



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INFORME TÉCNICO N° 874 -2017-SERVIR/GPGSC

A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

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

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

Referencia : Oficio N° 023-2017-MDH/ST.PAD

Fecha : Lima, **17 AGO. 2017**

RECIBIDO
17 AGO 2017 17:00
[Signature]

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario Técnico de Procesos Administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, consulta a SERVIR respecto a 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

- 2.4 Al respecto, es de señalar que el Subcapítulo II del Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual señala que: "El procedimiento aplicable es el establecido en el Decreto Supremo N° 005-90-PCM. En caso el quejado sea un servidor, la queja deberá ser evaluada por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios. En caso el quejado sea funcionario, la queja deberá ser examinada por la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios. En caso el quejado sea miembro titular de las referidas Comisiones, deberá ser reemplazado por un miembro suplente elegido por la víctima".



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- 2.5 No obstante ello, es menester señalar que la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, Ley 30057 (en adelante la LSC), señala que las disposiciones sobre régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador se aplicarán una vez que las normas reglamentarias de la materia entren en vigencia.
- 2.6 Así, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante RLSC), señaló que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, ello a fin que las entidades adecúen internamente su procedimiento.

En mérito a lo antes señalado, las disposiciones sobre el régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador de la LSC y el RLSC, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre del 2014, fecha a partir de la cual se aplican a todos los regímenes laborales de las entidades públicas (Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057), ello conforme a lo establecido en el literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del RLSC.

De la misma manera, el 20 de marzo de 2015, se emitió la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC (en adelante la Directiva), la cual regula el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador contemplado en la LSC y el RLSC.

- 2.7 Consecuentemente, a partir del 14 de setiembre del 2014, es aplicable a todos los regímenes laborales de las entidades públicas (Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057) el régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador, regulado en la LSC, RLSC y la Directiva; debiendo observarse las siguientes reglas:

- Los procedimientos disciplinarios instaurados hasta el 13 de setiembre del 2014, se regirán por las normas aplicables a los servidores según su régimen laboral (Decreto Legislativo N° 276, 728 o 1057), normas que serán aplicables hasta la terminación del procedimiento disciplinario en segunda instancia.
- Los procedimientos disciplinarios que se instauren desde el 14 de setiembre del 2014 se regirán por la Ley 30057 y su Reglamento.
- Los procedimientos disciplinarios que se instauren a partir del 14 de setiembre referentes a faltas cometidas en fechas anteriores al 13 de setiembre del 2014, se regirán bajo las reglas procedimentales de la Ley 30057 y Reglamento y por las normas sustantivas (faltas y sanciones) aplicables al momento en que ocurrieron los hechos.

- 2.8 En esa línea, es oportuno indicar que el inciso k) del artículo 85° de la LSC establece como una falta de carácter disciplinario que según gravedad puede ser sancionada con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: 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.
- 2.9 Por otra parte, el artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, establece como regla general que las autoridades competentes para instruir y sancionar son: i) en el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el haga sus veces, oficializa dicha sanción; ii) en el caso de la sanción de





suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción; iii) en el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

- 2.10 De lo expuesto podemos colegir que desde la entrada en vigencia de la Ley del Servicio Civil, Ley 30057 y su Reglamento, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; los capítulos referentes a las faltas, sanciones y procedimiento disciplinario contemplados en el Decreto Supremo 005-90-PCM, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley 27942 y su Reglamento Decreto Supremo y D. S. N° 010-2003-MIMDES, son inaplicables para el sector público.

Así, el régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador contemplado en la Ley del Servicio Civil, Reglamento de la Ley del Servicio Civil y en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC es de aplicación común a los regímenes laborales de las entidades públicas (DL 276, 728 y 1057), a partir del 14 de setiembre del 2014.

- 2.11 En ese contexto, es de señalar que de acuerdo a lo previsto en el artículo 94º de la LSC, concordante con el artículo 97º del RLSC y el numeral 10.1º de la Directiva, la prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario opera a los tres (3) años calendario de haberse cometido la falta, salvo que durante ese periodo la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces hubiera tomado conocimiento de la misma¹. En este último supuesto, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años.

Asimismo, de acuerdo al artículo 94º de la LSC concordante con el numeral 10.2º de la Directiva, entre la notificación de la resolución o del acto de inicio del PAD y la notificación de la resolución que impone la sanción o determina el archivamiento del procedimiento no debe transcurrir más de un (1) año calendario.

- 2.12 En conclusión, a partir del 14 de setiembre de 2014, a efectos del inicio de procedimientos administrativos disciplinarios por presuntos actos de acoso sexual, tipificados en el inciso k) del artículo 85º de la LSC, las entidades deben observar los plazos de prescripción de la acción y del procedimiento descritos en el numeral precedente.

III. Conclusiones

- 3.1 A partir de la vigencia de la Ley del Servicio Civil, Ley 30057 y su Reglamento, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; los capítulos referentes a las faltas, sanciones y procedimiento disciplinario contemplados en el Decreto Supremo 005-90-PCM, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley 27942 y su Reglamento Decreto Supremo y D. S. N° 010-2003-MIMDES, son inaplicables para las entidades del sector público.

- 3.2 Conforme a lo señalado por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057, su Reglamento, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC; el régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador contemplados en dichas normas son de

¹ Resulta importante precisar que si bien el numeral 10.1 de la Directiva precisa que el cómputo del plazo de prescripción de un (1) año se puede efectuar desde la toma de conocimiento por parte de la Secretaría Técnica del PAD, lo cierto es que el Tribunal del Servicio Civil, a través de Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, ha establecido como precedente administrativo de observancia obligatoria que el plazo de prescripción no puede empezar a computarse desde el momento en que la Secretaría Técnica toma conocimiento de la falta, toda vez que esta no tiene capacidad de decisión dentro del procedimiento administrativo disciplinario.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

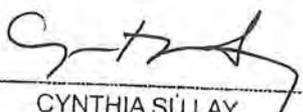
"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades públicas (DL 276, 728 y 1057), a partir del 14 de setiembre del 2014.

- 3.3 Por tanto, a partir del 14 de setiembre de 2014, a efectos del inicio de procedimientos administrativos disciplinarios por presuntos actos de acoso sexual, tipificados en el inciso k) del artículo 85° de la LSC, las entidades deben observar el plazo de prescripción descrito en el artículo 94° de la LSC, concordante con el artículo 97° del RLSC y el artículo 10.1° de la Directiva, en virtud del cual, la prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario opera a los tres (3) años calendario de haberse cometido la falta, salvo que durante ese periodo la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,


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