

ANEXO II

PROCEDIMIENTO DE COLABORACIÓN EN LAS INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS PARA LA OBTENCIÓN DE BENEFICIOS

I. OBJETIVO:

Establecer el mecanismo que permita a los trabajadores de la entidad acogerse al ***Procedimiento de colaboración en las investigaciones administrativas para la obtención de beneficios*** en los casos que habiendo participado o conocido el acto ilícito, se acojan al mencionado procedimiento oportunamente.

II. ALCANCE:

El presente procedimiento es de aplicación para todo el personal de la institución, sujeto a cualquier modalidad de contratación.

III. BASE LEGAL:

- Reglamento Interno de Trabajo de la SUNAT, aprobado por la R.S. N° 235-2003/SUNAT y modificatorias.
- Código de Ética de la SUNAT, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 161-2009/SUNAT.
- Código de Ética de la Función Pública, aprobada por la Ley N° 27815 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
- Plan Institucional de Lucha Contra la Corrupción, aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 060-2012/SUNAT.
- Código Penal, aprobado por el Decreto Legislativo N° 635 y modificatorias.
- Ley de los Delitos Aduaneros, aprobado por la Ley N° 28008.
- Ley Penal Tributaria, aprobada por el Decreto Legislativo N° 813 y modificatorias.
- Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, aprobada por Ley N° 27785 y modificatorias.
- Sistema de Atención de Denuncias, aprobado mediante Directiva N° 006-2011-CG/GSND.
- Reglamento de los Órganos de Control Institucional, aprobado por Resolución de Contraloría N° 459-2008-CG y modificatorias.
- Reglamento de infracciones y sanciones para la responsabilidad administrativa funcional derivada de los informes emitidos por los órganos del Sistema Nacional de Control, aprobado mediante Decreto Supremo N° 023-2011-PCM.
- Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada mediante Ley N° 27444.



IV. DEFINICIONES:

- **Trabajadores:** Los funcionarios y servidores de la entidad sujetos a cualquier modalidad de contratación con la SUNAT, incluso aquellos que se encuentren con licencia, descanso vacacional o destacados en otras entidades.
- **Acto ilícito:** Cualquier acto u omisión, cometido por un trabajador de la entidad que constituya una transgresión de las normas administrativas o penales.
- **Proceso de investigación:** Proceso administrativo que se lleva a cabo motivado por una denuncia, de oficio o como parte de un examen especial a cargo del Órgano de Control Institucional de la entidad, la Contraloría General de la República, el que realice alguna unidad organizacional a través de una comisión evaluadora o una comisión especial formada mediante una resolución de superintendencia creada para tal efecto.
- **Responsabilidad administrativa:** Aquella en la que incurren los servidores y funcionarios por haber contravenido el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad a la que pertenecen.
- **Responsabilidad penal:** Aquella en la que incurren los servidores o funcionarios públicos que en ejercicio de sus funciones han efectuado un acto u omisión tipificado como delito.
- **Denuncia no oportuna:** Comunicación del acto ilícito efectuada por el trabajador, después de iniciado cualquier proceso de investigación, a su jefe inmediato o ante la instancia correspondiente.
- **Reincidencia:** Es la circunstancia agravante en la que se encuentra un trabajador cuando comete una infracción análoga a una anterior por la cual ya se le impuso una sanción firme y consentida. Para su determinación, no resultará de aplicación lo establecido en la Política "*Vigencia de los efectos de las sanciones impuestas a los trabajadores*", publicada el 9 de julio de 2007.



V. PROCEDIMIENTO DE COLABORACIÓN:

4.1 Concepto:

El denominado *Procedimiento de Colaboración* se implementa a fin de proporcionar una oportunidad a aquél trabajador de la entidad que ha cometido o participado en un acto ilícito, o que conociendo de un hecho

de estas características no lo haya denunciado oportunamente, siempre que el proceso de investigación no haya concluido.

También podrá acogerse el trabajador, en el caso que el hecho materia de proceso de investigación haya sucedido con anterioridad a la vigencia del presente procedimiento, y siempre que dicho proceso aún no haya concluido.

4.2 Oportunidades:

a. En el caso que cometió o participó:

Podrán acogerse al presente Procedimiento, el trabajador desde la fecha que cometió o participó de un acto ilícito hasta antes de la culminación del proceso de investigación respectivo.

Se considera que el momento de culminación es la fecha de emisión del informe correspondiente por parte de la unidad orgánica a cargo del proceso de investigación.

b. En el caso que no denunció el hecho de manera oportuna:

Podrá acogerse al presente procedimiento el trabajador desde la fecha que tomó conocimiento del acto ilícito o del proceso de investigación del caso, según su aceptación o confirmación por cualquier medio, hasta antes de la culminación del proceso de investigación respectivo. Para ello, se considerará como plazo de culminación, la fecha de emisión del informe de la unidad orgánica a cargo del proceso de investigación.

