



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIGUEL CHECA
SULLANA - PIURA

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

DIRECTIVA N° 001-2019-MDMCH/A

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO
SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIGUEL CHECA

I. OBJETIVO.

El objetivo del presente procedimiento es prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo; en las diferentes entidades y dependencias de la Municipalidad de Miguel Checa.

II. FINALIDAD.

Normar los procedimientos para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual, así como establecer las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos de los mecanismos de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.

III. BASE LEGAL.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada el 10 de diciembre de 1948, aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 13282, de fecha 19 de diciembre de 1959.
- Constitución Política del Estado Peruano vigente.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Pará" del 9 de junio de 1994. Aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 26583, de fecha 1 de marzo de 1996 y ratificada el 2 de abril de 1996 y su Protocolo Facultativo.
- Convención sobre la Eliminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por Resolución Legislativa N° 23432 del 04 de junio de 1982, ratificada



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIGUEL CHECA
SULLANA - PIURA

el 20 de agosto de 1982 y su Protocolo Facultativo (Recomendación 19)

- e. Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo.
- f. Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
- g. Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.
- h. Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes.
- i. Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- j. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- k. Texto Único y Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- l. Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

IV. ALCANCE.

El presente procedimiento es de aplicación obligatoria al hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, jerarquía y aquellas provenientes de situaciones ventajosas, al personal de todas las Unidades Orgánica de la Municipalidad de Miguel Checa, que presten servicios o realicen labores bajo cualquier modalidad: servidores, funcionarios, contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios, Contratados Administrativos de Servicios, Practicantes, Secigristas, Consultores y otro personal incluyendo contratistas y personal temporal.

V. DISPOSICIONES GENERALES.

5.1. Cuando en la presente Directiva se hace referencia a:

- La Ley, se entiende que es la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y la Ley N° 29430.

5.2. Glosario de términos:



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIGUEL CHECA
SULLANA - PIURA

- a. **Falsa queja:** Aquella queja o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil.
- b. **Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual:** Consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- c. **Hostigamiento sexual ambiental:** Consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.
- d. **Hostigador:** Toda persona que dirige a otra comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y el presente Reglamento.
- e. **Hostigado:** Toda persona que sufrió el hostigamiento de otra. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley.
- f. **Indemnización:** Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible a través de los procedimientos establecidos en la Ley.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIGUEL CHECA
SULLANA - PIURA



- g. **Queja:** Cuando la Ley mencione indistintamente los términos: queja, demanda, denuncia u otras, se referirá a aquellos términos propios que cada procedimiento administrativo disciplinario o de investigación deba emplear y tramitar de conformidad a los dispositivos legales existentes para cada condición laboral, educacional e institucional que alcance la aplicación de la Ley y el presente reglamento.
- h. **Quejado, demandado, denunciado:** presunto hostigador.
- i. **Quejoso, demandante, denunciante:** presunta víctima.
- j. **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través de la 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.
- k. **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 grado que ocupa dentro de la escala.
- l. **Responsabilidad Solidaria:** Es el grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación o al funcionario encargado de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el proceso dentro del plazo y en los supuestos establecidos por la Ley.
- m. **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.





**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIGUEL CHECA
SULLANA - PIURA**

5.3. Se entenderá como manifestación de la conducta de Hostigamiento Sexual, a título enunciativo, las siguientes:

- a. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f. Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley.



Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual.

5.4. Son elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual.

- a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual, es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral contractual o de otra índole.
- b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, contractual o de otra índole de la víctima.



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIGUEL CHECA
SULLANA - PIURA**

- c) La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

5.5. Son obligaciones de la Municipalidad de Miguel Checa:

5.5.1. La Municipalidad de Miguel Checa a través de la Subgerencia de Recursos Humanos órgano responsable de las acciones de prevención, en coordinación con la Gerencia de Administración y Finanzas, realizara las siguientes acciones:

- a) Capacitar a los funcionarios, servidores y trabajadores sobre las políticas y normas contra el Hostigamiento Sexual.
- b) Poner en conocimiento de quienes prestan servicios bajo cualquier modalidad no laboral, las normas contra el Hostigamiento Sexual.
- c) Realizar campañas de difusión para la prevención del Hostigamiento Sexual.

