



MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL
DE AREQUIPA

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 342 -2010-MPA/GM

364
RECIBIDO
10 JUN 2010
14135 Hor
58

Arequipa, 08 de junio, 2010

VISTO: El Informe N°659-2010-MPA/GPPR de la Gerencia de Planificación Presupuesto y Racionalización a través del cual remite el Proyecto de la Directiva N°006-2010-MPA/GPPR/SGR denominada "Normas y Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Municipalidad Provincial de Arequipa" para su aprobación, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Municipalidad Provincial de Arequipa, de acuerdo al artículo 194 de la Constitución Política del Estado concordante con el artículo I y II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, es una entidad de Derecho Publico con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia;

Que, de conformidad con el Art. IV del Título Preliminar de la Ley N° 27972, los Gobiernos Locales representan al vecindario, y como tal promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su jurisdicción, en concordancia con lo previsto en el Art. 195 de la Constitución Política del Estado;

Que, el artículo 27° de la Ley Orgánica de Municipalidades, dispone que la Administración esta Bajo la dirección y responsabilidad del Gerente Municipal, cuyas funciones específicas se encuentran debidamente establecidas en el Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad;

Que, la Ley 27972 Ley Orgánica de Municipalidades en su artículo 26° indica que la Administración Municipal es una Estructura Gerencial que se sustenta en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior, se rige por los Principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, participación y seguridad ciudadana;

Que, conforme lo estipula el Art. 9° de la Ley 27783 Ley de Descentralización, define en su numeral 9.1 a la autonomía política como aquella facultad de adoptar y concordar las políticas, planes y normas en los asuntos de su competencia, aprobar y expedir sus normas, decidir a través de sus órganos de gobierno y desarrollar las funciones que le son inherentes;

Que, en tanto una Directiva es una norma estrictamente técnica y procedimental para la implementación y operatividad de la aplicación de control previo en las actividades administrativas, sustentándose en una norma jurídica de orden técnico previsto en el Art. VIII del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades entre otras que dan el marco legal necesario para garantizar el adecuado control de los recursos de la hacienda municipal; estableciendo los criterios y técnicas metodológicas e instrumentales para el adecuado cumplimiento del ordenamiento técnico jurídico previsto, regular las actividades y funcionamiento del sector publico, así como las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio;

Que, se debe establecer un procedimiento eficaz que permita establecer las competencias y responsabilidad de los órganos administrativos para la aplicación de los mecanismos de prevención y sanción del hostigamiento sexual que se presenten en nuestra Entidad;

Que, en virtud de lo antes mencionado debe aprobarse una Directiva que contemple los lineamientos y procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual que se presenten en nuestra Entidad, contribuyendo de esta manera a la unificación de criterios y la mecánica operativa a seguirse, para la adecuada utilización de los recursos en la Municipalidad;

Que, la Gerencia Municipal de conformidad con las facultades otorgadas en la resolución de Alcaldía Nro.210-2007-MPA;

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR la Directiva N°006-2010-MPA/GPPR/SGR denominada "Normas y Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Municipalidad Provincial de Arequipa" remitida por la Gerencia de Planificación Presupuesto y Racionalización, la misma que se adjunta a la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- ENCARGAR a todas las Unidades Orgánicas la responsabilidad de cautelar por el cumplimiento de la presente Directiva según les corresponda.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

GD. Urbano.
A. Financiera.
SG. Racionalización.

[Firma manuscrita]



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE AREQUIPA
05 JUN. 2010
DOCUMENTARIO
ATIVO

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE AREQUIPA
[Firma manuscrita]
Ing. James Oporto Vargas
(e) Gerente Municipal

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE AREQUIPA**DIRECTIVA N° 006-2010-MPA/GPPR/SGR****NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA**

Elaborado: Por Sub Gerencia de Racionalización, Sub Gerencia de Recursos Humanos

1. OBJETIVO

Prevenir y sancionar los actos del Hostigamiento Sexual, producidos en la Municipalidad Provincial de Arequipa.

2. FINALIDAD

Normar los procedimientos, así como establecer las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos para la aplicación de los mecanismos de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.

