades públicas a las que hace referencia el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Legislativo 1327, la cual tiene las siguientes funciones generales:

1. Recibir las denuncias sobre actos de corrupción que realicen los denunciantes y que contengan una solicitud de protección al denunciante.
2. Evaluar los hechos y documentos 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.
3. Evaluar si la denuncia presentada es maliciosa y disponer las medidas correspondientes.
4. Trasladar la denuncia y los documentos que la sustentan a la Secretaría Técnica encargada de pre-calificar las presuntas faltas disciplinarias de la entidad o al Procurador Público de ameritarlo.
5. Coordinar con la Oficina de Recursos Humanos de la entidad a la que pertenece el contenido de las capacitaciones de personal en materias relacionadas a la probidad en el ejercicio de la función pública.
6. Participar y conducir el proceso que conlleva a la aprobación del plan anticorrupción de su entidad, así como hacer seguimiento a su cumplimiento.

2.2 En aquellas entidades que no cuenten con una unidad orgánica que asuma las labores de promoción de la integridad y ética institucional, las funciones señaladas en el numeral 2.1 las asume la más alta autoridad administrativa de la entidad, pudiendo delegar tales funciones a la Oficina General de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

2.3 Las entidades procuran que el personal a cargo de las funciones mencionadas en el numeral 2.1 hayan sido designadas mediante concurso público de méritos.

2.4 Acorde con lo estipulado en la Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Legislativo 1327, el cumplimiento de las funciones establecidas en el numeral 2.1, no obliga a las entidades a crear un órgano o unidad orgánica para tales fines, ni para el cumplimiento de las funciones relativas a promoción de la integridad y ética institucional.

**CONCORDANCIAS:** R.N° 0031-2017-MINAGRI-SG (Delegan funciones establecidas en el numeral 2.1 del artículo 2 del D.S. N° 010-2017-JUS en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio y dictan diversas disposiciones)

### **Artículo 3.- Principio de reserva**

3.1 En aplicación del principio de reserva no puede ser de conocimiento público, a través de una solicitud de acceso a la información pública, cualquier aspecto referido a la denuncia y la solicitud de protección al denunciante adjunta a ella, por tener el carácter de confidencial en los términos de la clasificación de la ley de la materia.

3.2 Los servidores que intervengan en cualquier estado del trámite de la evaluación de la denuncia que contenga una solicitud de medidas de protección, están prohibidas de divulgar cualquier aspecto relacionado a ella, particularmente, la identidad de la persona denunciante o de los testigos. Se presume la reserva de la identidad, salvo que se señale lo contrario de manera expresa.

3.3 La identidad del denunciante también se protege frente a los servidores que intervienen en el eventual procedimiento administrativo disciplinario que se inicie como consecuencia de las denuncias remitidas por la Oficina de Integridad Institucional o la máxima autoridad administrativa de la entidad, según corresponda. Esto implica que la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Disciplinario, así como las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario a las que se refiere el artículo 92 de la Ley N° 30057, proceden de oficio respecto de la protección de la identidad del denunciante, independientemente de que los hechos y/o conductas generen suficiente convicción respecto de la ocurrencia de una falta disciplinaria.

3.4 Ni el titular de la entidad, ni ningún otro servidor civil de la misma, están facultados a solicitar información acerca de la identidad de un denunciante o del detalle de la denuncia o de la solicitud de protección formulada. Si esto se produce, el titular de la Oficina de Integridad Institucional o la máxima autoridad administrativa, según corresponda, debe negarse formalmente a acceder al pedido y poner este hecho en conocimiento del Jefe de la Oficina de Control Institucional; o, si este depende presupuestariamente de la entidad, al Jefe de la Contraloría Regional, para que proceda conforme a sus atribuciones.

3.5 Las entidades deben disponer, mediante directivas internas, las formas procedimentales para que las solicitudes de protección al denunciante y las denuncias formuladas, sean presentadas directamente a la máxima autoridad administrativa de la entidad o a la Jefatura de la Oficina de Integridad Institucional de la entidad, a efectos de garantizar el principio de reserva.

