



## RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 00004-2024-SUNEDU-CD

Lima, 23 de febrero del 2024

**EXPEDIENTE** : N.° 0009-2022-SUNEDU/02-14  
**IMPUTADA** : UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
**MATERIA** : INFRACCIÓN TIPIFICADA EN EL NUMERAL 4.7 DEL ANEXO DEL RIS,  
APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO N.° 005-2019-MINEDU

**SUMILLA:** *se archiva el procedimiento administrativo sancionador iniciado contra la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann por presuntamente incurrir en la conducta infractora tipificada en numeral 4.7 del Anexo del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 005-2019-MINEDU.*

### VISTOS:

Los actuados del procedimiento administrativo sancionador (en adelante, PAS) instruido por la Dirección de Fiscalización y Sanción (en adelante, la Difisa) tramitado mediante Expediente N.° 00009-2022-SUNEDU/02-14 contra la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann (en adelante, UNJBG) por la presunta comisión de infracciones tipificadas en el numeral 4.7 del Anexo del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu, aprobado por Decreto Supremo N.° 005-2019-MINEDU (en adelante, el nuevo RIS); y,

### CONSIDERANDO:

#### I. ANTECEDENTES

##### 1.1. Informe de Resultados N.° 0019-2022-SUNEDU/02-13

1. El 31 de enero de 2022, la Dirección de Supervisión (en adelante, la Disup) remitió el Informe de Resultados N.° 0019-2022-SUNEDU/02-13, mediante el cual recomendó evaluar el inicio de un PAS a la UNJBG. Sustentó su recomendación en los siguientes hechos:
  - (i) En respuesta a un pedido de la Disup, el 04 de octubre de 2018, la UNJBG informó que recibió cuatro (4) denuncias de hostigamiento sexual, las cuales se encontraban en proceso de investigación ante el Tribunal de Honor; sin embargo, no presentó documentación de sustento que permitiera identificar a las partes involucradas.
  - (ii) El 5, 6 y 7 de febrero de 2020, la Disup realizó supervisiones de campo en la UNJBG, durante las cuales se obtuvo la siguiente información respecto a cinco (05) denuncias de hostigamiento sexual presentadas por estudiantes:





**Cuadro N.º 01: Denuncias reportadas por la UNJBG**

| Caso N.º | Denunciante  | Denunciado  | Fecha de la denuncia | Observaciones  |
|----------|--|---|----------------------|--|
| 1        | Estudiante de iniciales D.K.C.A. de la Escuela Profesional de Arquitectura                         | Docente de iniciales M.A.V.O., de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades  | 03.07.2018           | Denuncia se encontraría en poder del Tribunal de Honor           |
| 2        | Estudiante de iniciales L.M.I.Q.L. de la Escuela Profesional de Odontología                        | Docente auxiliar de iniciales R.F.V.T., de la Facultad de Ciencias de la Salud (Escuela de Odontología)                             | 2018                 | Denuncia se encontraría en poder del Tribunal de Honor           |
| 3        | Estudiante de iniciales C.C.S.C. de la Escuela Profesional de Ingeniería e Industrias Alimentarias | Docente de iniciales R.C.R., de la Facultad de Ciencias Agropecuarias (Escuela Profesional de Ingeniería e Industrias Alimentarias) | 2016                 | Denuncia habría sido presentada ante la Defensoría Universitaria |
| 4        | Estudiante de iniciales L.C.C. de la Escuela Profesional de Odontología                            | Jefe de Práctica <sup>1</sup> de iniciales J.J.R.B., de la Facultad de Ciencias de la Salud   | Enero de 2017        | Denuncia habría sido presentada ante la Defensoría Universitaria |
| 5        | Estudiante de iniciales V.M.M. de la Escuela Profesional de Administración                         | Docente de iniciales M.G.G. de la Facultad Ciencias Jurídicas y Empresariales (Escuela Profesional de Administración)               | 10.10.2018           | Denuncia habría sido presentada ante la Defensoría Universitaria |

(iii) Durante la supervisión, la UNJBG no proporcionó información adicional que permitiera verificar que haya cumplido con determinar la responsabilidad de los cinco (05) denunciados por actos de hostigamiento sexual.

- En atención a los hechos descritos, la Disup concluyó que la UNJBG habría incumplido sus atribuciones establecidas en la Ley N.º 30220, Ley Universitaria (en adelante, Ley Universitaria), en tanto no habría determinado la responsabilidad por hostigamiento sexual de los docentes de iniciales M.A.V.O.; R.F.V.T.; R.C.R; y M.G.G; y, del Jefe de Práctica de iniciales J.J.R.B.