3. BASE LEGAL

- a) Constitución Política del Perú;
- b) Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General;
- c) Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública;
- d) Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual;
- e) Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento aprobado por D. S. N° 005-90-PCM;
- f) Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR;
- g) Decreto Legislativo N° 1057, Ley de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM; Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación a los funcionarios, servidores, trabajadores y personal en general, cualquiera sea su régimen laboral, en la Municipalidad Provincial de Arequipa.

5. NORMAS GENERALES

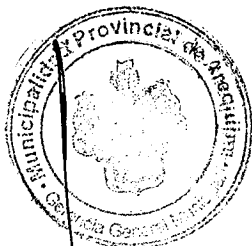
5.1 Cuando en la presente Directiva se haga referencia a:

- a) **La Ley:** Se entiende que es la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual;
- b) **El Reglamento:** Se entiende que es el Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES;
- c) **SGRH:** Se entiende que es la Sub Gerencia de Recursos Humanos;
- d) **Comisión Disciplinaria (CPPAD):** Se entiende que es la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios o la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios, dependiendo del nivel jerárquico del denunciado. Órgano encargado del procesamiento de funcionarios o servidores del régimen laboral público denunciados por Hostigamiento Sexual.

5.2 Para efectos de lo dispuesto en la presente Directiva, se utilizarán los siguientes términos:



- a) **Hostigamiento Sexual:** Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual no deseados y/o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de las personas.
- b) **Relación de Autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- c) **Relación de Jerarquía:** Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el cargo que ocupa dentro de la estructura organizacional.
- d) **Situación Ventajosa:** Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- e) **Hostigador:** Toda persona que dirige a otra de manera reiterativa comportamientos de naturaleza o connotación sexual no deseados y/o rechazados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa denuncia por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y la presente Directiva.
- f) **Hostigado:** Toda persona que es víctima de Hostigamiento Sexual.
- g) **Miradas Lascivas:** Miradas inmoderadas con propensión a la lujuria.
- 5.3 Se entenderán como manifestaciones de la conducta de Hostigamiento Sexual, a título enunciativo, las siguientes:
- a) Promesas explícita o implícita a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales, que pueden ser: Aumento de sueldo, ubicación en un cargo mejor, permanencia en el puesto de trabajo, trato preferencial, cambio de status laboral, entre otros afines.
- b) Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorios con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales; proposiciones sexuales; gestos obscenos, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima tales como: escritos con mensajes de contenido sexual; exposiciones indecentes con contenido sexual, bromas obscenas; preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual; miradas lascivas reiteradas con contenido sexual; llamadas telefónicas de contenido sexual; proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado solicitudes de naturaleza sexual; comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada; mostrar reiteradamente dibujos, graffiti, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza que se den tanto al interior como fuera del centro de trabajo.
- d) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseados por la víctima tales como: tocar, rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras acciones de naturaleza similar.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en los párrafos precedentes.
- 5.4 Son elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual:
- a) La existencia de una relación de autoridad, dependencia, jerarquía, o de servidores del mismo nivel, o situación ventajosa entre el Hostigador y la víctima.





- b) Un acto de carácter o connotación sexual que puede ser físico, verbal, escrito o de similar naturaleza realizado por el Hostigador, y que es rechazado manifiestamente o no deseado por la víctima.
- c) El sometimiento o el rechazo de la víctima al acto de carácter o connotación sexual, es utilizado por el Hostigador de forma explícita o implícita como base para la toma de una decisión que tenga efectos directos o indirectos respecto de la situación de la víctima en el centro laboral sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, creando el Hostigador de esa manera un entorno laboral intimidatorio, ventajoso, hostil o humillante para la víctima.

5.5 Son obligaciones de la Municipalidad Provincial de Arequipa:

5.5.1 En materia de Acciones de Prevención: El órgano responsable es la SGRH, quien coordinará con las diferentes Unidades Orgánicas de la Municipalidad Provincial de Arequipa para que den preferente atención para realizar las siguientes acciones

- a) Capacitar a los funcionarios, servidores y trabajadores sobre las políticas y normas contra el Hostigamiento Sexual, como los hechos de respetar la confidencialidad de la denuncia; aplicar sanciones disciplinarias progresivas; una estrategia de formación y comunicación sobre la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y la protección contra las represalia debe constituir también un elemento clave en todo procedimiento de denuncia.
- b) Poner en conocimiento de quienes prestan servicios bajo cualquier modalidad no laboral sean Prácticas Pre Profesionales, Contratación de Terceros, Contratados Administrativos de Servicios u otro de similar naturaleza, sobre las normas contra el Hostigamiento Sexual.
- c) Realizar campañas de difusión para la prevención del Hostigamiento Sexual dentro de la jurisdicción de la entidad a la que pertenece.

