



05/11/19



Resolución Ministerial No. 194-2019-TR

Lima, 31 de julio de 2019

VISTOS: El Memorandum N° 761-2019-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, el Informe Técnico N° 069-2019-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización, el Informe Técnico N° 145-2019-MTPE/4/9.1 de la Oficina de Planeamiento e Inversiones, el Memorandum N° 1187-2019-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos, y el Informe N° 1812-2019-MTPE /4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

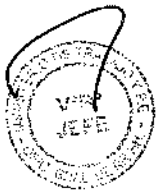
Que, mediante el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, la misma que tiene como objetivo contar con instituciones íntegras que practican y promueven la probidad en el ámbito público, sector empresarial y la sociedad civil, y garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional, local, con la participación activa de la ciudadanía;

Que, los objetivos específicos 2.3 y 2.4 del Eje 2: Identificación y Gestión de Riesgos de la referida Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, establecen como estrategias, garantizar la integridad en las contrataciones de obras, bienes y servicios; así como, fortalecer la gestión de riesgos al interior de cada entidad pública; señalando entre los lineamientos del objetivo específico 4, *"Implementar mecanismos de cumplimiento de normas anticorrupción"*;

Que, mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, que implementa medidas de alcance nacional orientadas a lograr un nivel de institucionalidad que asegure de modo global en el país, prevenir y combatir la corrupción de manera eficiente; así como, involucrar a todas las entidades públicas, privadas, empresas, ciudadanía y colectivos sociales, a fin de implementar modelos de prevención, filtros en los procesos propios de la actividad que realizan, políticas orientadas a garantizar la transparencia y rendición de cuentas, mecanismos de control y supervisión, entre otros;

Que, asimismo, mediante Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, se aprueba la Política General de Gobierno al 2021, que incluye entre los ejes y lineamientos prioritarios de la Política General de Gobierno al 2021, a la integridad y lucha contra la corrupción;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 032-2019-TR se aprueba el "Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) 2019 -2020"; que señala en la Actividad N° 6, del Objetivo N° 8 del Eje N° 2: Eje de la Política Nacional y Lucha contra la Corrupción, que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementará





el Sistema de Gestión Antisoborno en los procesos vulnerables, de los órganos de línea y de administración;

Que, mediante Resolución del Secretario General N° 002-2019-TR se delega en el/la Jefe/a de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para el Ejercicio Fiscal 2019, respecto de la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Trabajo – Oficina General de Administración, las funciones y/o atribuciones relacionadas con las labores de promoción de la integridad y ética institucional;

Que, a través de la Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL-DN, la Dirección de Normalización del Instituto Nacional de Calidad (INACAL) aprueba la Norma Técnica Peruana NTP- ISO 37001, denominada "Sistemas de Gestión Antisoborno", que tiene por objeto especificar los requisitos y proporcionar una guía para establecer, implementar, mantener, revisar y mejorar un sistema de gestión antisoborno; dicha norma técnica señala en el apartado 5.2 que "la alta dirección debe establecer, mantener y revisar una política antisoborno";

Que, el artículo 26 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR y modificatoria, señala entre las funciones de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto: "Proponer a la Alta Dirección las políticas, planes, lineamientos, programas y proyectos sectoriales, presupuestos y acciones de organización y modernización de la gestión administrativa del Ministerio";

Que, en ese contexto, mediante documento de vistos, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite para su aprobación la propuesta de la Política Antisoborno del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando que la referida política se encuentra alineada con el Objetivo Estratégico Sectorial 6 del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017 - 2022 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo y, con el Objetivo Estratégico Institucional 8 del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017 - 2022 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y cuenta con las opiniones favorables emitidas por la Oficina de Organización y Modernización y la Oficina de Planeamiento e Inversiones;

Que, mediante Memorándum N° 1187-2019-MTPE/4/12, el Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos considera que el responsable de asumir las labores de promoción de la integridad y ética institucional en la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Trabajo – Oficina General de Administración, es el competente para ejercer las funciones de seguimiento de la Política Antisoborno del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;



Resolución Ministerial No. 194-2019-TR

Que, en tal sentido, es necesario emitir el acto administrativo que aprueba la Política Antisoborno del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Con las visaciones de la Secretaría General, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, de la Oficina General de Recursos Humanos y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y modificatorias, el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias, y el Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR y modificatoria;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobación de la Política Antisoborno

Aprobar la "Política Antisoborno del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo", la misma que en anexo adjunto forma parte integrante de la presente resolución ministerial.