## 1.2. Acciones Preliminares de la Difisa

- En atención a un requerimiento de información de la Difisa, el 19 de agosto de 2022, la UNJBG presentó el Informe N.º 998-2022-GEE-URH, de la Unidad de Recursos Humanos, en el cual se detalló lo siguiente:

<sup>1</sup> Durante la supervisión se indicó que el señor de iniciales J.J.R.B. sería personal docente; sin embargo, posteriormente, a partir de la información obtenida durante la evaluación preliminar, se indicó que se trataba de un Jefe de Práctica.





- (i) El señor de iniciales M.A.V.O. fue contratado como docente de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades, siendo su último periodo de contratación del 10 de abril al 31 de diciembre de 2019; de modo que, a dicha fecha, el docente no laboraba en la UNJBG.
  - (ii) El señor de iniciales R.F.V.T. se desempeñaba como docente auxiliar a tiempo completo en la Facultad de Ciencias de la Salud, habiendo sido nombrado mediante Resolución de Consejo Universitario N.º 8360-11-CU-UNJBG del 01 de julio de 2011.
  - (iii) El señor de iniciales R.C.R. se desempeñaba como docente principal en la Facultad de Ciencias Agropecuarias, habiendo sido nombrado mediante Resolución N.º 1310-88-UNJBG del 26 de abril de 1988.
  - (iv) El señor de iniciales J.J.R.B. fue contratado como Jefe de Práctica de la Facultad de Ciencias de la Salud, durante el periodo del 15 de abril de 2016 al 20 de enero de 2017; siendo que, a dicha fecha, no contaba con vínculo laboral vigente con la universidad.
  - (v) El señor de iniciales M.G.G. se desempeñaba como docente auxiliar en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales, habiendo sido nombrado mediante Resolución de Consejo Universitario N.º 8360-11-CU-UNJBG del 01 de julio de 2011.
4. El 21 de diciembre de 2022, el Tribunal de Honor de la UNJBG presentó información complementaria sobre las cinco (5) denuncias:

#### **CASO 1:**

- (i) La denuncia de la estudiante de iniciales D.K.C.A. contra el docente de iniciales M.A.V.O. fue presentada el 03 de julio de 2018<sup>2</sup> ante la Defensoría Universitaria.
- (ii) Mediante Oficio N.º 081-2018-DEFU/UNJBG, del 07 de junio de 2018 (recibido el 9 de julio de 2018), la Defensoría Universitaria trasladó la denuncia al Tribunal de Honor con la finalidad de que evalúe los hechos y, de ser el caso, decida el inicio de un Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante, PAD) al docente.
- (iii) Mediante Oficio N.º 033-2018-TH-UNJBG del 20 de julio de 2018 (recibido el 09 de agosto de 2018), el presidente del Tribunal de Honor comunicó al Decano de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades haber tomado conocimiento de la denuncia; sin embargo, debido al término del periodo de vigencia de los miembros del Tribunal, solo se limitó a recomendar que se tenga en cuenta la existencia de la denuncia para futuras contrataciones.

---

<sup>2</sup> Lo denunció por actos de acoso (reiteradas propuestas de realizar un encuentro en el domicilio del docente a cambio de favorecimiento en las notas de la alumna) que habrían ocurrido el 18 de mayo y 19 de junio de 2018.





#### **CASO 2:**

- (i) La denuncia de la estudiante de iniciales L.M.I.L.Q. contra el docente de iniciales R.F.V.T. fue presentada el 05 de marzo de 2018<sup>3</sup> ante la Escuela Profesional de Odontología.
- (ii) Mediante Informe N.° 001-2018-DEFU/UNJBG del 06 de abril de 2018, la Defensoría Universitaria trasladó la denuncia y medio probatorio presentado (un CD con el audio de una conversación telefónica sostenida entre la estudiante y el docente el 27 de febrero de 2018) al Tribunal de Honor.
- (iii) Mediante Resolución N.° 001-2018-TH-UNJBG-T del 20 de julio de 2018, el Tribunal de Honor inició un PAD al docente de iniciales R.F.V.T. y dispuso las siguientes medidas preventivas: (a) no acercamiento ni comunicación con la denunciante; y, (b) abstención de cualquier actividad académica en la universidad relacionada con la estudiante.
- (iv) El 17 de agosto de 2018, el docente presentó sus descargos ante el Tribunal de Honor, negando los hechos.

#### **CASO 3:**

- (i) La denuncia de la estudiante de iniciales C.C.S.C. contra el docente de iniciales R.C.R. fue presentada el 29 de marzo de 2016<sup>4</sup>, ante la Escuela profesional de Ingeniería e Industrias Alimentarias; y, fue reiterada ante la Defensoría Universitaria, el 8 de junio de 2016.
- (ii) Mediante Informe N.° 002-2016-DU/UNJBG del 06 de julio de 2016, dirigido al Rector, la Defensoría Universitaria señaló que los hechos denunciados calificaban como presuntos actos de hostigamiento sexual, por lo que recomendó la apertura de un PAD al docente, así como el dictado de la medida preventiva de separación, conforme con lo establecido en el artículo 90 de la Ley Universitaria.