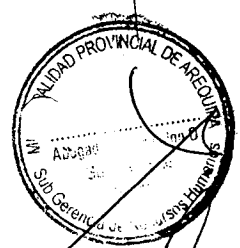
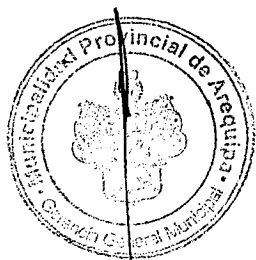
A fin de lograr conductas que promuevan un ambiente laboral saludable contrarios al hostigamiento sexual, la SGRH podrá coordinar directamente con las diferentes Unidades Orgánicas de la Municipalidad Provincial de Arequipa, a fin de asegurar mayores niveles de eficiencia en el logro de su actividad de prevención.

5.5.2 Por ser de su competencia: La SGRH deberá:

- a) Insertar en el legajo personal respectivo las sanciones por hostigamiento sexual que hayan merecido los funcionarios y servidores de la institución.
- b) Informar directamente a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto de los procedimientos instaurados por Hostigamiento Sexual contra trabajadores contratados bajo el Régimen Laboral Privado u otra modalidad de carácter no laboral. De ser el caso, también informará a dicha entidad sobre las sanciones impuestas.
- c) Informar directamente a la Presidencia del Consejo de Ministros, según corresponda, las sanciones de destitución que por causal de Hostigamiento Sexual le haya sido impuesta a los funcionarios y servidores de la entidad que se encuentren bajo el Régimen Laboral Público.

5.5.3 Respecto de las acciones en su calidad de empleador, corresponde a la SGRH el deber de orientar a los denunciantes de Hostigamiento Sexual respecto del procedimiento que corresponde para el trámite de su denuncia.

6. NORMAS ESPECÍFICAS PRESENTACION DE LA DENUNCIA





- 6.1 La denuncia será presentada por la presunta víctima, en forma verbal o escrita, en un plazo que no deberá exceder los cinco (05) días calendario desde que se produjo el último acto de Hostigamiento Sexual. Si la denuncia es verbal deberá formalizarla en un plazo de 48 horas de manera escrita adjuntando las pruebas instrumentales necesarias.
- 6.2 En caso la denuncia se formule contra la autoridad encargada de recibirla, ésta deberá interponerse ante el órgano superior jerárquico que corresponda, el cual tramitará la misma conforme a lo establecido en la presente directiva.

REQUISITOS DE LA DENUNCIA

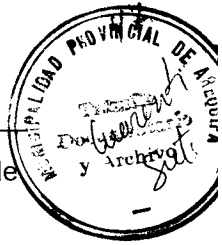
6.3 Deberá contener los siguientes requisitos:

- Identificación del denunciante:** Nombre, cargo o función que realiza en la entidad, descripción de la relación laboral que mantiene o mantenía con el presunto hostigador.
- Identificación del denunciado:** Nombre, cargo o función que realiza en la entidad.
- Hechos:** Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- Pruebas:** Acreditación de los hechos descritos por el denunciante a través de la presentación de medios probatorios. No serán admitidas a trámite las denuncias que carezcan de medios probatorios.
- Medida Preventiva:** El denunciante podrá solicitar mediante escrito debidamente sustentado se dispongan medidas de carácter temporal que pongan fin a los actos de Hostigamiento Sexual materia de la denuncia. Para ello, el titular de la entidad, por recomendación del órgano a cargo de la investigación y siempre que dicho órgano considere verosímil lo denunciado y urgente la decisión preventiva, dispondrá la medida temporal en la forma que considere más adecuada. La medida provisoria dictada dejará de tener efectos una vez resuelta la denuncia.
- Identificación del representante:** Datos de la persona que representará al denunciante durante la tramitación de la denuncia. Este mecanismo no es requisito para que la queja sea admitida a trámite.

