

**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 de la Universalización de la Salud"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la contratación para el ejercicio de función docente de profesor inmerso en un procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual en el marco de la Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial

Referencia : Oficio N° 0262-2020-GRH-GRDS-DRE-UGEL MARAÑÓN/D

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL Marañón del Gobierno Regional de Huánuco, consulta a SERVIR sobre la contratación para el ejercicio de función docente de profesor inmerso en un procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.

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.

Delimitación de la consulta

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la entidad consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

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: SKVX8GH



Sobre la contratación para el ejercicio de función docente de profesor inmerso en un procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual en el marco de la Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial

- 2.5 Al respecto, en primer lugar, es de señalar que, para efectos de la contratación de profesores, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 208° del Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED (en adelante, Reglamento de la LRM), el cual en una de sus disposiciones establece que la contratación de profesores en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica y Técnico Productiva se realiza mediante concurso público convocado cada dos (2) años, bajo los principios de calidad, capacidad profesional y oportunidad (numeral 208.1).
- 2.6 Asimismo, para efectos de la contratación docente se deberá observar el Decreto Supremo N° 017-2019-MINEDU, norma que ha regulado el procedimiento, requisitos y condiciones para las contrataciones de profesores y las características para su renovación, en el marco del Contrato de Servicio Docente en educación básica, al que hace referencia la Ley N° 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones.
- 2.7 En efecto, mediante el numeral 7.4 del citado Decreto Supremo N° 017-2019-MINEDU, se han establecido los requisitos generales para la adjudicación de plazas de docentes, siendo uno de ellos el *"No encontrarse inhabilitado para ejercer la función pública"*.
- 2.8 En concordancia con lo anterior, el numeral 9.3 del citado decreto supremo ha establecido que *"El profesor contratado que previo proceso administrativo es sancionado con suspensión o cese temporal, se encuentra inhabilitado por el periodo de la sanción para ejercer la función pública docente, cuya inhabilitación se subsume en causal de resolución de contrato tipificada en el literal k del numeral 7.9.15. de la presente norma"*.
- 2.9 En ese sentido, es de señalar que, de acuerdo con las normas desarrolladas, no se ha restringido la postulación de un profesor que se encuentra inmerso en un procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD), a las plazas señaladas materia de contratación para el ejercicio de función docente.
- 2.10 No obstante, en caso el profesor postulante se encuentre inmerso en un PAD por hostigamiento sexual, deberá tenerse en cuenta la existencia de la imposición de las medidas de protección reguladas en el artículo 18°¹ del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del

¹ Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual - Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP
Artículo 18.- Medidas de protección

18.1 El órgano encargado dicta las medidas de protección 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.

18.2 Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- 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.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

El órgano encargado de dictar las medidas de protección a favor de la víctima también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.



Hostigamiento Sexual, mediante las cuales el Director de la Institución Educativa separa preventivamente al/a la docente denunciado/a, de acuerdo a lo establecido en el artículo 44° de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial².

Asimismo, el artículo 22° del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, ha establecido que si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la institución o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables para cada institución (numeral 22.2).

- 2.11 De este modo, en concordancia con lo señalado, el Reglamento de la LRM ha regulado en su artículo 86° sobre las medidas preventivas y retiro de docentes en el marco de su régimen disciplinario, siendo uno de los supuestos para el retiro del profesor (dispuesto por titular de la UGEL o DRE, o quien haga sus veces, previa recomendación de la Comisión Permanente o Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes) la realización de conductas de hostigamiento sexual³; ello de conformidad con lo establecido en el literal b) del numeral 86.2 de la citada disposición legal.
- 2.12 Siendo así, de conformidad con el 86.3 del artículo 86° del Reglamento de la LRM, se ha dispuesto que las medidas de separación preventiva y el retiro que culminan con la conclusión del proceso administrativo disciplinario “[...] implican el alejamiento del profesor de cualquier institución educativa, siendo puesto a disposición del Equipo de Personal de la UGEL o DREL o la que haga sus veces, según corresponda, para realizar las labores que le sean asignadas, debiéndose asegurar que no ejerza funciones en las áreas pedagógicas o de gestión institucional. Dichas medidas no comprenden la suspensión del pago de remuneraciones”.
- 2.13 En ese sentido, de lo señalado anteriormente, puede inferirse que en caso a un profesor de una institución educativa del sector público que venga siendo investigado en un PAD (pese a que su vínculo contractual haya finalizado) se le haya impuesto una medida de separación preventiva y retiro (por ejemplo, por la presunta comisión de la falta de hostigamiento sexual), dicho personal docente será apartado de cualquier institución educativa y será puesto a disposición del Equipo de

18.3 A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

18.4 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 Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

“Artículo 42.- Reglas de la investigación y sanción del hostigamiento sexual

42.1 El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en las instituciones de educación básica y programas educativos se rige por las siguientes reglas:

[...]

c) Medidas de protección: En todos los supuestos, el órgano encargado de la investigación dicta las medidas de protección reguladas en el numeral 18.2 del artículo 18 del presente Reglamento, u otras idóneas para proteger a la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida la denuncia o de conocidos los hechos. Los órganos intervinientes adoptan las medidas que sean necesarias para preservar la reserva de la identidad del/la estudiante afectado/a. El Director de la Institución Educativa separa preventivamente al/a la denunciado/a, de acuerdo a lo establecido en el artículo 44 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial. [...]”.

³ Literal f) del artículo 49° de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial.



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 de la Universalización de la Salud"

Personal de la UGEL o DREL para que realice las labores que se le asigne, debiéndose asegurar que no ejerza funciones en las áreas pedagógicas o de gestión institucional en el marco de la LRM.

- 2.14 Por tanto, corresponderá a las entidades del sector educación de la LRM determinar la procedencia de la contratación de docentes en función a lo abordado en el presente informe, para lo cual deberán tener en cuenta la existencia de las medidas de protección impuestas por la presunta comisión de la falta por hostigamiento sexual y el principio del interés superior del niño aplicado en el marco del sector educación.

III. Conclusiones

- 3.1 En el marco del Decreto Supremo N° 017-2019-MINEDU y de manera general, no se ha restringido la postulación de un profesor que se encuentra inmerso en un procedimiento administrativo disciplinario, a las plazas señaladas materia de contratación para el ejercicio de función docente.
- 3.2 En el marco de la Ley N° 29944 y de la Ley N° 27942, en caso a un profesor de una institución educativa del sector público que venga siendo investigado en un PAD (pese a que su vínculo contractual haya finalizado) se le haya impuesto una medida de separación preventiva y retiro (por ejemplo, por la presunta comisión de la falta de hostigamiento sexual), dicho personal docente será apartado de cualquier institución educativa y será puesto a disposición del Equipo de Personal de la UGEL o DREL para que realice las labores que se le asigne, debiéndose asegurar que no ejerza funciones en las áreas pedagógicas o de gestión institucional en el marco de la LRM.
- 3.3 Corresponderá a las entidades del sector educación de la LRM determinar la procedencia de la contratación de docentes en función a lo abordado en el presente informe, para lo cual deberán tener en cuenta la existencia de las medidas de protección impuestas por la presunta comisión de la falta por hostigamiento sexual y el principio del interés superior del niño aplicado en el marco del sector educación.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/mma

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: SKVX8GH