



# Estudio Jurídico CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES

corporacionhiramservicioslegales.com

Abogado José María Pacori Cari

Teléfono y WhatsApp 959666272

---

## MODELO DE DENUNCIA ADMINISTRATIVA DEL SINDICATO POR FALTAS DISCIPLINARIAS DERIVADAS DE DENUNCIA ANÓNIMA

**José María Pacori Cari<sup>1</sup>**

**Maestro en Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín en el Perú. Miembro Honorario del Ilustre Colegio de Abogados del Cusco. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**

---

**Área: Derecho Disciplinario**

**Línea: Denuncia administrativa**

---

**Palabras clave:** denuncia administrativa – organización sindical – servidor público no identificado – denuncia anónima – deber de transparencia

La denuncia administrativa es la facultad derivada del derecho de petición que tienen los administrados. Las organizaciones sindicales de servidores públicos también son administradas y pueden presentar denuncias administrativas cuando se produzcan actos contrarios a la ley. Por su parte, el deber de transparencia cuestiona la posible presentación de denuncias anónimas que podrían presentar los servidores públicos, las cuales, para ser válidas, requieren de la presentación de evidencia o elementos de convicción que justifiquen la investigación disciplinaria; caso contrario, constituiría el ejercicio irregular del derecho. Asimismo, el órgano disciplinario investigador deberá hacer uso del procedimiento administrativo de trazabilidad; este procedimiento es definido en el Diccionario panhispánico del español jurídico, que indica: *“Procedimiento administrativo declarativo y de identificación real, tendente a la comprobación y fijación, mediante códigos, registros u otros sistemas, de la identidad”*. Este es un modelo de la denuncia que presenta un sindicato de servidores públicos en contra de un servidor público no identificado que ha presentado una denuncia anónima sin evidencia de los hechos alegados (autor: José María Pacori Cari).

### **Modelo de denuncia administrativa contra servidor público no identificado**

---

<sup>1</sup> Abogado y jurista especialista en Derecho Disciplinario en el Perú. Contacto para consultas y asesorías en: corporacionhiramsl@gmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272.



# Estudio Jurídico CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES

corporacionhiramservicioslegales.com

Abogado José María Pacori Cari

Teléfono y WhatsApp 959666272

---

**SUMILLA: Denunciamos la comisión de faltas disciplinarias derivadas de conductas del servidor público**

**SEÑOR SECRETARIO TÉCNICO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD) DE [indicar la entidad pública donde se comete la falta].**

**SINDICATO [indicar la denominación del sindicato de servidores públicos]**, debidamente inscrito en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos – ROSSP n.º [número], representado por su Secretario General, Sr. [identificar], con DNI n.º [número], con dirección domiciliaria en [indicar]; con el debido respeto nos presentamos y decimos:

Conforme a la Versión Actualizada de la Directiva n.º 02-2015-SERVIR/GPGSC – Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, presentamos denuncia administrativa.

## **I. IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIADO**

La presente denuncia se dirige contra el **servidor público no identificado que elaboró y presentó una denuncia anónima** relacionada con derechos y procesos sobre derechos y beneficios sociales que tienen incidencia en el proceso de negociación colectiva y trato directo desarrollado entre la [indicar la entidad pública] y el sindicato denunciante, por lo que solicitamos que la Secretaría Técnica determine la identidad del mencionado servidor mediante las investigaciones preliminares correspondientes.

## **II. PRESUNTAS FALTAS COMETIDAS**

Los presuntos hechos irregulares presentados en una denuncia anónima por un servidor público no identificado configuran las siguientes faltas disciplinarias por contravención a los siguientes deberes de la función pública:

1. **Deber de neutralidad**, previsto en el artículo 7, inciso 1) de la Ley n.º 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública – que indica: *“Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones **demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones**”.*



# Estudio Jurídico CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES

corporacionhiramservicioslegales.com

Abogado José María Pacori Cari

Teléfono y WhatsApp 959666272

---

2. **Deber de transparencia**, previsto en el artículo 7, inciso 2) de la Ley n.º 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública – que indica: **“Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna”**.

### III. PETITORIO

Solicitamos que la Secretaría Técnica admita la presente denuncia administrativa, disponiendo el inicio de las investigaciones preliminares destinadas a identificar al servidor público responsable de la presentación de la denuncia anónima; y, como consecuencia:

1. Se requiera la información y documentación necesaria para determinar la identidad del denunciante anónimo.
2. De encontrarse elementos suficientes, recomiende el inicio del correspondiente Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD).

### IV. EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

1. Durante el desarrollo del proceso de trato directo y negociación colectiva entre la [entidad] y el [sindicato], apareció una denuncia anónima dirigida a diversas autoridades, mediante la cual se formularon imputaciones respecto de presuntas irregularidades administrativas vinculadas con el manejo de recursos institucionales, beneficios económicos y la propia negociación colectiva.