MEDIOS PROBATORIOS

6.4 La carga de la prueba corresponde a la presunta víctima del Hostigamiento Sexual. Durante la tramitación de la denuncia, de evidenciar el órgano a cargo de la investigación que los medios probatorios ofrecidos son insuficientes para formar convicción, podrá ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes, debiendo otorgar el plazo de 48 horas a la presunta víctima para ser presentados. Son admitidos los siguientes medios probatorios:

- Declaración de testigos, con excepción de los parientes de la presunta víctima en segundo grado de afinidad y cuarto de consanguinidad.
- Todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho, pudiendo ser éstos, documentos públicos o privados, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho, o una actividad humana o su resultado.
- Pericias, siempre que la apreciación de los hechos controvertidos requiera de conocimientos especiales de naturaleza científica, tecnológica, artística u otra análoga.



- d) Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de Hostigamiento Sexual.

GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO

6.5 La entidad deberá, durante la tramitación de la denuncia, generar las condiciones para otorgar las siguientes garantías mínimas:

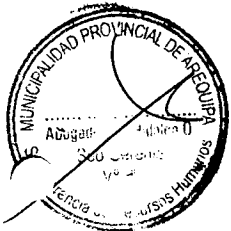
- a) **Confidencialidad:** Todos los actos y documentos relacionados con la denuncia tienen carácter reservado. La infidencia producida durante la tramitación de la denuncia será calificada como falta grave que deberá ser sancionada, bajo responsabilidad.
- b) **Protección al Representante y sus facultades:** Durante la tramitación de la denuncia hasta el fin del procedimiento, el representante del denunciante debidamente acreditado tendrá acceso tanto a la información contenida en el legajo respectivo como a las actuaciones realizadas por el órgano encargado de la investigación. Asimismo, podrá solicitar la realización de otras acciones que coadyuven al esclarecimiento de lo denunciado. Si el representante también es trabajador de la entidad donde se tramita la denuncia, corresponderá al titular de la entidad el adoptar las medidas necesarias para que éste no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral como consecuencia de su labor de vigilancia del proceso
- c) **Protección al Testigo:** De ser el testigo trabajador de la entidad donde se tramita la denuncia, corresponderá al representante del titular de la entidad adoptar las medidas necesarias para que éste no sufra ningún tipo de hostilización de índole administrativo laboral como consecuencia de su colaboración en el esclarecimiento de los hechos.



MEDIDAS PREVENTIVAS

6.6 A fin de asegurar la protección de la supuesta víctima la entidad podrá disponer las siguientes acciones:

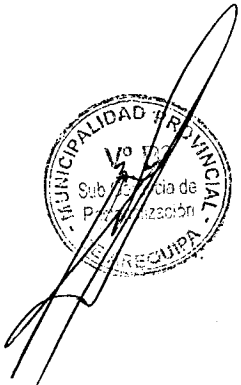
- a) Rotación del presunto hostigador o cualquier otra medida que genere su separación física del denunciante.
- b) Rotación de la presunta víctima, únicamente a su solicitud.
- c) Asistencia psicológica al denunciante, ello en la medida que lo permitan las posibilidades institucionales.
- d) De existir mérito suficiente, la entidad podrá solicitar ante la Gobernatura respectiva el otorgamiento de garantías personales para la presunta víctima y su entorno familiar.
- e) Cualquier otra medida que garantice la integridad física, psíquica y/o moral de la presunta víctima.



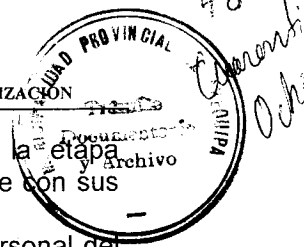
PLAZOS PARA INVESTIGAR Y RESOLVER

6.7 La Comisión Disciplinaria deberá contar con los siguientes plazos para el accionar correspondiente:

- a) Un periodo investigatorio de diez (10) días hábiles.
- b) Un periodo resolutorio improrrogable de:
 - b.1) Cinco (05) días hábiles en el procedimiento del Régimen Laboral Privado
 - b.2) Treinta (30) días hábiles en el procedimiento del Régimen Laboral Público.



