

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre la configuración de la falta disciplinaria por hostigamiento sexual.

Referencia : Oficio N° 092-ORH-OA-GRPS-ESSALUD-2021.

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Red Prestacional Sabogal de Pacasmayo consulta a SERVIR sobre la configuración de la falta disciplinaria por hostigamiento sexual.

II. Análisis**Competencias de SERVIR**

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica- emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre la norma aplicable al procedimiento administrativo disciplinario en el caso de hostigamiento sexual en el Sector Público

- 2.4 De acuerdo con lo establecido por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por el Decreto legislativo N° 1410¹, para determinar la

¹ Publicada el 12 de setiembre de 2018, en el Diario Oficial "El Peruano".

responsabilidad de un funcionario o servidor público que ha realizado actos de hostigamiento sexual deberá iniciarse un procedimiento administrativo disciplinario, el mismo que se tramitará conforme las disposiciones del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC).

De ahí, tenemos que ante la denuncia contra un servidor o funcionario público, indistintamente del régimen laboral o estatutario (D.Leg. 276, 728 y 1057), por actos de hostigamiento sexual se deberá aplicar las disposiciones del procedimiento administrativo disciplinario regulado por la LSC, salvo en el caso de los servidores pertenecientes a carreras especiales, a los cuales resultará de aplicación el procedimiento administrativo disciplinario regulado por sus regímenes especiales.

- 2.5 No obstante, atendiendo a la gravedad y el daño que puede generar este tipo de comportamientos en las víctimas, la mencionada norma señala que los procedimientos administrativos disciplinarios no podrán excederse del plazo de 30 días calendarios, salvo situaciones excepcionales en las que plantea una prórroga de 15 días calendarios como máximo.

Asimismo precisa que el incumplimiento de dichos plazos no genera la caducidad del procedimiento, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera generarse por parte las autoridades que no actuasen oportunamente.

- 2.6 En esa misma línea, el Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, señala que el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz.

Para tal efecto, y en aras de asegurar el bienestar de la presunta víctima, ha previsto que las entidades públicas pondrán a disposición de las víctimas los canales de atención médica y psicológica.

- 2.7 Adicionalmente, el mencionado Reglamento establece que las entidades públicas actuarán de acuerdo a los lineamientos o protocolos que determine SERVIR, implementan canales internos de presentación de quejas o denuncias por hostigamiento sexual que permitan garantizar la confidencialidad de los hechos, medios probatorios e identidad de la presunta víctima.
- 2.8 En mérito a ello, SERVIR mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR/PE formalizó la aprobación de los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas"² (en adelante, los Lineamientos), el cual tiene como finalidad prevenir y sancionar los casos de hostigamiento sexual en las entidades públicas, con el propósito de brindar un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia que promueva el desarrollo integral de los servidores públicos.

² Publicada el 02 de noviembre de 2019, en el Diario Oficial "El Peruano".

Dichos Lineamientos tienen carácter de observancia obligatoria por parte de los funcionarios y servidores civiles comprendidos en los regímenes de la LSC; Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, los servidores civiles comprendidos en carreras especiales; así como todas las personas que prestan servicios a través modalidades formativas de servicios en el Sector Público.

- 2.9 De acuerdo a lo establecido por los Lineamientos, la investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual cometidos por servidores o funcionarios se rige por el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) establecido en la LSC y su Reglamento, y de acuerdo a las pautas específicas conforme a lo dispuesto por la Ley N° 27942 y su Reglamento.

De ahí que, la actuación de las entidades públicas para tramitar los procedimientos administrativos disciplinarios por hostigamiento sexual deberá efectuarse en estricta observancia de los plazos y procedimientos establecidos en la Ley N° 27942, su Reglamento y los Lineamientos aprobados por SERVIR, ello con la finalidad de salvaguardar la celeridad imperante en este tipo de procedimientos.

Consecuentemente, los procedimientos que se inicien por este tipo de falta no pueden extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación.