#### **CASO 4:**

- (i) La denuncia de la estudiante de iniciales L.C.C. contra el Jefe de Práctica J.J.R.B. fue presentada el 18 de enero de 2017<sup>5</sup> ante la Escuela Profesional de Odontología; y, fue reiterada ante el Rectorado el 27 de enero de 2017.

<sup>3</sup> La denunciante señaló que el 26 de febrero de 2018, después de un examen del curso de Cirugía, el docente la condicionó a tener una conversación, proponiéndole un encuentro privado a cambio de aprobar dicho examen; asimismo, señaló que, durante dicho encuentro, el docente mostró una actitud violenta al inicio para después consolarla y advertirle que no mencionara lo sucedido ya que podía perjudicarlo.

<sup>4</sup> En su denuncia, señaló que el 18 de marzo de 2016, mientras se encontraba en la Biblioteca, el docente realizó tocamientos indebidos y la forzó a besarlo.

<sup>5</sup> Denunció propuestas e invitaciones a restaurantes y hoteles a cambio de obtener notas aprobatorias.





- (ii) El 28 de abril de 2017, el Director de la Escuela Profesional de Odontología informó al Defensor Universitario, que el Jefe de Práctica de iniciales J.J.R.B. ya no contaba con vínculo laboral.
- (iii) No se contaba con un expediente sobre el caso.

**CASO 5:**

- (i) La denuncia de la estudiante de iniciales V.M.M. contra el docente de iniciales M.G.G. fue presentada el 10 de octubre de 2018<sup>6</sup> ante la Defensoría Universitaria.
- (ii) El 05 de agosto de 2019, el Defensor Universitario remitió la denuncia al Rector.
- (iii) Mediante Informe N.° 001-2019-MRGG-UNJBG del 22 de agosto de 2019, el docente M.G.G. presentó sus descargos ante la Defensoría Universitaria, negando los hechos.
- (iv) Mediante Oficio N.° 031-2019-DEFU/UNJBG del 03 de setiembre de 2019 (recibido el 04 de setiembre de 2019), la Defensoría Universitaria remitió al Rectorado los descargos del docente. En la misma fecha, dicha información fue derivada al Tribunal de Honor.

**1.3. Imputación de cargos**

- 5. Mediante Resolución N.° 008, notificada el 20 de febrero del 2023, se inició un PAS a la UNJBG, imputándole a título de cargo lo siguiente:

**Cuadro N.° 02: Hechos imputados**

| N.° | Hecho imputado  | Norma que tipifica la posible infracción  | Nivel de gravedad/posible sanción   |
|-----|---|---|---|
| 1   | Habría permitido el incumplimiento de las atribuciones conferidas a sus órganos y/o autoridades por el artículo 89 de la Ley Universitaria, en tanto no habría determinado la responsabilidad del docente de iniciales M.A.V.O. por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra por la docente de iniciales D.K.C.A. | Numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS "Permitir el incumplimiento, cumplimiento defectuoso, retraso, negativa, omisión o excesos en el ejercicio de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria y el estatuto a los órganos y/o autoridades de gobierno de la universidad, cuando ello afecte o perjudique el correcto funcionamiento de la universidad o el desempeño del cargo". | <b>Infracción Grave</b><br>Multa:<br>a) De hasta el 3% de los ingresos brutos anuales o del presupuesto institucional modificado del administrado, según corresponda; y/o,<br>b) Suspensión de la licencia de funcionamiento. |
| 2   | Habría permitido el incumplimiento de las atribuciones conferidas a sus órganos y/o autoridades por el artículo 89 de la Ley Universitaria, en tanto no habría determinado la   | Numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS "Permitir el incumplimiento, cumplimiento defectuoso, retraso, negativa, omisión o excesos en el ejercicio de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria y el estatuto a los órganos y/o autoridades de   | <b>Infracción Grave</b><br>Multa:<br>a) De hasta el 3% de los ingresos brutos anuales o del presupuesto institucional modificado del  |

<sup>6</sup> Denunció acercamientos incómodos e insinuaciones.