CALIFICACION DE LA DENUNCIA



6.8 La Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, luego de la etapa investigatoria respectiva, y emitido el informe preliminar correspondiente con sus recomendaciones, deberá emitir pronunciamiento respecto de:

- a) La procedencia de iniciar proceso administrativo disciplinario al personal del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 que haya sido denunciado.
- b) La comisión de una falta laboral que supone la imposición de una sanción, para el personal del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 que haya sido denunciado.

En ambos casos, de no encontrarse merito suficiente luego de realizadas las investigaciones respectivas, se elevará un informe de lo actuado al Titular de la Entidad.

FALSA DENUNCIA

6.9 Toda denuncia de hostigamiento sexual que fuera declarada infundada por resolución firme, faculta a quien le imputaron los hechos para solicitar a la autoridad competente la imposición de la sanción respectiva contra quien formulo la denuncia, siempre y cuando acredite la existencia de dolo o culpa inexcusable. Con la presentación de la solicitud de sanción o sin ella, y acreditada la existencia de dolo o culpa inexcusable, el titular de la entidad, en su calidad de empleador, podrá resolver justificadamente el contrato de trabajo o cesar definitivamente, según sea el caso, a quien formuló la falsa denuncia.

SANCIONES

6.10 En el caso de funcionarios y servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 según la gravedad de la falta, pueden ser sancionados con amonestación, suspensión, cese temporal o destitución, previo proceso administrativo disciplinario.

6.11 En el caso de funcionarios y trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, según la gravedad de la falta, pueden ser sancionados con amonestación, suspensión, o conclusión del vínculo laboral.

INDEMNIZACIÓN

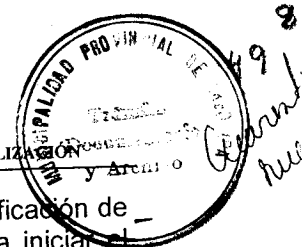
6.12 Sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa contra el presunto hostigador, el presunto hostigado tiene derecho a acudir a la vía judicial civil en proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente.

6.13 Toda denuncia de hostigamiento sexual que fuera declarada infundada por resolución firme, faculta a quien se le imputaron los hechos para interponer acciones judiciales contra quien formulo la denuncia, quedando este último obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL FUNCIONARIO RESPONSABLE

6.14 En caso que haya conocido del acto de hostilidad, el titular de la entidad o el funcionario encargado de ordenar la instauración del proceso administrativo disciplinario, y no haya adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos, será responsable solidario por el pago de la indemnización judicial que corresponde al hostigador, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.

SENTENCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL



- 6.15 De haber optado el hostigado el inicio de acciones judiciales, la notificación de la sentencia firme evacuada por la judicatura faculta a la entidad a iniciar el procedimiento sancionador respectivo contra el hostigador.

DISPOSICIONES ESPECIALES POR PROCEDIMIENTO

- 6.16 El procedimiento a utilizarse para la tramitación de la denuncia, dependerá del régimen laboral en el que se encuentre el presunto Hostigador, independientemente del régimen al que pertenece la presunta víctima y aún en el caso que hubiere concluido el vínculo laboral del presunto Hostigador.

PROCEDIMIENTO PARA FUNCIONARIOS Y SERVIDORES BAJO EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO.

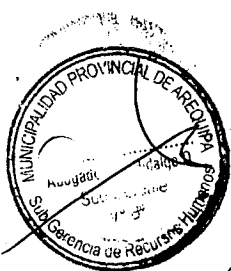
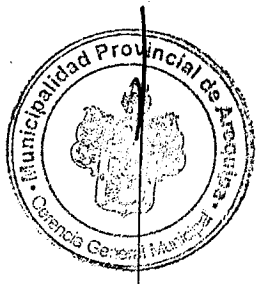
- 6.17 En el caso de funcionarios y servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, la denuncia será recepcionada por la SGRH y derivada, en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas, a la Comisión Disciplinaria para la investigación respectiva.
- 6.18 En el caso de procesamiento de funcionarios, deberá emitirse la resolución de conformación de la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios, en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. De ser el denunciado miembro titular de la Comisión Disciplinaria, será reemplazado por el miembro suplente.
- 6.19 La Comisión Disciplinaria, evaluará la denuncia y elevará un informe al titular de la entidad, pronunciándose sobre la procedencia o improcedencia de iniciar proceso administrativo disciplinario al denunciado.
- 6.20 En caso de instaurarse el proceso administrativo disciplinario, se procederá conforme al Capítulo XIII del Proceso Administrativo Disciplinario, prescrito en el Decreto Supremo N° 005-90-PCM que aprueba El Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa.