5.5.2. La Subgerencia de Recursos Humanos de acuerdo a su competencia, implementara las siguientes acciones:

- a) Elaborar y mantener actualizada una base de datos confidencial, para registrar al personal sancionado por hostigamiento sexual, a fin de descartar futuras contrataciones.
- b) Actualizar el legajo personal de los funcionarios, y servidores incorporando las Resoluciones de sanción por Hostigamiento Sexual.
- c) Informar al Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados, y, sobre las sanciones impuestas por Hostigamiento Sexual, dentro de los (30) días siguientes, contados



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE MIGUEL CHECA
SULLANA - PIURA

desde la fecha de la Resolución final del procedimiento.

- 5.5.3. En su calidad de empleador, la Municipalidad Distrital de Miguel Checa a través de la Subgerencia de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de orientar a los denunciados que son víctimas de Hostigamiento Sexual, sobre el procedimiento que corresponde al trámite de su queja.

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.

6.1. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA:

La queja será presentada por el/la hostigado/a en forma verbal o escrita, ante la Subgerencia de Recursos Humanos, en un plazo que no deberá exceder de treinta (30) días calendario desde que se produjo el último acto de Hostigamiento Sexual. En caso que la denuncia se formule contra el Jefe de la Subgerencia de Recursos Humanos, o quien haga las veces, la queja se interpondrá ante la Gerencia de Administración y Finanzas.

6.2. REQUISITOS DE LA QUEJA:

Deberá contener los siguientes requisitos:

- Identificación del/la presunto/a hostigador/a; Nombre, cargo, función que realiza, relación laboral con el denunciado.
- Identificación del/la presunto/a hostigado/a: Nombre, cargo, relación laboral con el denunciante.
- Descripción de los actos que se considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- Medios probatorios que acrediten la denuncia.
- Solicitud de medidas cautelares de considerarlo necesario.
- Identificación de la persona que velará por el debido proceso en el trámite de la queja, en calidad de garante. La



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIGUEL CHECA SULLANA - PIURA

aceptación de este mecanismo de vigilancia es opcional y depende de la decisión del/la hostigado/a no siendo requisito para que la queja proceda.

- g) Corresponde al denunciante probar lo que afirma en la denuncia presentada, al punto que de crear una duda razonable a su favor para queja sea admitida a trámite.

6.3. MEDIOS PROBATORIOS:

Corresponde al denunciante probar lo que afirma en la denuncia presentada, adjuntando los medios probatorios correspondientes, los que también pueden ser solicitados de oficio por el órgano encargado de la investigación. Se admiten los medios probatorios siguientes:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografía, objetos, cintas de grabaciones, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Indicios que coadyuven a la comprobación del hostigamiento sexual.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

6.4. PROCEDIMIENTO DE LA QUEJA:

Dependerá del régimen laboral en el que se encuentre el/la hostigador/a, independientemente del régimen al que pertenece la presunta víctima y aún en el caso que se hubiera concluido el vínculo laboral.

6.4.1. Funcionarios y servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIGUEL CHECA
SULLANA - PIURA



a) **En el caso de los funcionarios:** La queja será recibida por la Subgerencia de Recursos Humanos quien dentro de las veinticuatro (24) horas, la derivara a la Gerencia de Asesoría Jurídica para que en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles, proyecte el informe legal para que adjunto a la queja sea derivado mediante provisto de Alcaldía a la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios, para su evaluación, investigación y determinación de responsabilidades.

b) **En el caso de servidores:** La queja será recibida por la Subgerencia de Recursos Humanos quien dentro de las veinticuatro (24) horas, la derivará a la Gerencia de Asesoría Jurídica para que en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles proyecte el informe legal para que adjunto a la queja sea derivado mediante proveído de Alcaldía a la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios, para su evaluación, investigación y determinación de responsabilidades.

En caso que el/la hostigador/a sea miembro titular de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, será reemplazado por un miembro suplente.

Para la apertura del Proceso Administrativo Disciplinario, la Comisión calificará la queja y elevará un informe al Despacho de Alcaldía, pronunciándose sobre la procedencia o la no procedencia de la apertura de proceso.

En caso de instaurarse el Proceso Administrativo Disciplinario, son de aplicación los plazos establecidos en el artículo 32° del Reglamento de la Ley N° 27942





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIGUEL CHECA
SULLANA - PIURA

concordante con el procedimiento establecido en el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

6.4.2. Servidores bajo el régimen laboral de Decreto Legislativo N° 728.

Conforme a lo señalado en el artículo 8° de la Ley, si el/la hostigador/a es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, el/la hostigado/a puede optar entre accionar el cese de hostilidad o el pago de indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.