### **Artículo 4.- Procedimiento de denuncia**

4.1 El código cifrado previsto en el inciso 1 del artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1327, se proporciona a través de un aplicativo informático que administra de manera exclusiva la máxima autoridad administrativa de la entidad o la Jefatura de la Oficina de Integridad Institucional de la entidad, según corresponda; y de manera excepcional, el titular de la entidad, en el supuesto descrito en el numeral 4.8.

4.2 Si la única medida de protección solicitada por el denunciante es la reserva de identidad, la máxima autoridad administrativa de la entidad o la Jefatura de la Oficina de Integridad Institucional de la entidad, según sea el caso, proporciona el código cifrado, remitiendo inmediatamente la denuncia a la Secretaría Técnica encargada de pre-calificar las presuntas faltas disciplinarias.

4.3 Recibida la denuncia adjunta a la solicitud de protección al denunciante, se deriva copia simple de dicha denuncia a la Oficina de Control Institucional de la entidad, así como a su Procuraduría Pública, para que actúen conforme a sus competencias, salvo que la denuncia no cumpla con lo establecido en el inciso 2 del numeral 7.1 del artículo 7 del Decreto Legislativo.

4.4 La máxima autoridad administrativa de la entidad o la Oficina de Integridad Institucional de la entidad, según corresponda, revisa la denuncia a efectos de verificar que contenga los requisitos del artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1327, en un plazo máximo de dos (2) días hábiles. En caso que la denuncia no cumpla con los requisitos establecidos, se solicita al denunciante que subsane la omisión dentro de los tres (3) días hábiles siguiente de notificado el requerimiento de subsanación.

4.5 En caso de archivamiento de la solicitud de una medida de protección a la que se refiere el inciso 1 del artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1327, la Oficina de Integridad Institucional o la máxima autoridad administrativa de la entidad, en el mismo acto de archivamiento de la solicitud, debe remitir la denuncia a la Secretaría Técnica encargada de pre-calificar las presuntas faltas disciplinarias cuando la omisión verse sobre los requisitos señalados en los incisos 1, 3 y 4 del numeral 7.1 del artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1327.

4.6 La verificación del cumplimiento del requisito del inciso 2 del numeral 7.1 del artículo 7 del Decreto Legislativo se realiza a través de la constatación de la existencia de una narración de hechos así como de la referencia al nombre o cargo de la persona denunciada. En ningún caso, implica una evaluación o calificación de la denuncia. En caso se advierta la omisión de este requisito, la Oficina de Integridad Institucional o la máxima autoridad administrativa de la entidad puede trasladar la denuncia a la Secretaría Técnica encargada de pre-calificar las presuntas faltas disciplinarias en el mismo acto de archivamiento.

4.7 Una vez verificado el cumplimiento de todos los requisitos del artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1327, la Oficina de Integridad Institucional o la máxima autoridad administrativa de la entidad evalúa el requerimiento de protección tomando en cuenta las pautas previstas en el artículo 7, en un plazo máximo de cinco (05) días hábiles.

4.8 Cumplido el plazo previsto en el inciso anterior, la Oficina de Integridad Institucional o la máxima autoridad administrativa de la entidad deriva la denuncia a la Secretaría Técnica encargada de pre-calificar las presuntas faltas disciplinarias.

4.9 Si la denuncia involucra a alguno de los integrantes de la Oficina de Integridad Institucional de la entidad o del despacho de la máxima autoridad administrativa que tiene la competencia para recibir denuncias por actos de corrupción y otorgar medidas de protección, la denuncia es derivada al titular de la entidad. En este supuesto, esta autoridad tiene que otorgar el código cifrado y guardar la reserva de la denuncia, aplicando el trámite correspondiente para el otorgamiento de las medidas de protección al denunciante.