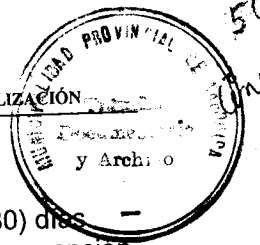
PROCEDIMIENTO PARA LOS TRABAJADORES BAJO EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO.

- 6.21 El trabajador puede optar por accionar el cese de hostilidad.

PROCEDIMIENTO DE CESE DE HOSTILIDAD Y SANCIONES

- 6.22 La denuncia con los medios probatorios necesarios será recepcionada por la SGRH, la que se correrá traslado mediante carta al denunciado.
- 6.23 La SGRH formulará una carta de imputación de cargos al trabajador, otorgándole seis (06) días naturales para que efectúe sus descargos; dependiendo de la gravedad de la falta, se optará por rotar a otra área al trabajador presuntamente infractor.
- 6.24 La Sub Gerencia de Recursos Humanos una vez recibido los descargos, remitirá todos los actuados a la Gerencia y/o Sub Gerencia de origen del trabajador infractor para que previa evaluación emita su pronunciamiento en el plazo máximo de tres (03) días, sobre la base del pronunciamiento presentado, corresponderá al Sub Gerente de Recursos Humanos emitir su Informe dentro de igual plazo, la que será elevada al despacho de Alcaldía para la adopción de la decisión pertinente.
- 6.25 Luego de evaluado los descargos, si la falta cometida no amerita sanción mayor, el Sub Gerente de Recursos mediante el acto administrativo correspondiente podrá aplicar en orden excluyente las siguientes sanciones:





- a) Llamada de Atención;
 - b) Amonestación Escrita y
 - c) Suspensión temporal sin goce de haber entre uno (01) a treinta (30) días.
- 6.26 Si luego de evaluado los descargos, la falta cometida amerita una sanción mayor, se procederá al despido por comisión de falta grave comunicada por escrito al trabajador mediante carta del Titular de la MPA, en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha de cese.

DEMANDA DE CESE DE HOSTILIDAD

- 6.27 En caso que la denuncia recaiga sobre la autoridad de mayor jerarquía, el procedimiento interno no resulte aplicable, el trabajador tiene el derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad, de acuerdo a lo establecido en los artículos 35° literal b) y 30° literal h) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

PROCEDIMIENTO PARA EL PERSONAL BAJO RELACIONES DE SUJECCIÓN NO REGULADAS POR EL DERECHO LABORAL (CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS O CONVENIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL).

- 6.28 Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el derecho laboral, la supuesta víctima podrá:
- a) Denunciar ante la SGRH al hostigador:
 - a.1) Si es un funcionario, servidor, o trabajador de la entidad, le será de aplicación el procedimiento que corresponda según su régimen laboral
 - a.2) Si el denunciado tiene la misma condición que el denunciante, el procedimiento se sujetará a lo establecido por el Régimen Laboral Público, en aplicación del artículo 239° de la Ley N° 27444.
 - b) Demandar el pago de una indemnización por el daño sufrido, ello a través de un proceso sumarísimo en la vía judicial civil.

7. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 7.1 La presente directiva entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación.
- 7.2 Queda sin efecto cualquier otra disposición de carácter interno que se oponga a la presente directiva.
- 7.3 Para efectos de la mejor aplicación de la presente directiva se tendrá en cuenta las normas vigentes para los servidores sujetos al régimen laboral público y privado.

8. RESPONSABILIDAD

- 8.1 Todos los funcionarios, servidores, trabajadores y personal en general, incluyendo a aquellos intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, de la Municipalidad Provincial de Arequipa, son responsables de dar cumplimiento a las disposiciones de la presente Directiva.