Artículo 2.- Seguimiento de la Política Antisoborno

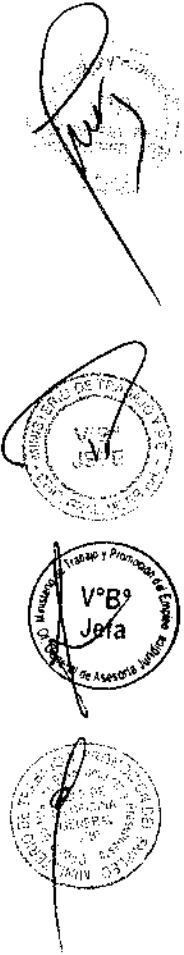
Disponer que el responsable de asumir las labores de promoción de la integridad y ética institucional en la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Trabajo – Oficina General de Administración ejerce la función de seguimiento de la Política Antisoborno del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 3.- Publicación

Disponer la publicación de la presente resolución ministerial y su anexo en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: (www.gob.pe/mtpe) el mismo día de su publicación en el diario oficial "El Peruano", siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Pasión por el POLITICA ANTISOBORNO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DERECHO



Índice

1. Presentación	3
2. Denominación de la Política	4
3. Políticas relacionadas	4
4. Base legal.....	5
5. Diagnóstico.....	6
6. Marco Conceptual.....	9
7. Valores.....	11
8. Finalidad.....	11
9. Objetivo General de la Política Antisoborno del MTPE.....	12
10. Objetivos Específicos	12
11. Ámbito de Aplicación.....	13
12. Implementación de la Política	13
13. Anexo.....	13





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

POLÍTICA ANTISOBORNO

1. Presentación

El Instituto Nacional de Calidad, mediante la Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN de fecha 4 de abril de 2017, aprueba la Norma Técnica Peruana NTP-ISO 37001 2017 denominada "Sistemas de gestión antisoborno. Requisitos con orientación para su uso", cuyo objetivo principal es combatir el soborno y promover una cultura ética en las entidades a través de la prevención, detección y erradicación de cualquier forma de actividad ilegal, como es la aceptación de ventajas ilícitas, sean de forma directa o indirecta, de tipo económico u otra modalidad, dentro de las operaciones y actividades del MTPE.

Con fecha 14 de setiembre 2017 mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprueba la "Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción", la cual es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades de los diferentes Poderes del Estado, Organismos Constitucionales Autónomos y de los diferentes niveles de gobierno.

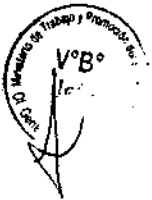
Como parte de la referida política, debemos mencionar dos ejes referidos a: Eje 1: la Capacidad preventiva del Estado frente a los actos de corrupción, siendo uno de sus objetivos específicos, el promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública en los/las servidores/as civiles y en la ciudadanía; y el Eje 2 Identificación de Riesgos que, tiene por finalidad la implementación de mecanismos permanentes de supervisión, identificación y gestión de riesgos que permitan la actuación rápida y oportuna de los actores involucrados en la investigación, persecución y represión de las prácticas de corrupción.

Para cumplir con ello las entidades responsables deberán considerar, como mínimo, los siguientes lineamientos: i) Identificar las brechas de integridad y de los mapas riesgos asociados, para adoptar los mecanismos de prevención necesarios. ii) Fortalecer el Sistema de Control Interno, para reforzar su comprensión como un sistema autónomo independiente del sistema nacional de control e iii) Implementar mecanismos de cumplimiento de normas anticorrupción.

Posteriormente el 24 de mayo de 2018 a través del Decreto Supremo N° 056-2018-PCM se aprueba la Política General de Gobierno al 2021 que establece como uno de sus cinco ejes a la "Integridad y Lucha contra la Corrupción", el cual considera como lineamientos prioritarios en materia de integridad y lucha contra la corrupción, a los siguientes:

- "Combatir la corrupción y las actividades ilícitas en todas sus formas", y
- "Asegurar la transparencia en todas las entidades gubernamentales".