4.10 Las medidas de protección al denunciante también pueden ser solicitadas durante el trámite de un procedimiento administrativo disciplinario. En este caso, la Secretaría Técnica de dicho procedimiento remite la solicitud para la calificación de la la(\*)NOTA SPIJ(1) Oficina de Integridad Institucional de la entidad o del despacho de la máxima autoridad administrativa, conforme a sus competencias, aplicando el procedimiento descrito en este artículo en lo que sea compatible.

#### **Artículo 5.- Implementación y ejecución de las medidas de protección**

5.1 La implementación o disposición de medidas de protección en el ámbito administrativo está a cargo de la máxima autoridad administrativa o, de ser el caso, de la Oficina de Integridad Institucional, siempre que se verifique la viabilidad operativa a la que se refiere el numeral 5.2. Estas deben notificar al denunciante acerca de las medidas otorgadas dentro del plazo de 7 días hábiles de presentada la misma o de vencido el plazo de subsanación.

5.2 Previamente a la implementación o disposición de una medida de protección por parte de la máxima autoridad administrativa o, de ser el caso, de la Oficina de Integridad Institucional, corresponde una evaluación previa sobre su viabilidad operativa por parte de la Oficina de Recursos

Humanos, salvo la medida de reserva de identidad que rige inmediatamente conforme a lo señalado en el numeral 3.2 del artículo 3. La evaluación de la viabilidad operativa debe responder a un examen sobre las condiciones logísticas, de infraestructura u otras similares, que son relevantes para constatar si existe o no un impedimento o dificultad insuperable para ejecutar la medida de protección que se proyecta disponer. El informe sobre la viabilidad operativa debe ser remitido a la máxima autoridad administrativa o, de ser el caso, a la Oficina de Integridad Institucional, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles de requerido.

5.3 Cuando se trate de medidas de protección laboral, la Oficina de Recursos Humanos debe recabar la información necesaria a fin de que la máxima autoridad administrativa o, de ser el caso, la Oficina de Integridad Institucional determine la presunta arbitrariedad con la que se actúa en la decisión de no renovación de la relación contractual, convenio de prácticas pre profesionales, profesionales o similares. Para ello, se debe tener en cuenta la información sobre la necesidad de servicio que antecede al puesto, las oportunidades en que fue renovada la relación contractual o el convenio de prácticas con dicha persona, la disponibilidad presupuestal, así como la razonabilidad del cese de funciones.

5.4 En la ejecución de las medidas de protección implementadas por la máxima autoridad administrativa o, de ser el caso, por la Oficina de Integridad Institucional, la Oficina de Recursos Humanos debe actuar conforme al principio de reserva establecido en el Decreto Legislativo N° 1327 y el presente Reglamento.

#### **Artículo 6.- Medidas de protección al denunciante**

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

**1. Reserva de identidad.-** Conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1327, para extender esta medida luego de culminado los procedimientos de investigación y sanción, es necesario identificar y motivar una causa que justifique dicha decisión.

**2. Medidas de protección laboral.-** Además de la reserva de identidad, la máxima autoridad administrativa de la entidad o la Oficina de Integridad Institucional, según corresponda, puede otorgar las medidas de protección laboral que resulten necesarias y adecuadas al caso, entre ellas las siguientes:

a. Traslado temporal del denunciante o traslado temporal del denunciado a otra unidad orgánica, sin afectar sus condiciones laborales o de servicio, ni el nivel del puesto.

b. La renovación de la relación contractual, convenio de prácticas pre o profesionales o de voluntariado o similar, debido a una anunciada no-renovación.

c. Licencia con goce de remuneraciones o exoneración de la obligación de asistir al centro de labores de la persona denunciada, en tanto su presencia constituya un riesgo cierto e inminente para la determinación de los hechos materia de denuncia.

d. Cualquier otra que resulte conveniente a fin de proteger al denunciante.