|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
|   | responsabilidad del docente de iniciales R.F.V.T. por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra por la estudiante de iniciales L.M.I.L.Q.   | gobierno de la universidad, cuando ello afecte o perjudique el correcto funcionamiento de la universidad o el desempeño del cargo”.   | administrado, según corresponda; y/o,<br>b) Suspensión de la licencia de funcionamiento.  |
| 3 | Habría permitido el incumplimiento de las atribuciones conferidas a sus órganos y/o autoridades por el artículo 89 de la Ley Universitaria, en tanto no habría determinado la responsabilidad del docente de iniciales R.C.R. por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra por la estudiante de iniciales C.C.S.C.         | Numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS “Permitir el incumplimiento, cumplimiento defectuoso, retraso, negativa, omisión o excesos en el ejercicio de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria y el estatuto a los órganos y/o autoridades de gobierno de la universidad, cuando ello afecte o perjudique el correcto funcionamiento de la universidad o el desempeño del cargo”. | <b>Infracción Grave</b><br>Multa:<br>a) De hasta el 3% de los ingresos brutos anuales o del presupuesto institucional modificado del administrado, según corresponda; y/o,<br>b) Suspensión de la licencia de funcionamiento. |
| 4 | Habría permitido el incumplimiento de las atribuciones conferidas a sus órganos y/o autoridades por el artículo 7 de la Ley Universitaria, en tanto no habría determinado la responsabilidad del Jefe de Práctica de iniciales J.J.R.B. por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra por la estudiante de iniciales L.C.C. | Numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS “Permitir el incumplimiento, cumplimiento defectuoso, retraso, negativa, omisión o excesos en el ejercicio de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria y el estatuto a los órganos y/o autoridades de gobierno de la universidad, cuando ello afecte o perjudique el correcto funcionamiento de la universidad o el desempeño del cargo”. | <b>Infracción Grave</b><br>Multa:<br>a) De hasta el 3% de los ingresos brutos anuales o del presupuesto institucional modificado del administrado, según corresponda; y/o,<br>b) Suspensión de la licencia de funcionamiento. |
| 5 | Habría permitido el incumplimiento de las atribuciones conferidas a sus órganos y/o autoridades por el artículo 89 de la Ley Universitaria, en tanto no habría determinado la responsabilidad del docente de iniciales M.G.G. por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra por la estudiante de iniciales V.M.M.           | Numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS “Permitir el incumplimiento, cumplimiento defectuoso, retraso, negativa, omisión o excesos en el ejercicio de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria y el estatuto a los órganos y/o autoridades de gobierno de la universidad, cuando ello afecte o perjudique el correcto funcionamiento de la universidad o el desempeño del cargo”. | <b>Infracción Grave</b><br>Multa:<br>a) De hasta el 3% de los ingresos brutos anuales o del presupuesto institucional modificado del administrado, según corresponda; y/o,<br>b) Suspensión de la licencia de funcionamiento. |

### 1.3 Descargos a la imputación

6. Mediante escrito del 22 de marzo de 2023<sup>7</sup>, la UNJBG presentó sus descargos al inicio del PAS, alegando que:

- (i) La Resolución N.º 008 debía ser declarada nula, por configurarse la causal de nulidad del acto administrativo, establecida en el numeral 1 del artículo 10 del Texto Único

<sup>7</sup> Presentado mediante RTD N.º 014388-2023-SUNEDU-TD.





Ordenado de la Ley del Procedimientos Administrativo General, Ley N.° 27444 (en adelante, TUO de la LPAG) —referida a la contravención a la Constitución—; toda vez que, como el artículo 103° de la Constitución proscribía la retroactividad, en función a las fechas de las denuncias realizadas por las estudiantes (en 2016, 2017 y 2018), correspondía la aplicación del Decreto Supremo N.° 018-2015-MINEDU, anterior Reglamento de Infracciones y Sanciones (en adelante, anterior RIS) y no del nuevo RIS, que entró en vigencia en 2019.

- (ii) Otro vicio por el cual debía declararse la nulidad de la Resolución N.° 008 consiste en que en esta se habían utilizado dos denominaciones para referirse al Decreto Supremo N.° 005-2019-MINEDU, “RIS” y “Nuevo RIS”; ambigüedad que afectaría el deber de motivación, legalidad y debido procedimiento.
- (iii) Indistintamente de la aplicación del anterior RIS o del nuevo RIS, la potestad sancionadora de la Sunedu habría prescrito; pues, la facultad para determinar la existencia de infracciones administrativas prescribe a los cuatro (4) años computados desde la fecha en que se cometió la infracción<sup>8</sup>. Por tanto, dado que las denuncias de hostigamiento sexual fueron presentadas por las estudiantes en los años 2016, 2017 y 2018, la prescripción habría operado en los años 2020, 2021 y 2022 respectivamente; sin embargo, el inicio del PAS les fue notificado en febrero de 2023.