De otro lado, precisa como tipo de corrupción el soborno, o coima, como un acto de corrupción en el que se otorga o recibe una dádiva a cambio de un favor u omisión de las obligaciones a las que está sujeta el cargo. Esta es la forma más común y extendida de corrupción.





En ese marco el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como ente rector en materia de trabajo y promoción del empleo, tiene como visión una Ciudadanía altamente empleable, protegida en sus derechos laborales, que se desenvuelve en un entorno que contribuye al desarrollo sostenible e inclusivo del país, el cual garantiza el empleo digno y productivo, la práctica de relaciones laborales armoniosas y de responsabilidad social.

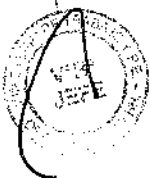
Es así que, con Resolución Ministerial N° 032- 2019-TR, aprobó su “Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) 2019 – 2020”, que tiene como objetivo contar con una entidad transparente e íntegra que practique y promueva la probidad y garantice la prevención y sanción efectiva de la corrupción, con participación activa de la ciudadanía.

2. Denominación de la Política

“Política Antisoborno del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”;

3. Políticas relacionadas

- Política General de Gobierno al 2021, aprobada por Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, la cual establece como primer Eje la “Integridad y Lucha contra la Corrupción”, respecto del cual se señala entre otros como lineamientos prioritarios de la citada Política, el “Combatir la corrupción y las actividades ilícitas en todas sus formas”.
- Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada con Decreto Supremo N° 092-2017 PCM, en el Eje 2: “Identificación y Gestión de Riesgos”, que tiene por finalidad la implementación de mecanismos permanentes de supervisión, identificación y gestión de riesgos que permitan la actuación rápida y oportuna de los actores involucrados en la investigación, persecución y represión de las prácticas de corrupción.
 - **Objetivo Específico 1 Fortalecer el Mecanismo para la Gestión de Denuncias por Presuntos Actos de Corrupción:** que señala la implementación de mecanismos permanentes de supervisión, identificación y gestión de riesgos que permitan la actuación rápida y oportuna de los actores involucrados en la investigación, persecución y represión de las prácticas de corrupción.
 - **Objetivo Específico 4 Fortalecer La Gestión de Riesgos de Interior de Cada Entidad Pública:** señala que el país cuenta con un sistema de control interno efectivo, de permanente aplicación en las entidades públicas. Esta práctica permite la identificación de brechas de integridad y el diseño adecuado de mapas de riesgos en cada institución.





La propuesta de política antisoborno se encuentra articulada a:

- Objetivo Estratégico Sectorial N° 6 del PESEM 2017-2022 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 111-2019-TR: "Implementar un efectivo modelo de gestión sectorial centrado en el ciudadano".
- Objetivo Estratégico Institucional 8 del PEI 2017-2022 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 111-2019-TR: "Mejorar el modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano".
- Objetivo N° 08 "Fortalecer la Gestión de Riesgos al Interior", del del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del MTPE y la SUNAFIL 2019 – 2020, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 032- 2019-TR, Actividad N° 06 "Implementar el Sistema de gestión Antisoborno en los procesos vulnerables, de los órganos de línea y de administración, a fin de obtener el ISO 37001".

4. Base legal

- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias.
- 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° 004-2013-PCM, Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- Decreto Supremo N° 004-2014-TR, y su modificatoria Decreto Supremo N° 020-2017-TR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, que establece Medidas de Protección y para Denunciante de Actos de Corrupción y Sanciona las Denuncias Realizadas de Mala Fe.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

POLÍTICA ANTISOBORNO

- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción 2018-2021.
- Decreto Supremo N° 056-2018-PCM que aprueba la Política General de Gobierno al 2021.
- Resolución Ministerial N° 189-2018-TR, crean Grupo de trabajo de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Ministerio.
- Resolución Ministerial N° 032-2019-TR que aprobó el Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) 2019 – 2020.
- Resolución Ministerial N° 111-2019-TR. Que aprueba el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2022 y del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2022 del Sector Trabajo.
- Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN, la Dirección de Normalización del Instituto Nacional de Calidad, aprobó la Norma Técnica Peruana NTP- ISO 37001, denominada Sistema de Gestión Anti Soborno.
- Resolución de Secretaría General N° 002-2019-TR, en la cual se le delega a la Oficina General de Recursos Humanos las funciones y/o atribuciones con las labores de promoción de la integridad y ética institucional.