2. La referida denuncia contiene afirmaciones que involucran directamente a dirigentes sindicales y funcionarios de la entidad, atribuyéndoles conductas presuntamente irregulares; sin embargo, de la revisión del documento no se aprecia la incorporación de elementos objetivos de convicción que acrediten las imputaciones efectuadas, limitándose a formular afirmaciones cuya veracidad corresponde ser verificada por la autoridad competente.

3. La difusión de dichas imputaciones durante el desarrollo de la negociación colectiva generó incertidumbre, desconfianza y perturbación en el normal desenvolvimiento del



# Estudio Jurídico

## CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES

corporacionhiramservicioslegales.com

Abogado José María Pacori Cari

Teléfono y WhatsApp 959666272

-----

proceso de trato directo, afectando el clima institucional existente entre la entidad pública y la organización sindical.

4. El momento en que fue presentada la denuncia anónima permite advertir que las imputaciones guardan relación temporal con un procedimiento de negociación colectiva en curso, circunstancia que justifica que la Secretaría Técnica determine si dicha actuación respondió al legítimo ejercicio del deber de denunciar presuntas irregularidades o, por el contrario, constituyó un ejercicio abusivo del mecanismo de denuncia administrativa con fines distintos a la protección del interés público.

5. El sindicato denunciante pretende que se investigue si el servidor que permaneció en el anonimato actuó conforme a los deberes funcionales exigibles al servidor civil o si, eventualmente, incurrió en una conducta incompatible con los principios de neutralidad o transparencia.

6. En ese sentido, corresponde a la Secretaría Técnica ejercer las funciones que la Versión actualizada de la Directiva n.º 02-2015-SERVIR/GPGSC le atribuye, realizando las actuaciones preliminares necesarias para identificar al presunto responsable, requerir la documentación pertinente y efectuar la precalificación correspondiente.

**[Estos hechos son un ejemplo de lo que se podría indicar en estos casos]**

### V. FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La presente denuncia se sustenta en los numerales 11.1 y 11.2 de la Versión Actualizada de la Directiva n.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, que regula el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario que indica: *“11.1. Las denuncias pueden ser presentadas de forma verbal o escrita de manera directa ante la Secretaría Técnica. Cuando la denuncia sea presentada de forma verbal, se debe canalizar a través de un formato de distribución gratuita que al menos cuente con la información contenida en el Anexo A. En el caso que el jefe inmediato o cualquier otro servidor civil sea quien ponga en conocimiento los hechos, se le dará el mismo tratamiento. 11.2. La denuncia debe exponer los hechos en que se fundamenta, adjuntando los medios probatorios que la sustentan, de conformidad con lo dispuesto en el literal a) del numeral 8.2 de la presente directiva. El ST puede también investigar de oficio cuando existan indicios razonables sobre la comisión de una falta”.*



# Estudio Jurídico

## CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES

corporacionhiramservicioslegales.com

Abogado José María Pacori Cari

Teléfono y WhatsApp 959666272

---

2. Asimismo, deberá observarse el principio de verdad material previsto en el numeral 1.11 del TUO de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General – Decreto Supremo n.º 006-2026-JUS – que indica: *“En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas”*. Nuestra organización sindical solicita la realización de las investigaciones preliminares que permitan establecer la identidad del autor y la naturaleza jurídica de su actuación.

### VI. PROPUESTA DE DILIGENCIAS

Sin perjuicio de las diligencias que de oficio se dispongan, solicitamos que la Secretaría Técnica disponga las siguientes actuaciones:

1. Requerir la trazabilidad administrativa de la denuncia anónima.
2. Identificar el medio de ingreso del documento.
3. Solicitar los registros de mesa de partes física o virtual.
4. Requerir la información de los correos electrónicos institucionales utilizados, de ser el caso.
5. Solicitar los registros informáticos disponibles que permitan identificar al autor del documento.

**[Estas diligencias son ejemplos de lo que se podría solicitar]**

### VII. MEDIOS PROBATORIOS

1. Copia de la denuncia anónima materia de investigación con la finalidad de acreditar su existencia y la falta de elementos de convicción que permitan corroborar las presuntas irregularidades que se indican en la misma.
2. Copia del auto directoral que acredita la representación vigente del SITENAMM, para acreditar la legitimidad para presentar esta denuncia al ser perjudicados con afirmaciones que perjudican nuestra negociación colectiva en trato directo.

**[Estos medios de prueba documentales implican necesariamente el documento o documentos que contienen la denuncia administrativa anónima].**



# Estudio Jurídico CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES

corporacionhiramservicioslegales.com

Abogado José María Pacori Cari

Teléfono y WhatsApp 959666272

---

## VIII. ANEXOS

- 1-A Copia del documento nacional de identidad de la representante legal
- 1-B Copia del Auto Directoral que acredita la representación del sindicato.
- 1-C Copia de la denuncia anónima.

### **POR LO EXPUESTO:**

Solicito admitir la presente denuncia, disponiendo las actuaciones preliminares correspondientes para identificar al servidor público responsable de la denuncia anónima y determinar el inicio de un Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD).

Lima, 29 de junio de 2026

**[Firma y post firma del secretario general del sindicato denunciante; no es necesaria la firma del abogado]**