#### 1.4 Acciones durante la etapa de instrucción

- 7. El 18 de abril de 2023, en atención a un requerimiento de información, la UNJBG indicó que la alumna de iniciales D.K.C.A. culminó sus estudios universitarios en el periodo académico 2022-II; que las estudiantes de iniciales L.M.I.L.Q. y C.C.S.C. son egresadas del año académico 2018 y 2015, respectivamente; y que la estudiante de iniciales V.M.M. se encuentra suspendida desde el periodo 2022-II por un año, debido a que desaprobó una asignatura por tercera matrícula.
- 8. El 21 de junio de 2023 se llevó a cabo una audiencia virtual con la participación de dos (2) representantes de la UNJBG, durante la cual, la universidad:
  - (i) Reiteró sus argumentos de descargos.
  - (ii) Sobre el estado de atención de las denuncias por hostigamiento sexual materia de análisis, señaló que, por falta de miembros designados en el Tribunal de Honor, dichos procesos se mantenían sin concluir.

---

<sup>8</sup> **Decreto Supremo N.° 005-2019-MINEDU, que aprueba el Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria**  
**Artículo 31.- Prescripción**  
31.1. La facultad para determinar la existencia de infracciones administrativas, prescribe en el plazo de cuatro (4) años (...).





### 1.5 Informe Final de Instrucción

9. Mediante Informe Final de Instrucción N.º 0013-2023-SUNEDU-02-14 del 18 de agosto de 2023 (en adelante, el IFI), la Difisa recomendó declarar responsable a la UNJBG por haber incurrido en las cinco (05) conductas infractoras imputadas, tipificadas en el numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS, en tanto no determinó la responsabilidad de los docentes de iniciales M.A.V.O, R.F.V.T., R.C.R., M.G.G y el Jefe de Práctica de iniciales J.J.R.B., quienes fueron denunciados por actos de hostigamiento sexual; por lo cual, se propuso sancionarla con una multa total de S/ 403 458,89. Asimismo, recomendó ordenar medidas correctivas.
10. En atención a lo establecido en el último párrafo del numeral 5 del artículo 255 del TUO de la LPAG<sup>9</sup>, se notificó el IFI a la UNJBG el 22 de agosto de 2023, otorgándosele un plazo de cinco (5) días hábiles para que formule sus descargos.

### 1.6 Descargos al Informe Final de Instrucción N.º 013-2023-SUNEDU-02-14

11. Mediante escrito del 31 de agosto de 2023, la UNJBG presentó sus descargos al IFI, reiterando los argumentos expuestos en sus descargos al inicio del PAS; y, agregó que el argumento central del IFI contra la nulidad y la prescripción de la facultad sancionadora de la Sunedu era la naturaleza permanente de las infracciones, sin que este argumento haya formado parte de la resolución de imputación de cargos, por lo que se estaría violando el debido procedimiento y el deber de motivación.
12. El 05 de setiembre de 2023, mediante Memorando 376-2023-SUNEDU-02-14, se elevó al Consejo Directivo el expediente.
13. El 20 de setiembre de 2023 se llevó a cabo un informe oral ante el Consejo Directivo, donde la UNJBG agregó los siguientes argumentos:
  - (i) En la resolución de imputación de cargos no se habría precisado la naturaleza de las infracciones imputadas (instantánea, continuada o permanente), pese a que así lo exigiría el literal b) del numeral 9.1 del artículo 9 del nuevo RIS, por lo que dicha resolución sería nula al haberse afectado el debido procedimiento y una adecuada tipificación.

<sup>9</sup> **Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General**

**Artículo 255.- Procedimiento sancionador**

Las entidades en el ejercicio de su potestad sancionadora se ciñen a las siguientes disposiciones: (...)

5. Concluida, de ser el caso, la recolección de pruebas, la autoridad instructora del procedimiento concluye determinando la existencia de una infracción y, por ende, la imposición de una sanción; o la no existencia de infracción. La autoridad instructora formula un informe final de instrucción en el que se determina, de manera motivada, las conductas que se consideren probadas constitutivas de infracción, la norma que prevé la imposición de sanción; y, la sanción propuesta o la declaración de no existencia de infracción, según corresponda. (...)

El informe final de instrucción debe ser notificado al administrado para que formule sus descargos en un plazo no menor de cinco (5) días hábiles. (...).







(ii) En el IFI se señaló que, en su audiencia del 21 de junio, formularon declaraciones respecto de los cinco (05) casos imputados, pero eso sería falso, toda vez que dicha audiencia fue convocada por solo un (01) caso, lo que afectaba el debido procedimiento y constituía un vicio de nulidad.