5. Diagnóstico

El MTPE mediante Resolución Ministerial N° 202-2013-TR y R.M. N° 126-2016-TR aprobó su Plan Anticorrupción 2013-2014 y Plan Anticorrupción 2015-2016, respectivamente, los Planes antes mencionado contaron con los siguientes Objetivos Específicos:

- Objetivo Específico N° 1: Promover la coordinación interinstitucional para la lucha contra la corrupción.
- Objetivo Específico N° 2: Prevenir con mayor eficacia la corrupción en el MTPE.
- Objetivo Específico N° 3: Promover la sanción oportuna y eficaz a los actos de corrupción en el ámbito administrativo en el MTPE.
- Objetivo Específico N° 4: Promocionar la participación activa de la ciudadanía, sociedad civil y sector empresarial en la lucha contra la corrupción.

Los informes de evaluación de los Planes Anticorrupción del MTPE del 2013 y 2016 señalaron como recomendaciones: priorizar las acciones de capacitación de control interno; fortalecimiento y profundización del proceso de simplificación administrativa en el MTPE; y de estandarización de los mecanismos de denuncia de actos de corrupción



dentro del MTPE, asimismo se recomendó considerar normas y/o documentos técnicos normativos sobre simplificación administrativa; priorizar la elaboración de los informes finales de actuaciones inspectivas revisadas; aprobación de la norma y/o documento técnico normativo que establezca los lineamientos de actuación de los conciliadores/mediadores; priorizar la modificación de la Directiva que regula el procedimiento para la atención de denuncias y reclamos y de investigación de actos y/o hechos irregulares en el MTPE.

Todo ello con relación a que, no se aprobaron los documentos técnicos normativos para prevenir la corrupción en el ámbito del ejercicio de la función inspectiva, no fue factible la aprobación de normas y/o documentos técnicos normativos sobre simplificación administrativa, así como las normas y/o documentos técnicos normativos sobre el uso, acceso, restricciones y limitaciones al Sistema Informático de Inspecciones de Trabajo (SIIT). Asimismo, la falta de convenios para verificación de antecedentes de trabajo de los funcionarios a ser incorporados al MTPE; el que las capacitaciones en temas de control interno fueron reducidas, debido a limitaciones presupuestales y de infraestructura; poca receptividad por parte de los trabajadores del MTPE a la charla en el tema de valores institucionales debido a la carga laboral en las diferentes dependencias del MTPE; dificultades con el servicio de Courier, ocasionando demora en las notificaciones de las resoluciones de los informes finales de actuaciones inspectivas; envío no oportuno de los requerimientos de las áreas usuarias; y deficiencias en la presentación de los términos de referencia o especificaciones técnicas por parte de las áreas usuaria, respecto al Plan Anual de Contrataciones.

En el mes de diciembre del 2018, se elaboró el diagnóstico para la implementación del Sistema de Gestión Anti Soborno en el MTPE, para lo cual se identificaron y analizaron los factores internos y externos que dificultan la prevención del soborno, entre otros se tienen: normas que restringen mejoras económicas de los trabajadores, lo cual se puede usar como pretexto para pedir o aceptar "regalos" o "pagos" por los "servicios gratuitos"; aspectos no regulados en los procedimientos, que se resuelven aplicando criterios personales; la alta rotación de directivos por cambios de gestión, impide la continuidad de la gestión, afectando los proyectos y actividades que generan expectativas en proveedores, lo cual se puede prestar a actos ilícitos; deficiencias en la atención a los administrados, lo cual podría conllevar a vicios en la atención de los mismos; los usuarios desconocen los servicios que se brindan en las Sedes Desconcentradas; posible filtración de información para beneficiar a determinada institución; servicios de terceros fantasmas o con pagos sobrevalorados; ofrecimiento de algún incentivo cada vez que se contraten los servicios de un proveedor; herramientas obsoletas que no permiten gestionar la información; y demora en la atención al público.

