



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 lucha contra la corrupción y la impunidad”

INFORME TÉCNICO N° 2006 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Normativa aplicable para prevención y sanción de hostigamiento sexual.

Referencia : Oficio N° 109-2019/MEM-OGA-ORH

Fecha : Lima, **20 DIC. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Directora de Recursos Humanos del Ministerio de Energía y Minas consulta a SERVIR respecto de la normativa y procedimiento aplicable a las denuncias por hostigamiento sexual.

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR un órgano 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.
- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el 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.

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 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,

¹ Publicada el 12 de setiembre de 2018, en el Diario Oficial “El Peruano”





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de lucha contra la corrupción y la impunidad”

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, celeridad 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.

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.

² Publicada el 02 de noviembre de 2019, en el Diario Oficial “El Peruano”





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 lucha contra la corrupción y la impunidad”

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.

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 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.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ktc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2019

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.