14. El 15 de noviembre de 2023<sup>10</sup>, la UNJBG presentó un escrito con el que adjuntó, copia de la resolución de inicio de PAS y del IFI, los requerimientos de información realizados por la Difisa, los escritos de descargos al inicio de PAS, al IFI y los que absuelven los requerimientos; así como la documentación entre órganos internos de la universidad con coordinaciones para la presentación de descargos y la atención de requerimientos.

### **1.7 Solicitud del Consejo Directivo**

15. Mediante Memorando N.° 64-2023-SUNEDU-01.01 del 16 de noviembre de 2023, en cumplimiento de lo dispuesto por el Consejo Directivo de la Sunedu, en su sesión del 15 de noviembre del 2023, la Secretaría Técnica del Consejo Directivo devolvió el expediente a la Difisa con la finalidad de que se profundice en la definición del hostigamiento sexual y su tratamiento en el Reglamento de la Ley de Hostigamiento, aprobado con Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP.

### **1.8 Acciones de la Difisa durante la instrucción complementaria**

16. Mediante Resolución N.° 11, notificada el 20 de noviembre de 2023, se resolvió ampliar por tres (3) meses el plazo de caducidad del PAS, con la finalidad de realizar el desarrollo teórico solicitado por el Consejo Directivo.

17. El 26 de enero de 2024, la UNJBG remitió cuatro (04) resoluciones de su Tribunal de Honor, con las que declaró la prescripción de su potestad disciplinaria respecto de las denuncias presentadas contra los docentes de iniciales M.A.V.O, R.F.V.T., R.C.R. y M.G.G. Asimismo, informó que el Tribunal de Honor no cuenta con archivos relacionados con la denuncia contra el Jefe de Práctica de iniciales J.J.R.B.

### **1.9 Informe Final de Instrucción Complementario**

18. Mediante Informe Final de Instrucción N.° 002-2024-SUNEDU-02-14-COMPLEMENTARIO del 31 de enero de 2024 (en adelante, IFI COMPLEMENTARIO), la Difisa recomendó declarar responsable a la UNJBG por haber incurrido en las cinco (05) conductas infractoras imputadas, tipificadas en el numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS, en tanto no determinó la responsabilidad de los docentes de iniciales M.A.V.O, R.F.V.T., R.C.R., M.G.G y el Jefe de Práctica de iniciales J.J.R.B., quienes fueron denunciados por actos de hostigamiento sexual;

<sup>10</sup> El escrito fue derivado a la Difisa por la Dirección de Supervisión con Memorando N.° 019-2024-SUNEDU-02-13 del 15 de enero de 2024.





y propuso sancionarla con una multa total de S/ 125 928,08. Asimismo, recomendó ordenar medidas correctivas.

19. En atención a lo establecido en el último párrafo del numeral 5 del artículo 255 del TUO de la LPAG, se notificó el IFI COMPLEMENTARIO a la UNJBG el 2 de febrero de 2024, otorgándosele un plazo de cinco (5) días hábiles para que formule sus descargos.

### **1.10 Descargos al Informe Final de Instrucción Complementario**

20. El 09 de febrero de 2024, la UNJBG: (i) reiteró que la potestad sancionadora de la Sunedu había prescrito; (ii) alegó que en la graduación de la sanción del IFI COMPLEMENTARIO, no se valoró que en el caso del docente de iniciales R.F.V.T. dictaron una medida preventiva; (iii) remitieron la resolución de inicio de procedimiento disciplinario al docente de iniciales R.C.R., por lo que solicitaron que se considere para la graduación de la multa; (iv) reiteró que en la audiencia del 21 de junio, no formularon declaraciones respecto de los cinco (05) casos imputados, lo que habría afectado el debido procedimiento; y, (v) remitió el Plan de Trabajo de la Defensoría Universitaria para el 2024 y su cronograma de actividades, así como boletines sobre hostigamiento sexual, violencia de género y derechos universitarios.

## **II. ANÁLISIS**

### **2.1 Cuestión previa**

#### **2.1.1. Sobre los cuestionamientos a la audiencia del 21 de junio**

21. En su informe oral y en sus descargos al IFI COMPLEMENTARIO, la UNJBG alegó que en el IFI se afirmaba que, en la audiencia del 21 de junio de 2023, hicieron declaraciones respecto de los cinco (05) casos imputados, lo cual sería falso, en tanto la mencionada audiencia fue convocada por solo un (01) caso.
22. Al respecto, la mencionada audiencia fue convocada mediante la Resolución N.º 10 para el caso del docente M.G.G.; esto es, uno de los cinco (05) casos analizados en este PAS, lo cual no afecta el procedimiento, en tanto el nuevo RIS faculta, mas no obliga, al órgano instructor a realizar este tipo de diligencias como parte de las actuaciones que estime necesarias para el examen de los hechos<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> **Reglamento de Infracciones y sanciones de la Sunedu, aprobado por Decreto Supremo N.º 005-2019-MINEDU**

#### **Artículo 6.- órgano instructor**

La Dirección de Fiscalización y Sanción de la Sunedu es el Órgano Instructor encargado de llevar a cabo las actuaciones conducentes a investigar y comprobar la comisión de posibles infracciones debidamente tipificadas.