En el 2019 mediante Resolución Ministerial N° 032-2019-TR, se aprobó el Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2019-2020 del MTPE y la Sunafil. Al respecto para la elaboración del diagnóstico se tomó como base los nueve (09) componentes del "Modelo de Integridad para las entidades del sector público"; el cual forma parte de la Estrategia de implementación del "Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021", así como la Matriz de Riesgos de Corrupción elaborada por la





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

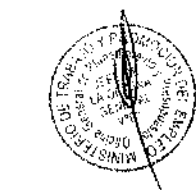
POLÍTICA ANTISOBORNO

Oficina de Planeamiento e Inversiones de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto.

Entre la posibilidad de riesgos de corrupción se tienen: agilizar los trámites para facilitar la atención del procedimiento a cambio de algún beneficio; realizar algún cobro o pago indebido por el derecho al servicio de atención o atención preferencial; dilatación del procedimiento del personal a cargo del procedimiento sancionador; atención preferencial a los buscadores de empleo o empresas en razón a un beneficio, fuga de información con fines ilícitos e intereses particulares, direccionamiento del sentido de las opiniones técnicas, colusión de una de las partes con el conciliador, direccionamiento del sentido de las resoluciones administrativas; demora deliberada de la emisión de las resoluciones administrativas, personalización de los TDR's, demora en la cobranza para la prescripción de una multa, direccionamiento de la contratación, trabajadores que acceden a puestos de trabajo con documentación falsa.

Como parte del diagnóstico en el año 2019, de si el MTPE tiene algún modelo de prevención de soborno, se evidencio lo siguiente:

- No contamos con una política antisoborno y una función de cumplimiento en forma explícita, pero si tenemos acciones en materia de liderazgo en el Plan de Integridad y lucha contra la Corrupción del MTPE y la SUNAFIL 2019-2020.
- No se han realizado el diseño de un Sistema de Gestión Antisoborno – SGAS, pero si se tiene programado actividades para fortalecer la integridad y lucha contra la corrupción al interior del MTPE, previstas en el Plan de Integridad y lucha contra la Corrupción del MTPE y la SUNAFIL 2019-2020.
- No se ha definido objetivos antisoborno y planificado las acciones. Asimismo, si bien se han identificado los riesgos, y se tienen los procedimientos no se ha realizado el tratamiento de los riesgos de soborno identificados, pero si se tiene programada la implementación de los planes de acción priorizados en el Plan de Integridad y lucha contra la Corrupción del MTPE y la SUNAFIL 2019-2020 .
- No se han establecido los recursos y aspectos referidos a la implementación de una Política Antisoborno que considera la norma ISO 37001 para los procesos de contrataciones.
- Se tiene la intranet y la web para difundir las comunicaciones internas y externas pertinentes al SGAS. El MTPE tiene un procedimiento de control de documentos para la ISO 9001:2015, el cual puede ser usado para cumplir los requisitos de este numeral del SGAS.
- No se ha establecido formalmente acciones de debida diligencia. Se cuenta con los controles que establece el sistema administrativo de tesorería y directivas internas (SIAF). Si bien existen los controles que establece la norma de contrataciones y





directivas internas (SIGA y SEACE), se requieren incorporar los establecidos en la norma NTP-ISO 37001:2017.

- Se requiere establecer los controles que solicita la norma técnica peruana antisoborno, en los socios de negocios.
- En el MTPE existe un procedimiento sobre donaciones. Se cuenta con la Directiva General N 001-2019-MTPE/4/12, "Disposiciones para la tramitación de denuncias por presuntos actos de corrupción y regulación de medidas de protección al denunciante para la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Trabajo - Oficina General de Administración", aprobada por RSG N° 04-2019-TR/SG.
- Se vienen realizando auditorías en el marco de las normas emitidas por la Contraloría General de la República; requiriéndose considerar las definidas en la norma antisoborno.

La Norma Técnica Peruana NTP ISO 37001 señala que se deben establecer en la Política Antisoborno los compromisos que:

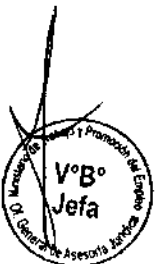
- Prohíba el soborno.
- Requiera del cumplimiento de las leyes antisoborno que son aplicables a la organización.
- Sea apropiada al propósito de la organización.
- Proporcione un marco de referencia para el establecimiento, revisión y logro de los objetivos antisoborno.
- Incluya el compromiso de cumplir los requisitos del sistema de gestión antisoborno.
- Promueva el planteamiento de inquietudes de buena fe o sobre la base de una creencia razonable en confianza y sin temor a represalias.
- Incluya un compromiso de mejora continua del sistema de gestión antisoborno.
- Explique la autoridad y la independencia de la función de cumplimiento antisoborno.
- Explique las consecuencias de no cumplir con la política antisoborno.

