



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 869 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la posibilidad de iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra un servidor que cometió una falta durante su descanso vacacional en la entidad donde labora

Referencia : Oficio N° 134-2019-OP-OEA/HNAL

Fecha : Lima, **13 JUN. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefa de la Oficina de Personal del Hospital Nacional Arzobispo Loayza consulta a SERVIR si es posible sancionar a un servidor que, durante sus vacaciones, ingresa a las instalaciones de su entidad empleadora (marcando su ingreso), dirigiéndose al local sindical que se encuentra dentro de la entidad pública, a fin de cometer presuntas faltas disciplinarias (acoso sexual) contra un personal ajeno a la Institución que se encontraba el local sindical.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 SERVIR es 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.
- 2.2 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.

Delimitación de la consulta

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 lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre la responsabilidad disciplinaria en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.4 Las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057, así como, las del Reglamento General (previstos en el Libro I, Capítulo VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

2014¹, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laboral (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 – CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento General.

- 2.5 Siendo así, la responsabilidad disciplinaria en el marco de la Ley del Servicio Civil consiste en la exigencia del Estado a los servidores por la faltas tipificadas en dicha ley que estos cometan en el ejercicio de sus funciones o de la presentación de sus servicios, para lo cual se impone la sanción correspondientes, previo procedimiento disciplinario de conformidad con el primer párrafo del artículo 91° del Reglamento General de la Ley N° 30057.
- 2.6 En ese sentido, el procedimiento administrativo será aplicable a una persona que tiene la condición de "servidor" y por la comisión de alguna infracción básicamente en el pleno ejercicio de sus funciones en virtud del vínculo laboral que tenga con su entidad empleadora. De no tenerse la condición de servidor al momento de cometerse el hecho no es posible instaurar un procedimiento por la ausencia de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057.

Sobre la tipificación del hostigamiento sexual como falta disciplinaria

- 2.7 Ahora bien, la Primera y Segunda Disposiciones Complementarias Modificadorias del Decreto Legislativo N° 1410², variaron la tipificación y algunos de los plazos aplicables al procedimiento administrativo disciplinario regulado en el régimen del Servicio Civil.
- 2.8 Así, actualmente el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) señala que es falta de carácter disciplinario pasible de ser sancionada con suspensión o destitución:

"k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cual el hostigamiento se haya dado en el marco o raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima."

- 2.9 Del texto citado, podemos entender que resulta indistinto la posición o vínculo que tenga la presunta víctima del/los acto/s de hostigamiento sexual, sino la condición de servidor y que los mismos se realicen a razón o en virtud de la función pública que realiza o haciéndose valer de esta.

- 2.10 Por otro lado, de acuerdo al artículo 13 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificado por el Decreto Legislativo N° 1410, corresponderá la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, dictar las medidas de protección

¹ UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente el procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa.

² Publicado en el Diario Oficial el Peruano el 12 de setiembre de 2018.



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

correspondientes hacia la presunta víctima de hostigamiento en el plazo de tres (3) días hábiles como máximo, desde conocido el hecho. Asimismo, remite el caso a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario dentro de las 24 horas de conocido el hecho.

- 2.11 Sin embargo, en caso la Secretaría Técnica tome directamente conocimiento del hecho, debe informar inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para que adopte las medidas de protección.
- 2.12 Asimismo, la Secretaría Técnica emite el informe de precalificación en un plazo no mayor de quince (15) días calendario desde que toma conocimiento del hecho. El procedimiento administrativo disciplinario no podrá extenderse por un plazo mayor a 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. El incumplimiento de los plazos indicados implican responsabilidad administrativa del Secretario Técnico y las autoridades competentes.
- 2.13 Finalmente, las entidades públicas deben tener en consideración que independientemente del ejercicio de la potestad disciplinaria o no en determinado caso, el artículo 176-B del Código Penal estable el tipo penal de Acoso Sexual como *"el que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de tres ni mayor de cinco años e inhabilitación (...)".* En ese sentido, de tomar conocimiento de estos hechos deberán remitir la información correspondiente a la autoridad competente.

III. Conclusiones

- 3.1. El régimen disciplinario de la Ley N° 30057, así como, las del Reglamento General (previstos en el Libro I, Capítulo VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laboral (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 – CAS).
- 3.2. El procedimiento disciplinario es aplicable a la persona que tiene la condición de servidor por la comisión de alguna falta en el ejercicio y cumplimiento de sus funciones; sin embargo, de no tener dicha condición no es posible instaurar dicho procedimiento, ello sin perjuicio de otras responsabilidades que corresponda.
- 3.3. El Decreto Legislativo N° 1410 modificó la tipificación de la falta disciplinaria de hostigamiento sexual prevista en el literal k) del artículo 85 de la LSC y dispuso plazos especiales para la eventual instauración del procedimiento administrativo disciplinario, según lo regulado en el régimen del Servicio Civil.
- 3.4. Resulta indistinto para la configuración de la falta disciplinaria de hostigamiento sexual, la posición o vínculo que tenga la presunta víctima del/los acto/s de hostigamiento sexual, sino la condición de servidor y que los mismos se realicen a razón o en virtud de la función pública que realiza o haciéndose valer de esta.

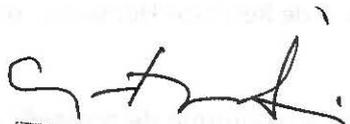




"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

3.5. Las entidades públicas deben tener en consideración que independientemente del ejercicio de la potestad disciplinaria o no en un caso concreto, el artículo 176-B del Código Penal establece el tipo penal de Acoso Sexual; por lo que, de tomar conocimiento de estos hechos deberán remitir la información correspondiente a la autoridad competente.

Atentamente,



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