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

#### **3. Otras medidas de protección**

Para decidir el apartamiento de los servidores que tengan a su cargo el proceso de

contratación en el que participa el denunciante se tiene en cuenta las siguientes condiciones:

a. Que exista los suficientes indicios razonables sobre la comisión de los hechos denunciados.

b. Que la condición o cargo del denunciado sea determinante para la selección o contratación bajo investigación.

c. Que existan indicios razonables de que el denunciado ha tomado conocimiento de la denuncia y pueda tomar represalias dentro del proceso de selección.

#### **Artículo 7.- Pautas para el otorgamiento de una medida de protección**

7.1 Para el otorgamiento de una medida de protección solicita conjuntamente con la presentación de una denuncia, se tiene en cuenta las siguientes pautas:

1. Trascendencia: se debe otorgar en aquellos supuestos en los cuales su no aplicación suponga un riesgo o peligro cierto e inminente a los derechos del denunciante.

2. Gravedad: se debe considerar el grado de posible afectación a un bien jurídico protegido por un acto de corrupción.

3. Verosimilitud: se debe tomar en cuenta el grado de certeza de la ocurrencia de los hechos alegados y afectación de los bienes jurídicos.

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

#### **Artículo 8.- Extensión de las medidas de protección**

Para la extensión del otorgamiento de medidas de protección a personas distintas al denunciante, corresponde un informe de viabilidad operativa de la Oficina de Recursos Humanos.

#### **Artículo 9.- Variación de medidas de protección**

9.1 La intención de variar las medidas de protección debe ser comunicada por escrito a la persona protegida a efectos de que en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, formulen sus alegaciones antes que la máxima autoridad administrativa o, de ser el caso, la Oficina de Integridad Institucional tome dicha decisión. En este caso, la comunicación contiene la medida que se pretende adoptar, y las razones que la fundamentan. La autoridad debe motivar su decisión, pronunciándose sobre cada una de las alegaciones formuladas por la persona interesada, en un plazo máximo de diez (10) días de vencido el plazo para la formulación de alegaciones.

9.2 Las solicitudes de parte para la variación de medidas de protección otorgadas se sujetan a lo dispuesto en los artículos 4 y 5, en lo que fuere aplicable.

#### **Artículo 10.- Obligaciones de las personas protegidas**

10.1 Además de lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1327, las personas protegidas deben cumplir las siguientes obligaciones orientadas a garantizar la salvaguarda del procedimiento administrativo disciplinario iniciado como consecuencia de la denuncia presentada:

1. Reafirmar la veracidad de los términos de su denuncia en cualquier estado del procedimiento.

2. Permitir y facilitar cualquier investigación contra su propia persona, si la naturaleza de los hechos investigados así lo requieren.

3. Otras que disponga la máxima autoridad administrativa de la entidad o la Oficina de Integridad Institucional, según corresponda.

10.2 Para efectos de las responsabilidades administrativas, civiles y penales que corresponda por el incumplimiento de las obligaciones de acuerdo a lo establecido en el numeral 13.2 del artículo 13 del Decreto Legislativo, la Oficina de Integridad Institucional o la máxima autoridad administrativa de la entidad, según corresponda, es la encargada de remitir los actuados al procurador público de la entidad para que proceda según sus atribuciones, así como a la Secretaría Técnica encargada de pre-calificar las presuntas faltas disciplinarias.

#### **Artículo 11.- Denuncia de mala fe**

11.1 La Oficina de Integridad Institucional o la máxima autoridad administrativa de la entidad, según corresponda, es la responsable de comunicar al interesado la intención de cesar las medidas de protección al denunciante por presunta denuncia de mala fe, a efectos de que formule sus alegaciones en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles de notificado. En este caso, la comunicación contiene las razones que la fundamentan la presunción de mala fe. La autoridad debe motivar su decisión, pronunciándose sobre cada una de las alegaciones formuladas por la persona interesada, en un plazo máximo de diez (10) días de vencido el plazo para la formulación de alegaciones.