1. Accionar en la sede laboral para que cese la hostilidad

En este caso sigue el siguiente procedimiento: La subgerencia de Recursos Humanos recibirá la queja y realizará las acciones siguientes: Investigar, analizar los descargos del hostigador/a, pronunciarse sobre la sanción de ser el caso, y emitir la Resolución correspondiente, de acuerdo al procedimiento dispuesto en el artículo 24° del Reglamento. En caso que el/la hostigador/a sea servidor o trabajador de la Subgerencia de Recursos Humanos, la queja será resuelta por la Gerencia de Administración y Finanzas o el órgano superior jerárquico inmediato, según corresponda. Una vez recibida la queja, se correrá traslado al hostigador/a, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de presentada, para que en el plazo de cinco (05) días hábiles contados a partir del día





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIGUEL CHECA
SULLANA - PIURA

siguiente de la notificación, presente por escrito sus descargos, que deberán contener los siguientes requisitos:

- a) Los que se consignan en los numerales 6.2 y 6.3 del rubro VI de la presente Directiva, en lo que corresponda.
- b) El pronunciamiento respecto de cada uno de los hechos expuestos en la queja.
- c) La exposición de los hechos en que funda su defensa en forma precisa, ordenada y clara.
- d) Los medios probatorios y/o indicios en los que fundamente su defensa.
- e) En el plazo máximo de tres (03) hábiles de recibida la absolución de la queja, se correrá traslado al hostigador/a



En caso la queja recaiga sobre la autoridad de mayor jerarquía, el procedimiento interno no resulta aplicable, teniendo el trabajador el derecho de interponer una demanda por cese de hostilidad de acuerdo a lo establecido en el artículo 35° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

- 2. La terminación del contrato de trabajo, caso en el cual demandará el pago de una indemnización, en concordancia a lo dispuesto en el artículo 35° del TUO del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En el supuesto que el/la hostigado/a opte por iniciar acciones en la vía judicial, la Municipalidad Distrital de Miguel Checa, procederá a iniciar el procedimiento sancionador con la notificación de la sentencia.

6.4.3. En las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral.





**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIGUEL CHECA
SULLANA - PIURA**

Conforme al artículo 22° de la Ley la víctima de hostigamiento sexual no regulada por el derecho laboral tiene derecho a exigir una indemnización en la vía civil, la misma que se tramitará en proceso sumarísimo, sujetándose a las normas del Código Civil y Procesal Civil vigentes.

Cuando la persona se encuentre bajo un sistema de contratación de servicios administrativos (CAS) o prestación de servicios similar, reguladas por normas del Código Civil y sea víctima de un acto de hostigamiento sexual por una persona sujeta al Régimen Laboral Público, el procedimiento se sujetará a lo establecido por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Cuando la persona se encuentre bajo un sistema de contratación de servicios administrativos (CAS) o prestación de servicios similar y sufra un acto de hostigamiento sexual por otra persona bajo su mismo nivel contractual, en la que media una situación de ventaja, poder sobre la persona para ejercer presión y someterla(o) mediante chantaje al hostigamiento sexual, el procedimiento se sujetará a lo establecido por el Régimen Laboral Público, en aplicación del artículo 239° de la Ley N° 27444.

En general se sujetaran al procedimiento de acuerdo al Régimen Laboral del presunto hostigador.

6.5. INVESTIGACIÓN:

La Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios o la Subgerencia de Recursos Humanos, podrá efectuar las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la existencia y responsabilidad de los actos de hostigamiento



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIGUEL CHECA
SULLANA - PIURA

sexual denunciados. El periodo de investigación no excederá del plazo de diez (10) días hábiles.

6.6. **PLAZO PARA RESOLVER:**

La Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios o la Subgerencia de Recursos Humanos, según corresponda, contarán con un plazo máximo de veinte (20) días hábiles improrrogables para resolver la queja planteada, bajo responsabilidad.



6.7. **CALIFICACIÓN DE LA QUEJA:**

Se emitirá pronunciamiento sobre:

- La procedencia de apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario para el personal del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276. En caso de no proceder la queja, se elevara un informe sobre lo actuado al Despacho de Alcaldía.
- La comisión de una falta laboral que supone la imposición de una sanción, para el personal del Régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728. En caso de no proceder la queja, se elevará un informe sobre lo actuado al órgano superior jerárquico.