Se presenta en el anexo adjunto la declaración de Política Antisoborno del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo enmarcada en el diagnóstico realizado y los requisitos establecidos en la Norma Técnica Peruana ISO 37001.

6. Marco Conceptual

Soborno (NTP ISO 37001)

Oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera), directamente o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona.





Parte interesada (NTP ISO 37001)

Persona u organización que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad.

Sistema de gestión (NTP ISO 37001)

Conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos para lograr estos objetivos.

Función de cumplimiento antisoborno (NTP ISO 37001)

Persona(s) con responsabilidad y autoridad para la operación del sistema de gestión antisoborno.

Auditoría (NTP ISO 37001)

Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias de auditoría y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en el que se cumplen los criterios de auditoría.

Debida diligencia (NTP ISO 37001)

Proceso para evaluar con mayor detalle la naturaleza y alcance del riesgo de soborno y para ayudar a las organizaciones a tomar decisiones en relación con operaciones, proyectos, actividades, socios de negocios y personal específicos.

Política (NTP ISO 37001)

Intenciones y dirección de una organización, como las expresa formalmente su alta dirección o su órgano de gobierno.

Sistema de gestión (NTP ISO 37001)

Conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos para lograr estos objetivos.

Órgano de gobierno (NTP ISO 37001)

Grupo u órgano que tiene la responsabilidad y autoridad final respecto de las actividades, la gobernanza y las políticas de una organización, y al cual la alta dirección informa y por el cual rinde cuentas.

Alta dirección (NTP ISO 37001)

Persona o grupo de personas que dirige y controla una organización al más alto nivel.





Objetivos Antisoborno (NTP ISO 37001)

En el contexto de sistemas de gestión antisoborno, la organización establece los objetivos antisoborno, de forma coherente con la política antisoborno, para lograr resultados específicos.

Mejora continua (NTP ISO 37001)

Actividad recurrente para mejorar el desempeño.

Política de Modernización de la Gestión Pública

Norma que se constituye como el principal instrumento orientador de la modernización de la gestión pública en el Perú, que establece la visión, los principios y lineamientos para una actuación coherente y eficaz del sector público, al servicio de los ciudadanos y el desarrollo del país, de tal manera que los ciudadanos tengan la oportunidad de acceder a bienes y servicios públicos que satisfagan sus necesidades y mejoren su bienestar al menor costo posible.

7. Valores

El MTPE de acuerdo a su Código de Ética tiene los siguientes valores los mismos que están establecidos en el compromiso ético a firmar por sus trabajadores:

- a. **Respeto**
Mostrar consideración y buen trato a los miembros del MTPE y a nuestros/as ciudadanos/as.
- b. **Probidad**
Actuar con rectitud, honradez y honestidad, promoviendo la satisfacción de los intereses generales de la ciudadanía y de los/as usuarios/as del Ministerio.
- c. **Eficiencia**
Desarrollar las funciones en el menor tiempo posible, optimizando el uso de recursos disponibles del MTPE.
- d. **Responsabilidad**
Disposición y diligencia en el cumplimiento de funciones de forma oportuna. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.
- e. **Vocación de servicio**
Disposición permanente para dar oportuna y esmerada atención a los miembros del MTPE y a la ciudadanía.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

POLÍTICA ANTISOBORNO

f. Transparencia

Trabajar de forma responsable y ética, administrando la información correctamente y comunicando el quehacer institucional.

8. Finalidad

Establecer el compromiso del MTPE con la ciudadanía en general, fomentando la ética, transparencia y lucha contra la corrupción.

9. Objetivo General de la Política Antisoborno del MTPE

Promover un efectivo modelo de Gestión Antisoborno en el MTPE, con la participación activa de los funcionarios y trabajadores del MTPE, y la ciudadanía en general.