En dicho contexto, la Dirección de Fiscalización y Sanción cuenta, entre otras, con las siguientes facultades: (...)

d) Dirigir y desarrollar la fase instructora. Para tal efecto, podrá ejecutar dentro de esta etapa, o con anterioridad a su iniciación formal, todas las actuaciones y diligencias necesarias para el examen de los hechos, tal como inspecciones, recolección de datos, información y pruebas que sean relevantes para determinar la existencia de infracciones susceptibles de sanción y la responsabilidad del administrado.





23. Ahora bien, sin perjuicio de que la audiencia fue convocada por el caso del docente M.G.G., durante el desarrollo de esta, se consultó a la UNJBG sobre el estado de los cinco (05) casos imputados, ante lo cual la universidad accedió a brindar una respuesta, la cual fue general, ya que abarcaba todos los casos imputados, no solamente el del docente M.G.G, tal como se muestra en la siguiente transcripción:

*“Personal de la Difisa: Buen día, quisiera hacer algunas preguntas a fin de actualizar quizás un poco los hechos, si es que tuvieran la información sobre lo que les voy a preguntar. Lo primero sería si es que conocen el estado actual de las denuncias que presentaron las alumnas, si es que en algún caso el procedimiento ya concluyó o todavía se encuentra pendiente el pronunciamiento de la autoridad correspondiente. No sé si tengan algún dato sobre la actualización de esos procedimientos<sup>12</sup>.*

*Representante de UNJBG: Respondiendo a la pregunta, en el transcurso de ese lapso de tiempo han (sic.) habido algunos procesos que sí han estado continuándose, pero la falta de continuidad, podría decir que no se han podido concluir porque ha habido cambios o renunciaciones en cuanto a lo que es el Tribunal de Honor, encargado en ese entonces de llevar a cabo los procesos, ha habido renunciaciones. Han (sic.) habido otro tipo de problemas, el cual se ha estado tratando en el transcurso del tiempo, viéndose en el Consejo Universitario para tratar de designar a los nuevos miembros del Tribunal, lo cual a la fecha se ha estado poniendo en agenda y se ha estado alargando. Ese ha sido el motivo en el cual no se ha podido dar continuidad en algunos procesos que se ha estado inmersos. También toda esa documentación ya ha sido alcanzada cuando se ha solicitado esa información<sup>13</sup>.*

24. Como puede apreciarse de la transcripción, se consultó a la universidad si contaba con información nueva sobre el estado de las denuncias en los casos imputados; a lo cual, su representante indicó que no se les había podido dar continuidad —algo ya comunicado previamente<sup>14</sup>— por la falta de miembros de su Tribunal de Honor. Por tanto, no es falso que, durante la audiencia, la UNJBG haya brindado información sobre las cinco (05) denuncias.
25. Es importante destacar que, el hecho de que las denuncias presentadas por los cinco (05) casos imputados no cuenten con un pronunciamiento definitivo de la UNJBG, no ha sido posteriormente negado ni desvirtuado por la universidad; siendo que, la única actuación nueva en los casos de los cuatro (04) docentes, es la declaración de prescripción de la potestad disciplinaria de la UNJBG.
26. Por tanto, siendo que la audiencia fue convocada conforme a las facultades obrantes en el nuevo RIS y, que la universidad sí brindó información sobre los cinco (05) casos imputados, corresponde desestimar el alegato de la UNJBG.

<sup>12</sup> Ver: del minuto 18:00 al minuto 18:36 del disco compacto de la audiencia, folio 282

<sup>13</sup> Ver: del minuto 18:48 al minuto 20:20 del disco compacto de la audiencia, folio 282

<sup>14</sup> En el escrito de la UNJBG del 21 de diciembre de 2022, la universidad informó el estado de los cinco (05) casos imputados, observándose que ninguno contaba con un pronunciamiento definitivo a esa fecha.





