

**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"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

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

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre el ejercicio del poder disciplinario en el marco del contrato de locación de servicios en el marco de la falta por hostigamiento sexual
b) Sobre las medidas de protección en el marco de la falta disciplinaria por hostigamiento sexual en el Sector Público

Referencia : Oficio N° 09-2021-MINEDU/VMGI-PRONABEC-STPAD

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, el Secretario Técnico (e) de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo – PRONABEC consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿En el caso que un locador realice actos de hostigamiento sexual en contra de otro locador o servidor, qué acciones debe realizar la entidad?
- b) ¿La entidad debe de realizar algún acompañamiento a la víctima (locador o servidor) o solo reporta el hecho ante el Ministerio Público o PNP?
- c) ¿Existe algún marco normativo respecto al caso planteado?

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



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia 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"

ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre el ejercicio del poder disciplinario en el marco del contrato de locación de servicios en el marco de la falta por hostigamiento sexual

- 2.4 Respecto al tema sometido a consulta, en primer lugar, reafirmamos lo desarrollado en el [Informe Técnico N° 056-2017-SERVIR/GPGSC](#), en el que concluimos que el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057 no es aplicable a las personas que se encuentran vinculadas bajo contrato de locación de servicios al estar sujetas a una relación de carácter civil y no laboral. Asimismo, precisamos que las entidades solo tenían competencia para aplicar las infracciones y el procedimiento sancionador previsto en la Ley N° 27815 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, hasta el 13 de setiembre de 2014, es decir, solo pudieron haber iniciado los procedimientos sancionadores por infracción a la referida ley, conforme a las reglas de ésta y su reglamento, hasta la fecha antes indicada.
- 2.5 No obstante, debe indicarse que en el marco de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el artículo 2° ha establecido que dentro del ámbito de aplicación de la citada ley se encuentran comprendidas ***“las demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, la formación de aprendices del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), los Programas de Capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior, y otras modalidades similares”***. (Énfasis agregado)
- 2.6 En ese sentido, se puede concluir que si bien el personal contratado por locación de servicios no puede ser procesado mediante el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por la comisión de la falta disciplinaria de hostigamiento sexual; ello no es óbice para que la víctima accione legalmente solicitando el pago de una indemnización por el daño sufrido, contra el personal de locación de servicios que incurrió en dicha infracción (sin perjuicio de la responsabilidad penal que pudiera haberse configurado).
- En efecto, el numeral 22.1 del artículo 22° de la Ley N° 27942 establece que ***“Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el Derecho Laboral, la víctima tiene el derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, la cual se tramita en la vía civil en proceso sumarísimo, salvo el caso de los beneficiarios de modalidades formativas, supuesto en el que se tramita bajo la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo”***. (Subrayado agregado)
- 2.7 Siendo así, de acuerdo con el artículo 75° del Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se estableció expresamente que casos de hostigamiento sexual producidos en una relación de sujeción, no regulada por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, las modalidades formativas, los Programas de Capacitación para el Trabajo, el acceso a centros de educación superior y otras modalidades similares; deben investigarse y sancionarse de conformidad con lo establecido en el Capítulo II del Título II del presente Reglamento, en tanto les resulte aplicable.

De este modo, sobre esto último, el numeral 75.2 de la referida disposición reglamentaria ha señalado que la oficina de recursos humanos de la institución donde han sucedido los hechos o la que haga sus veces recibe la denuncia y dicta las medidas de protección necesarias.

Sobre las medidas de protección en el marco de la falta disciplinaria por hostigamiento sexual en el Sector Público

- 2.8 Sobre el particular, es de señalar que ante denuncias de casos de hostigamiento y/o acoso sexual cometida por servidores civiles (cualquiera sea su régimen de vinculación laboral), las entidades públicas deberán observar las disposiciones contenidas en la Ley N° 27942, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP 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-TR¹.
- 2.9 Ahora bien, atendiendo a lo señalado, respecto a las medidas de protección impuestas en el marco de la falta disciplinaria por hostigamiento sexual, debe señalarse que el artículo 18° del Decreto Supremo N° 014-2019-MIP, concordante con el numeral 7.3.3.2 de los Lineamientos, ha establecido que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad dicta tales medidas en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata; dichas medidas pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso.
- 2.10 Asimismo, en virtud de dichas disposiciones legales se ha dispuesto las medidas de protección dictadas a favor de la víctima en el marco de la comisión de la falta por hostigamiento sexual, son las siguientes:
- a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
 - b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
 - c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
 - d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
 - e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
- 2.11 Por último, debe indicarse que de conformidad con lo establecido en el literal b) del numeral 7.3.4.1 de los Lineamientos, se ha señalado que en los casos en los que el Informe de Precalificación recomiende dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios debe informar al

¹ 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.

**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"

Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que estos actúen conforme a sus funciones; y que el plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas computadas a partir de la emisión del Informe de Precalificación.

III. Conclusiones:

- 3.1 Si bien el personal contratado por locación de servicios no puede ser procesado mediante el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por la comisión de la falta disciplinaria de hostigamiento sexual; ello no es óbice para que la víctima accione legalmente solicitando el pago de una indemnización por el daño sufrido, contra el personal de locación de servicios que incurrió en dicha infracción (sin perjuicio de la responsabilidad penal que pudiera haberse configurado).
- 3.2 Respecto a las medidas de protección impuestas en el marco de la falta disciplinaria por hostigamiento sexual, las entidades públicas deberán aplicar el artículo 18° del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, concordante con el numeral 7.3.3.2 de los Lineamientos. Así, la Oficina de Recursos Humanos de la entidad dicta tales medidas en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia.
- 3.3 En el marco de la Ley N° 27942 y su reglamento, en los casos en los que el Informe de Precalificación recomiende dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios debe informar al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que estos actúen conforme a sus funciones; y que el plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas computadas a partir de la emisión del Informe de Precalificación.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/mma

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: HXPXDK3