11.2 La Oficina de Integridad Institucional o la máxima autoridad administrativa de la entidad, según corresponda, es la encargada de remitir los actuados al procurador público de la entidad para que proceda según sus atribuciones, así como a la Secretaría Técnica encargada de pre-calificar las presuntas faltas disciplinarias.

#### **Artículo 12.- Incentivo administrativo**

12.1 Para la devolución de los costos administrativos la autoridad administrativa tiene un plazo de treinta (30) días calendario, a partir de que verifica el cumplimiento de las condiciones establecidas en el numeral 15.2 del artículo 15 del Decreto Legislativo N° 1327.

12.2 La devolución de los costos administrativos se dispone de oficio, bajo responsabilidad de la autoridad administrativa encargada, sin perjuicio de que el administrado lo solicite.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **PRIMERA.- Normativa interna y difusión**

Las entidades bajo el ámbito de aplicación de este Reglamento tienen un plazo de noventa (90) días calendario para emitir las directivas y protocolos necesarios para la implementación del Decreto Legislativo N° 1327 y el presente reglamento. Dicha regulación debe difundirse por los canales habituales que la entidad utiliza para comunicarse con todos los servidores civiles que la integran. Además, deben publicitarse en los espacios comunes y de atención al público y a proveedores y contratistas de la entidad.

#### **SEGUNDA- Difusión del Instructivo para denunciar actos de corrupción en los procesos de contratación**

Las entidades tienen la obligación de remitir a los participantes el Instructivo para denunciar actos de corrupción en los procesos de contratación (ANEXO 1).

El ANEXO 1 puede ser adaptado por la entidad para que responda a sus necesidades sin alterar en esencia su contenido, y aprobarse como anexo en la directiva o protocolo al que se refiere la Primera Disposición Complementaria Final.

#### **TERCERA- Medios electrónicos para denuncias anónimas**

Para facilitar la presentación de denuncias anónimas, a las que hace referencia el numeral 7.3 del artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1327, las entidades públicas implementan herramientas informáticas, de acuerdo con su disponibilidad de recursos y tecnológicas.

## **ANEXO 1**

### **Instructivo para denunciar actos de corrupción en los procesos de contratación**

AYÚDANOS a promover la ética en el ejercicio de la función pública. ¿Conoces de algún acto de corrupción cometido por algún(a) trabajador(a) de esta entidad pública?

Por ejemplo:

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

Si conoces de alguno de estos actos de corrupción, o de otros que pueden haberse cometido, informarnos a través de tu denuncia: (correo electrónico).

Notas:

(1) La denuncia puede ser anónima. En ningún caso el denunciante formará parte del procedimiento administrativo disciplinario que pueda instituirse como efecto de su denuncia.

(2) Si el denunciante decide identificarse, la Entidad ha instituido una Oficina de Integridad Institucional que garantizará la reserva de su identidad y/o de los testigos que quieran corroborar la denuncia, y que podrá otorgar una garantía institucional de no perjudicar su posición en la relación contractual establecida con la Entidad o su posición como postor en el proceso de contratación en el que participa o en los que participe en el futuro.



(3) Es importante documentar la denuncia, pero si no es posible, tal vez el denunciante pueda proporcionar información valiosa acerca de donde obtenerla o prestar colaboración con la entidad para dicho fin.

(4) La interposición de una denuncia no constituye impedimento para transitar por otras vías que la ley prevé para cuestionar decisiones de la administración o sus agentes (OSCE, Contraloría General de la República, Ministerio Público, etc.).

(5) La interposición de una denuncia por la vía de la Unidad de Integridad Institucional no servirá en ningún caso para paralizar un proceso de contratación del Estado.

## **Notas finales**

### **1 (Ventana-emergente - Popup)**

#### **(\*) NOTA SPIJ:**

En la presente edición de Normas Legales del diario oficial “El Peruano”, dice: “la la”, debiendo decir: “la”.