- 2.10 De otro lado, es pertinente agregar que para aquellas situaciones no previstas para el procedimiento administrativo disciplinario en los Lineamientos, se aplicará supletoriamente las disposiciones del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la LSC, su Reglamento y la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, conforme prevé la Primera Disposición Complementaria de los Lineamientos.
- 2.11 En ese sentido, ante la denuncia de un caso de hostigamiento y/o acoso sexual, las entidades públicas deberán observar las disposiciones contenidas en la Ley N° 27942, su Reglamento y los Lineamientos aprobados por SERVIR, así como en la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público, aprobada por Resolución Ministerial N° 223-2019-TR³.

Sobre la configuración de la falta disciplinario por Hostigamiento Sexual

- 2.12 Establecido el marco normativo para la sanción de la conducta de hostigamiento sexual en sede administrativa, corresponde en este punto dilucidar cuales son las características que configurarían dicha falta administrativa por hostigamiento sexual.
- 2.13 Al respecto, es de precisar que el numeral 6.3 de los Lineamientos contiene una lista de las manifestaciones del hostigamiento sexual, siendo estas:

³ Dicho documento tiene como finalidad orientar a los/as empleadores/as, los/as trabajadores/as y sus organizaciones en la aplicación de medidas destinadas a prevenir, erradicar y sancionar los actos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.

"(...)

- a. *Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.*
- b. *Amenazas mediante las cuales se exija de forma explícita o implícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.*
- c. *Uso de términos de naturaleza connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.*
- d. *Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.*
- e. *Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.*
- f. *Cualquier otra conducta que encaje en el concepto de hostigamiento sexual."*

- 2.14 De la misma, el numeral 6.4 de los Lineamientos establece las reglas de configuración de la falta por hostigamiento sexual en sede administrativa, precisando expresamente los siguiente:

"La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso.

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y el/la hostigador/a o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o formativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar de trabajo, ambientes formativos o similares."

- 2.15 Así pues a partir de las normas antes citadas, se puede colegir que la comisión de cualquiera de las conductas previstas en el numeral 6.3 por parte de un servidor o funcionario público, ya sea durante o fuera de la jornada de trabajo, formativa o similar, o fuera del lugar de trabajo o ambiente formativo, e indistintamente de si existiera una relación de subordinación jerárquica con la víctima, constituye un acto de hostigamiento sexual pasible de ser investigado y sancionado -de ser el caso- conforme a las normas descritas en el numeral 2.11 del presente informe técnico.

III. Conclusiones:

- 3.1 De acuerdo al marco normativo de la Ley N° 27942, integrado por su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIP, y los Lineamientos aprobados por SERVIR, los procedimientos administrativos disciplinarios por hostigamiento sexual deberá tramitarse conforme a las disposiciones del procedimiento administrativo disciplinario regulado por la LSC, salvo en el caso de los servidores pertenecientes a carreras especiales, a los cuales resultará de aplicación el procedimiento administrativo disciplinario regulado por sus regímenes especiales.
- 3.2 No obstante, dada la gravedad y el daño que puede generar este tipo de comportamientos en las víctimas, las normas reseñadas establecen que los procedimientos administrativos

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

disciplinarios no podrán excederse del plazo de 30 días calendarios, salvo situaciones excepcionales en las que plantea una prórroga de 15 días calendarios como máximo.

- 3.3 Para aquellas situaciones no previstas para el procedimiento administrativo disciplinario en los Lineamientos, se aplicará supletoriamente las disposiciones del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la LSC, su Reglamento y la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, conforme prevé la Primera Disposición Complementaria de los Lineamientos.
- 3.4 Ante la denuncia de un caso de hostigamiento y/o acoso sexual, las entidades públicas deberán observar las disposiciones contenidas en la Ley N° 27942, su Reglamento y los Lineamientos aprobados por SERVIR, así como en la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público, aprobada por Resolución Ministerial N° 223-2019-TR.
- 3.5 La comisión de cualquiera de las conductas previstas en el numeral 6.3 por parte de un servidor o funcionario público, ya sea durante o fuera de la jornada de trabajo, formativa o similar, o fuera del lugar de trabajo o ambiente formativo, e indistintamente de si existiera una relación de subordinación jerárquica con la víctima, constituye un acto de hostigamiento sexual pasible de ser investigado y sancionado -de ser el caso- conforme a las normas descritas en el numeral 2.11 del presente informe técnico.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/meccg/ear

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **CRGS3WS**