

**PERÚ****Presidencia
del Consejo de Ministros****Autoridad Nacional
del Servicio Civil**

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

INFORME TÉCNICO N° 1905-2016-SERVIR/GPGSC

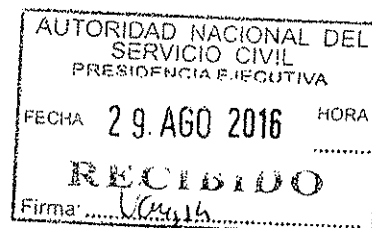
A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

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° 1280-2014/PRODUCE-SG

Fecha : Lima, **26 AGO. 2016**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de referencia, el Secretario General del Ministerio de la Producción consulta lo siguiente:

1. ¿Qué normativa es aplicable respecto de las medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual?
2. ¿Cuál es el procedimiento que debe seguirse frente a una denuncia o queja sobre hostigamiento sexual?

II. Análisis**Competencias 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 (en adelante SAGRH), 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.

Sobre la Regulación de acoso sexual en el Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728

- 2.4 El Decreto Legislativo N° 276 (en adelante DL 276), señala que los servidores están en la obligación de informar al superior sobre los actos delictivos o de inmoralidad cometidos, en

**PERÚ****Presidencia
del Consejo de Ministros****Autoridad Nacional
del Servicio Civil****Oficina General de
Planificación y
Gestión****"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"****"Año de la consolidación del Mar de Grau"**

ese sentido el artículo 28° de la misma norma establece que son faltas de carácter disciplinario los actos de inmoralidad.

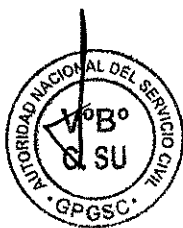
- 2.5 Por su parte el inciso h) del artículo 66° del Decreto Legislativo N° 728 (en adelante DL 728) señala que constituyen actos contra la moral el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.
- 2.6 En ese mismo sentido, el Código de Ética de la Función Pública señala que está prohibido que el servidor ejerza presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

Del Reglamento de la Ley del Servicio Civil y el documento de gestión que debe contener las medidas preventivas y de sanción en el caso de hostigamiento sexual

- 2.7 El artículo 129° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que "todas las entidades públicas están obligadas a contar con un único Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS, dicho documento de gestión tiene como finalidad establecer condiciones en las cuales debe desarrollarse el servicio civil en la entidad, señalando los derechos y obligaciones del servidor civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento (...)".
- 2.8 En ese sentido, las entidades que no cuenten con el Reglamento Interno del Servicio Civil, deben adecuar su Reglamento Interno de Trabajo (RIT), pues se encuentran facultadas para elaborar, aprobar e implementar su RIS, teniendo como base legal el artículo 129° del Reglamento General, sin perjuicio de que dicho instrumento de gestión pueda actualizarse más adelante, ello en el caso que SERVIR - en su calidad de ente rector - emita de oficio alguna directiva sobre la materia.
- 2.9 Asimismo, sobre la Implementación de medidas preventivas y sanción del hostigamiento sexual, el inciso l) del artículo 129° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil señala que el RIT debe contemplar las medidas preventivas y sancionadoras así como el procedimiento que se debe seguir frente a la existencia de una denuncia o queja en dicha materia.

La norma aplicable al procedimiento administrativo disciplinario en el caso de hostigamiento sexual

- 2.10 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".
- 2.11 No obstante a lo señalado, la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, Ley 30057 (en adelante la LSC), señala que las disposiciones sobre régimen disciplinario





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Ministerio de
Transporte y Comunicaciones

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

y procedimiento administrativo sancionador se aplicarán una vez que las normas reglamentarias de la materia entren en vigencia.

- 2.12 En ese sentido, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante RLSC), señala que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entrará en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, ello a fin que las entidades adecúen internamente su procedimiento. En mérito a lo señalado la aplicación de 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 aplica 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. En esa línea el 20 de marzo del 2015, se emitió la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC (en adelante la Directiva), la cual regula el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador contemplada en la Ley 30057 y su Reglamento.
- 2.13 Como se ha señalado, desde el 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, sin embargo se debe observar las siguientes reglas:
- Los procedimientos disciplinarios que se instauren hasta el 13 de setiembre del 2014, se registrarán 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 registrarán 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 registrarán 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.
- 2.14 Asimismo, en cuanto al hostigamiento sexual el inciso k) del artículo 85° de la LSC, señala que son faltas de carácter disciplinario que según gravedad pueden ser sancionadas 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.
- 2.15 Al respecto, 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





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Servicio Civil
del Estado

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

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.

- 2.16 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.
- 2.17 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.

III. Conclusiones

- 3.1 De conformidad a lo señalado inciso I) del artículo 129° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, la entidad deberá contemplar en su Reglamento Interno de los Servidores Civiles- RIS la Implementación de medidas preventivas y sanciones para los casos de hostigamiento sexual.
- 3.2 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.
- 3.3 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 aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades públicas (DL 276, 728 y 1057), a partir del 14 de setiembre del 2014.

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

CSL/dsv/rct

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2016