



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima,

## INFORME TECNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**  
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**  
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Procedimiento en caso de actos de hostilidad laboral sobre servidores sujetos al régimen laboral del D.L. N° 728 en las entidades públicas.

Referencia : Oficio N° 008-2021-TP/DE/UA-CFRRHH-ST.

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Trabaja Perú consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) Conforme al procedimiento establecido en el art. 30 del D.S. 03-97-TR, cuando el empleador cumple con efectuar su descargo dentro del plazo legal, desvirtuando la imputación del acto de hostilidad presentado por el servidor civil ¿es posible que el servidor civil se dé por despedido?
- b) De ser afirmativa la respuesta a la pregunta antes formulada ¿cómo se acreditaría la voluntad del servidor civil de darse por despedido?, es decir ¿resultaría necesario que el servidor civil manifieste su voluntad de darse por despedido al no encontrarse de acuerdo con la respuesta de su empleador? o ¿el empleador debe entender tácitamente que el servidor civil se dio por despedido?

### II. Análisis

#### Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo 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 aplicable al 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.



- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica- emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

#### **Delimitación de la respuesta en el presente informe técnico**

- 2.4 Es preciso señalar que, en el marco de las competencias de SERVIR, las cuales se limitan al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la presente respuesta solo se referirá a la aplicación del procedimiento en caso de hostilidad laboral regulado en la Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y su reglamento, respecto de los servidores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 que desarrollan labores en entidades del Sector Público.

#### **Sobre el procedimiento en caso de hostilidad laboral para servidores sujetos al D.L. N° 728 que prestan servicios en entidades públicas**

- 2.5 Al respecto, en principio, es de señalar que el artículo 30° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL) describe los supuestos que constituyen actos equiparables al despido, siendo estos los siguientes:
- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
  - b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador;
  - c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
  - d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
  - e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
  - f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;
  - g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador;
  - h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

Asimismo, el penúltimo párrafo del referido artículo establece que el trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

- 2.6 De la misma manera, el artículo 35° del TUO de la LPCL indica que el trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30 de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por:



- a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o,
- b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38 de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.
- 2.7 Por su parte, de conformidad con lo previsto en el artículo 36° del TUO de la LPCL, concordante con el artículo con el artículo 57° de su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, el plazo para accionar judicialmente en el caso de hostilidad caduca a los treinta días naturales computados desde el día siguiente de vencido el plazo otorgado al empleador para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.
- 2.8 Así pues, bajo el marco normativo antes reseñado, en el caso de que un servidor público sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 fuera objeto de alguno de los actos de hostilidad a que se refiere el artículo 30° del TUO de la LPCL, deberá proceder conforme a lo previsto en el último párrafo de dicho artículo, es decir, emplazar por escrito (a través de una carta por ejemplo) a la entidad imputándole el acto de hostilidad específico del que habría sido víctima, concediéndole un plazo no menor a seis (6) días naturales para que esta formule sus descargos o enmiende su conducta.
- 2.9 Posteriormente, concluido el plazo otorgado (seis días en caso no se hubiera indicado), ya sea recibido el descargo de la entidad o con su silencio, el servidor deberá comunicar por escrito a la misma su decisión de acogerse a la consecuencia señalada en el artículo 30° del TUO de la LCPL, es decir, darse por despedido, luego de lo cual se encontraría habilitado para iniciar las acciones a que se refiere el artículo 35° de la LPCP (demandar el cese de la hostilidad).
- 2.10 Cabe indicar que, si bien el TUO de la LPCL no ha regulado expresamente la obligación del servidor de remitir comunicación por escrito del servidor dándose por despedido, lo cierto es que la misma es necesaria a efectos de acreditar la voluntad del servidor de ejecutar válidamente la consecuencia descrita en el artículo 30° antes mencionado (darse por despedido) toda vez que su aplicación no podría entenderse de forma automática luego de la respuesta de la entidad (pues esta podría satisfacer el reclamo del servidor, desistiendo de la intención de darse por despedido).

Asimismo, dicha comunicación formal de la voluntad del servidor de darse por despedido previene que el empleador, y frente a su inasistencia al centro de labores pueda iniciar acciones bajo la causa justa de despido por comisión de falta grave basado en el literal h) del artículo 25° del TUO de la LPCL<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> **Artículo 25.-** Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

"(...)

h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones."



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

### III. Conclusiones

- 3.1 El análisis efectuado en el presente informe se refiere únicamente a la aplicación del procedimiento en caso de hostilidad laboral regulado en la TUO de la LPCL y su reglamento, respecto de servidores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 que desarrollan labores en entidades del Sector Público.
- 3.2 En caso un servidor público sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 fuera objeto de alguno de los actos de hostilidad a que se refiere el artículo 30° del TUO de la LPCL, deberá emplazar por escrito a la entidad imputándole el acto de hostilidad específico del que habría sido víctima, concediéndole un plazo no menor a seis (6) días naturales para que esta formule sus descargos o enmiende su conducta.

Concluido el plazo otorgado, habiendo recibido el descargo de la entidad o con su silencio, el servidor deberá comunicar por escrito a la misma su decisión de darse por despedido, luego de lo cual se encontraría habilitado para iniciar las acciones a que se refiere el artículo 35° de la LPCP (demandar el cese de la hostilidad)

Atentamente,

#### DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**ÁNGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**

Coordinador de Soporte y Orientación Legal  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/ear

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: H5V4FFH