10. Objetivos Específicos

OBJETIVO ESPECIFICO N° 01.- Implementar un modelo de gestión que prevenga el soborno en el MTPE.

ESTRATEGIA: Adoptar la Norma Técnica Peruana NTP ISO 37001:2017, para la prevención de actos de soborno en el MTPE.

LINEAS DE ACCION:

- Implementar y mantener los requisitos exigidos por la Norma Técnica Peruana NTP ISO 37001:2017.
- Realizar Auditoria Internas que aseguren la mejora continua del Sistema de Gestión Antisoborno.
- Asegurar el cumplimiento de requisitos del Sistema de Gestión Antisoborno con entidades certificadoras.

OBJETIVO ESPECIFICO N° 02.- Fortalecer la prevención de riesgos de soborno y la implementación de Denuncias de sobornos en el MTPE.

ESTRATEGIA: Desarrollar mecanismos para la prevención de riesgos de soborno del MTPE.

LINEAS DE ACCION:

- Implementar las medidas de control a fin de mitigar los riesgos de soborno evaluando su costo beneficio





- Integrar el Sistema de Denuncias del MTPE con el Sistema de Gestión Antisoborno.
- Establecer mecanismos de articulación interinstitucional para la realización de los controles y de la debida diligencia.

OBJETIVO ESPECIFICO N° 03.- Promover la cultura antisoborno en los funcionarios y trabajadores del MTPE.

ESTRATEGIA: Fortalecer la Capacidad de los funcionarios y trabajadores para combatir el soborno en el MTPE.

LINEAS DE ACCION:

- Sensibilizar y Capacitar permanentemente al Personal del MTP en materia de los compromisos de la Política y Sistema de Gestión Antisoborno.
- Difundir la Política, el Código de Ética y demás documentos del Sistema de Gestión Antisoborno al personal, y partes interesadas del MTPE en lo que corresponda.

11.Ámbito de Aplicación

De cumplimiento obligatorio por parte de los Órganos y Unidades Orgánicas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

12.Implementación de la Política

Estará a cargo del responsable de asumir las labores de promoción de la integridad y ética institucional, vía delegación de funciones por la más alta autoridad administrativa de la entidad, en coordinación con los Órganos y Unidades Orgánicas del MTPE en el ejercicio de sus funciones.

13.Anexo

Declaración de Política Antisoborno

Pasión por el DERECHO





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

POLÍTICA ANTISOBORNO

POLITICA ANTISOBORNO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo. Asume el compromiso con los ciudadanos, grupos de interés, trabajadores y empresas en el ámbito de los derechos socio laborales la promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento fomentando la ética, transparencia y lucha contra la corrupción y contra el soborno, prohibiendo estrictamente la práctica, promoción o tolerancia de actos de soborno, directa o indirectamente, en beneficio propio o de cualquier otra parte.

Con este propósito el MTPE declara su compromiso como entidad pública a dedicar sus mejores esfuerzos y recursos para promover entre nuestros trabajadores:

- a) Tolerancia cero a los actos de soborno.
- b) Estricto cumplimiento a las normativas nacionales y acuerdos internacionales antisoborno.
- c) Fomento de acciones en la lucha preventiva contra el soborno.
- d) Detección, prevención y enfrentar el soborno.
- e) El establecimiento y mantenimiento de un Sistema de Gestión Antisoborno.
- f) Planteamiento de inquietudes y la presentación de denuncias sobre el soborno, garantizando la confidencialidad y protección del denunciante.
- g) La mejora continua del Sistema de Gestión Antisoborno.
- h) Una cultura de transparencia y lucha contra el soborno, de modo que los trabajadores y partes interesadas pertinentes conozcan y comprendan las consecuencias de no cumplir la política antisoborno.

El incumplimiento a los compromisos señalados en la Política Antisoborno, conlleva a la sanción de los involucrados en el acto de soborno, previa investigación y determinación de responsabilidades, de acuerdo a la normativa aplicable.

El MTPE reafirma su compromiso de difundir la presente política entre sus trabajadores, motivándolos a su cumplimiento y promoviendo conductas éticas e íntegras, con la finalidad de prevenir y/o evitar el soborno.





