

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

Referencia : a) Oficio N° D000067-2021-MIMP-AURORA-UGTH  
b) Oficio N° D000119-2021-MIMP-AURORA-UGTH

**I. Objeto de la consulta:**

Mediante los documentos de la referencia, el Director de la Unidad de Gestión del Talento Humano del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual- Programa Nacional Aurora consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) La suspensión temporal señalada en el artículo 7.3.3 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, ¿corresponde a una suspensión perfecta o imperfecta?
- b) ¿En los casos de hostigamiento sexual donde se decida adoptar como medida de protección la suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a, aplica lo establecido en el numeral 96.2 del artículo 96 de la Ley del Servicio Civil N° 30057? Considerando que la adopción de una medida cautelar antes del inicio del PAD es competencia de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, conforme a lo establecido en Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015- SERVIR-PE y modificada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092- 2016-SERVIR/PE de fecha 21 de junio de 2016?

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

- 2.4 Al respecto, en primer lugar es de señalar que de acuerdo con lo establecido por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410<sup>1</sup>, para determinar la 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 Por su parte, 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"*<sup>2</sup> (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.
- 2.6 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 lo prevé ello en las Disposiciones Complementarias Finales de los Lineamientos.
- 2.7 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, 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

<sup>1</sup> Publicada el 12 de setiembre de 2018, en el Diario Oficial "El Peruano".

<sup>2</sup> Publicada el 02 de noviembre de 2019, en el Diario Oficial "El Peruano".



de Trabajo en el sector privado y público”, aprobada por Resolución Ministerial N° 223-2019-TR<sup>3</sup>.

- 2.8 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.
- 2.9 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.
- 2.10 En efecto, en el caso de la suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a, el segundo párrafo del numeral 29.2 del artículo 29° del Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, ha establecido que dicha suspensión se configura como una suspensión imperfecta y que, en este caso, la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta.

De este modo, debe quedar claro que la suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a, es de carácter imperfecta; por lo que la imposición de dicha medida de protección no afectará el pago de la remuneración del servidor, sin perjuicio de que esta pueda ser descontada posteriormente en caso se configure la falta por hostigamiento sexual.

<sup>3</sup> 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.



Asimismo, resulta menester precisar que lo regulado en el numeral 96.2 del artículo 96° del Reglamento General de la LSC<sup>4</sup> no resulta de aplicación supletoria a lo dispuesto en el segundo párrafo del numeral 29.2 del artículo 29° del Reglamento de la Ley N° 27942 respecto de este extremo desarrollado, por cuanto esta disposición constituye una de carácter especial en el marco de la regulación de las medidas de protección.

- 2.11 Por otro lado, se estableció que las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.
- 2.12 Por tanto, debe quedar claro que corresponderá a las entidades públicas aplicar las medidas de protección a favor de la víctima en el marco de la comisión de la falta disciplinaria por hostigamiento sexual, atendiendo a cada caso en concreto.

### III. Conclusiones:

- 3.1 Respecto de las denuncias de hostigamiento y/o acoso sexual, 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-TR.
- 3.2 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 lo prevé ello en las Disposiciones Complementarias Finales de los Lineamientos.
- 3.3 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.
- 3.4 En el marco de la Ley N° 27942 y su reglamento, la suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a, es de carácter imperfecta; por lo que la imposición de dicha medida de

<sup>4</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

"Artículo 96. Medidas cautelares

[...]

*96.2 Las medidas cautelares se ejercitan durante el tiempo que dura el proceso administrativo disciplinario, siempre que ello no perjudique el derecho de defensa del servidor civil y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. Excepcionalmente, cuando la falta presuntamente cometida por el servidor civil afecte gravemente los intereses generales, la medida cautelar puede imponerse de modo previo al inicio del procedimiento administrativo disciplinario. La validez de dicha medida está condicionada al inicio del procedimiento correspondiente.*

[...]"



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"

protección no afectará el pago de la remuneración del servidor, sin perjuicio de que esta pueda ser descontada posteriormente en caso se configure la falta por hostigamiento sexual.

- 3.5 Lo regulado en el numeral 96.2 del artículo 96° del Reglamento General de la LSC no resulta de aplicación supletoria a lo dispuesto en el segundo párrafo del numeral 29.2 del artículo 29° del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, por cuanto esta disposición constituye una de carácter especial en el marco de la regulación de las medidas de protección en la Ley N° 27942.

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: HU0AFYL