4.3 Mecanismo de acogimiento:

La manera de acogerse a los beneficios de colaboración es la siguiente:

- a. Presentando un escrito ante el jefe de la unidad orgánica que investiga el caso, el jefe inmediato superior o ante la Intendencia Nacional de Recursos Humanos, precisando acogerse a los beneficios de colaboración.
- b. Cuando habiendo sido citado, lo declare durante la entrevista o pliego de preguntas que se le alcance, y se registre por escrito señalando su voluntad de acogerse al presente beneficio ante la comisión que investiga el caso.



- c. Por cualquier otro medio, siempre que deje expresa constancia de su intención de acogerse y el proceso de investigación no haya concluido.

4.4 Requisitos:

- a. Proporcionar información fidedigna y que contribuya al proceso de investigación.
- b. Identificar a los otros partícipes del acto ilícito, así como, el detalle y circunstancias.
- c. No ser reincidente en la comisión de actos ilícitos.
- d. Apersonarse a las citaciones o dar respuesta dentro de los plazos señalados, ante los requerimientos de la unidad orgánica a cargo del proceso de investigación.



4.5 Beneficio de carácter administrativo:

El trabajador que se acoja en la oportunidad, forma y requisitos indicados, obtendrá como beneficio la reducción hasta en dos niveles de la sanción administrativa que le hubiere correspondido en caso no se hubiese acogido al presente procedimiento.

El beneficio se otorgará a través de la unidad organizacional que tenga la función de decidir la aplicación de sanciones disciplinarias, incluyendo el despido, del personal de la SUNAT¹; y deberá constar en el documento a través del cual se notificará la sanción al trabajador.

Si el trabajador comunica el hecho antes del inicio del proceso de investigación la sanción será rebajada hasta en dos niveles, según lo señalado en el **Cuadro N° 1**.

Si se inició el proceso de investigación y lo comunica antes de su culminación, la sanción será rebajada hasta en un nivel, de acuerdo al detalle indicado en el **Cuadro N° 1**.

No se perderá el beneficio otorgado, aún cuando el trabajador apele ante la instancia administrativa la sanción impuesta.

En caso que el acto ilícito en el cual el trabajador ha participado constituya un presunto delito, se comunicará oportunamente al Ministerio

¹ De acuerdo al artículo 23-B° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT, dicha función corresponde al Superintendente Nacional Adjunto de Administración Interna.

Público para las acciones correspondientes; pues, el beneficio es sólo de carácter administrativo e independiente de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

En los Informes de Control emitidos por los Órganos del Sistema Nacional de Control, cuya sanción le corresponda aplicar a la Contraloría General de la República, deberá tenerse en cuenta lo establecido en la Ley N° 29622² y el Decreto Supremo N° 023-2011-PCM³.

4.6 No acogimiento al beneficio:

El trabajador que haya promovido, inducido, provocado o dirigido la realización de un acto ilícito no podrá acogerse al presente beneficio de colaboración.

Asimismo, no se considerarán acogidos al presente beneficio si ocurre alguno de los siguientes supuestos:

- a. Si el trabajador no proporciona la totalidad de la información o documentación necesaria o relevante para el proceso de investigación respectiva.
- b. Si la unidad orgánica encargada del proceso de investigación detecta que la información o documentación proporcionada por el trabajador no es veraz, declare datos o información contradictoria o no es acorde con la realidad.

El no acogimiento al beneficio no es óbice para el inicio de la acción penal a que hubiere lugar.

V. MEDIDAS DE PROTECCIÓN LABORAL:

A solicitud del trabajador que se acoja al presente beneficio, la unidad orgánica a cargo del proceso de investigación, comunicará a la Intendencia Nacional de Recursos Humanos, quien podrá otorgarle medidas de protección, con carácter de excepción, siempre que considere la existencia real o potencial de peligro o vulnerabilidad de sus derechos a la integridad personal o de sus condicionales laborales.

² Modifica la Ley N° 27785 – Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República - y amplía las facultades en el proceso sancionador en materia de Responsabilidad Administrativa Funcional.

³ Aprueba el Reglamento de infracciones y sanciones para la responsabilidad administrativa funcional derivada de los informes emitidos por los órganos del Sistema Nacional de Control.





Estas medidas pueden ser:

1. Traslado de unidad organizacional.
2. Suspensión temporal de asistir al centro de labores, con goce de haber, hasta un período no mayor de quince (15) días calendario.
3. Otras que considere la referida intendencia.

VI. VIGENCIA:

El presente Procedimiento de Colaboración entrará en vigencia a partir del día siguiente de emisión de la Resolución de Superintendencia que lo aprueba.