RM QUE APRUEBA LA POLITICA ANTISOBORNO DEL MTPE

FINALIDAD	Establecer el compromiso del MTPE con la ciudadanía en general, fomentando la ética, transparencia y lucha contra la corrupción.
VALORES	<p>a. Respeto Mostrar consideración y buen trato a los miembros del MTPE y a nuestros/as ciudadanos/as.</p> <p>b. Probidad Actuar con rectitud, honradez y honestidad, promoviendo la satisfacción de los intereses generales de la ciudadanía y de los/as usuarios/as del Ministerio.</p> <p>c. Eficiencia Desarrollar las funciones en el menor tiempo posible, optimizando el uso de recursos disponibles del MTPE.</p> <p>d. Responsabilidad Disposición y diligencia en el cumplimiento de funciones de forma oportuna. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.</p> <p>e. Vocación de servicio Disposición permanente para dar oportuna y esmerada atención a los miembros del</p>
OBJETIVO GENERAL	Promover un efectivo modelo de Gestión Antisoborno en el MTPE, con la participación activa de los funcionarios y trabajadores del MTPE, y la ciudadanía en general.
AMBITO DE APLICACION	De cumplimiento obligatorio por parte de los Órganos y Unidades Orgánicas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
ORGANO PROPONENTE	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
INFORMES FAVORABLES	<ul style="list-style-type: none">- Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica- Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
RESOLUCION VISADA POR	<ul style="list-style-type: none">- Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica- Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos- Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto- Secretario General
	<p align="center">ASPECTOS RESALTANTES DE LA POLITICA ANTISOBORNO DEL MTPE</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO Nº 01.- <i>Implementar un modelo de gestión que prevenga el soborno en el MTPE.</i></p> <p>ESTRATEGIA: Adoptar la Norma Técnica Peruana NTP ISO 37001:2017, para la prevención de actos de soborno en el MTPE.</p> <p>LINEAS DE ACCION:</p> <ul style="list-style-type: none">• Implementar y mantener los requisitos exigidos por la Norma Técnica Peruana NTP ISO 37001:2017.• Realizar Auditoria Internas que aseguren la mejora continua del Sistema de Gestión Antisoborno.• Asegurar el cumplimiento de requisitos del Sistema de Gestión Antisoborno con entidades certificadoras. <p>OBJETIVO ESPECIFICO Nº 02.- <i>Fortalecer la prevención de riesgos de soborno y la implementación de Denuncias de sobornos en el MTPE.</i></p> <p>ESTRATEGIA: Desarrollar mecanismos para la prevención de riesgos de soborno del MTPE.</p>



LINEAS DE ACCION:

- Implementar las medidas de control a fin de mitigar los riesgos de soborno evaluando su costo beneficio
- Integrar el Sistema de Denuncias del MTPE con el Sistema de Gestión Antisoborno.
- Establecer mecanismos de articulación interinstitucional para la realización de los controles y de la debida diligencia.

OBJETIVO ESPECIFICO Nº 03.- Promover la cultura antisoborno en los funcionarios y trabajadores del MTPE.

ESTRATEGIA: Fortalecer la Capacidad de los funcionarios y trabajadores para combatir el soborno en el MTPE.

LINEAS DE ACCION:

- Sensibilizar y Capacitar permanentemente al Personal del MTP en materia de los compromisos de la Política y Sistema de Gestión Antisoborno.
- Difundir la Política, el Código de Ética y demás documentos del Sistema de Gestión Antisoborno al personal, y partes interesadas del MTPE en lo que corresponda.

El MTPE declara su compromiso como entidad pública a dedicar sus mejores esfuerzos y recursos para promover entre nuestros trabajadores:

- a) Tolerancia cero a los actos de soborno.
- b) Estricto cumplimiento a las normativas nacionales y acuerdos internacionales antisoborno.
- c) Fomento de acciones en la lucha preventiva contra el soborno.
- d) Detección, prevención y enfrentar el soborno.
- e) El establecimiento y mantenimiento de un Sistema de Gestión Antisoborno.
- f) Planteamiento de inquietudes y la presentación de denuncias sobre el soborno, garantizando la confidencialidad y protección del denunciante.
- g) La mejora continua del Sistema de Gestión Antisoborno.
- h) Una cultura de transparencia y lucha contra el soborno, de modo que los trabajadores y partes interesadas pertinentes conozcan y comprendan las consecuencias de no cumplir la política antisoborno.