6.8. **CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO:**

a) **Funcionarios y Servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.**

La Resolución de Alcaldía dando inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario, de resultar procedente la queja. En caso contrario, el documento mediante el cual la Municipalidad informa haber tomado conocimiento del Informe Final de la Comisión Permanente de Procesos Disciplinarios o la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios, la que resulte competente.



b) Servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

El documento emitido por la Subgerencia de Recursos Humanos, imponiendo sanción por la comisión de una falta, de resultar fundado la queja. En caso contrario, el informe mediante el cual se fundamenta las razones por las cuales se considera infundada la queja.

6.9. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO:

- a) Confidencialidad: Todos los actos y documentos de la queja tienen carácter reservado. La infidencia producida en los procesos de queja por hostigamiento sexual será calificada como falta grave y sancionada.

Garantía del Debido Proceso: Durante la tramitación de la queja hasta el final del procedimiento, la persona designada para el seguimiento del proceso tendrá acceso a la información y a los actos realizados por las entidades encargadas de la investigación con la finalidad de asegurar la transparencia y el debido proceso al trámite de queja.

Esta facultad incluye la posibilidad de sugerir la realización de acciones tendientes al esclarecimiento de la queja. La Municipalidad de Miguel Checa adoptara los mecanismos necesarios de manera que esta persona no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral como consecuencia de su labor de vigilancia del proceso.

- b) Protección de los testigos: Se brindará a los testigos del procedimiento, la protección necesaria frente a posibles actos en su contra por parte de superiores jerárquicos, debiendo adoptar las medidas administrativas que correspondan.

6.10. SANCIONES:

6.10.1. Funcionarios y Servidores bajo el régimen laboral del decreto Legislativo N° 276.

Según la gravedad de la falta, pueden ser sancionados con suspensión, cese temporal o destitución, previo Proceso Administrativo Disciplinario.

6.10.2. Trabajadores bajo el régimen laboral del decreto Legislativo N° 728.

De acuerdo a la gravedad de la falta. Tratándose de una falta leve corresponderá la sanción de amonestación o suspensión. En caso de falta grave puede darse por concluido el vínculo laboral.

6.11. MEDIDAS CAUTELARES:

A fin de asegurar la protección de la víctima así como la eficacia de la sanción, el/la hostigador/a podrá solicitar medidas cautelares. Asimismo, el órgano a cargo del proceso de queja puede disponer de oficio, las medidas cautelares que consideren convenientes, siempre que hayan sido previamente consultadas a la persona designada para el seguimiento del procedimiento. Se podrán adoptar las medidas cautelares siguientes:

- Rotación o separación física del/la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión del presunto hostigador, salvo los trabajadores del Régimen Laboral Público.
- Rotación de la víctima, a su solicitud.
- Solicitar ante la gobernación, el otorgamiento de garantías personales para la presunta víctima y su entorno familiar.

La subgerencia de Recursos Humanos deberá disponer que se brinde asistencia psicológica o que se adopten otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, por el hostigamiento sexual sufrido.



6.12. FALSA QUEJA:

Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del demandante, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinente. En este caso, el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.



DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES.

PRIMERA.- 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.

SEGUNDA.- El trabajador víctima de hostigamiento sexual tiene la potestad de dar por terminado el contrato de trabajo y solicitar al Juez el pago de una indemnización por parte del empleador, independientemente de los beneficios sociales que le correspondan. Para tales efectos, el hostigamiento sexual será equiparable al despido. En caso que el Juez considere fundada la demanda, dispondrá el pago de la indemnización que corresponda.

TERCERA.- En caso el quejado sea un miembro del Concejo Municipal, deberá ser evaluada por una Comisión Especial de Regidores, que para el caso se conforme, según el procedimiento que establezca el respectivo Reglamento Interno de Concejo.

CUARTA.- Lo que no esté regulado en la presente Directiva será de aplicación supletoria y vinculante lo dispuesto en el reglamento de hostigamiento sexual laboral.

QUINTA.- Las investigaciones que se efectúen bajo la presente Directiva tienen carácter de reservado y de confidencialidad.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIGUEL CHECA
SULLANA - PIURA

SEXTA.- La presente Directiva entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación y rige en forma permanente hasta su modificación por efecto de variación de normatividad nacional o en aplicación a normas internas derivadas de la autonomía Municipal.

VIII. RESPONSABILIDAD.

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 de Miguel Checa, son responsables de dar cumplimiento a las disposiciones de la presente Directiva.
2. En caso que se 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 a hostigador, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.

LEY 11515 - X - Miguel Checa, 27 mayo del 2019

MUNICIPALIDAD DISTRITAL MIGUEL CHECA

Olemar Mejías Jiménez
ALCALDE