## 2.2 Marco teórico y normativo

27. Al respecto, este Consejo Directivo se remite al marco teórico desarrollado en el IFI COMPLEMENTARIO, de acuerdo a los siguientes fundamentos:

**Definición de Hostigamiento Sexual y su tratamiento en el Reglamento de la Ley de Hostigamiento**<sup>15</sup>

*Sobre la importancia del tema, estudios que han abordado el acoso sexual en instituciones de educación en Chile han planteado que se trata de un fenómeno presente, pero escasamente denunciado<sup>16</sup>. Conforme al estudio, una de las razones de no denunciar es que tanto la víctima como su entorno cercano no reconocen ciertas conductas como abusivas, debido a que están naturalizadas en la cultura latinoamericana y, por ello, son percibidas como actos o hechos comunes no reprochables<sup>17</sup>. En consecuencia, se resalta como algo fundamental el desnaturalizar hechos que atenten contra la dignidad de las personas, y contribuir a que la comunidad identifique con precisión aquellas situaciones que constituyen acoso sexual, las que deben ser denunciadas y sancionadas<sup>18</sup>.*

*Como concepto, el hostigamiento sexual o acoso sexual es acuñado originalmente en 1974 en los Estados Unidos, en la Universidad de Cornell como sexual harassment, a fin de referirse a las experiencias que sufrían las mujeres en sus entornos laborales, específicamente, el empleo de autoridad para exigir requerimientos sexuales no deseados por la víctima<sup>19</sup>.*

*Ahora bien, el concepto de hostigamiento sexual se ha ido afinando por la doctrina y la jurisprudencia internacional, de modo que se identifican al menos dos tipos de hostigamiento sexual: (a) el denominado chantaje o acoso sexual y, (b) el denominado hostigamiento ambiental. En el primero, el favor sexual lo solicita un superior jerárquico o, en todo caso, una persona con posición de poder sobre víctima y; en la segunda, la conducta es ejercida por personas de igual o inferior nivel que la víctima, creándose un entorno intimidatorio, hostil o humillante<sup>20</sup>.*

*Cabe señalar que, si bien el origen del concepto y su tipología se dio en el análisis del ámbito laboral, la definición del hostigamiento sexual es perfectamente aplicable a cualquier ámbito, incluido el educativo.*

<sup>15</sup> Ver Anexo 3 del IFI COMPLEMENTARIO, en atención del Memorando N.º 64-2023-SUNEDU-01.01 del 16 de noviembre de 2023

<sup>16</sup> Gutiérrez Ricci, Catalina (2016). Protocolos contra el acoso sexual en educación superior. Sugerencias para su elaboración. Ministerio de Educación de Chile.

<sup>17</sup> Ibid.

<sup>18</sup> Ibid.

<sup>19</sup> Bosch, E., Ferrer, V. A., Navarro, C., Ferreiro, V., Ramis, C., Escarrer, C., & Blahopoulo, I. (2012). El acoso sexual en el ámbito universitario: elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención. Madrid: Instituto de la Mujer.

<sup>20</sup> Ibid.





*Así, de acuerdo con un estudio exploratorio del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables<sup>21</sup>, desarrollado en un grupo de mujeres y varones universitarios, el hostigamiento sexual es una forma de violencia que se ha legitimado en nuestra sociedad a lo largo de los siglos; siendo que la forma como las diversas legislaciones han tratado al hostigamiento sexual refleja las diferentes maneras de explicar su origen y evolución; así, algunas consideran al hostigamiento sexual como una discriminación por razón de sexo, otras, como un atentado a la dignidad o, como una cuestión de salud y seguridad en el lugar de trabajo.*

*En nuestro país, en un primer momento, el concepto de hostigamiento sexual en la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual comprendió el hostigamiento sexual típico o por chantaje en su artículo 4 y, posteriormente, mediante la Ley N.º 29430, se incorporó el hostigamiento sexual ambiental. Cabe agregar que la redacción actual del artículo 4 es resultado de la modificación realizada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N.º 1410, la cual mantiene ambos tipos de hostigamiento sexual, tal como se aprecia a continuación:*

#### **Artículo 4.- Concepto (texto original)**

*El Hostigamiento sexual Típico o Chantaje Sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/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. (\*)*

*(\*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley N.º 29430, publicada el 08 noviembre 2009, cuyo texto es el siguiente:*

#### **Artículo 4.- De los conceptos**

*4.1 El 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.*

*4.2 El 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.” (\*\*)*

<sup>21</sup> Bardales, O.; Ortiz, Z. (2012). Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio exploratorio. MIMP, Lima.





(\*\*) Artículo modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410, publicado el 12 septiembre 2018, cuyo texto es el siguiente:

**Artículo 4.- Concepto de hostigamiento sexual (texto a la fecha)**

*El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.*

*En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.*

*De esta manera, el artículo 4 de la Ley de Hostigamiento, establece actualmente que el hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole<sup>22</sup>.*

*En igual sentido, se pronuncia el artículo 6.3 del Reglamento de la Ley de Hostigamiento al señalar que “el hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares”.*

*Cabe precisar que, actualmente, la Ley de Hostigamiento, ya no contempla elementos constitutivos para que se configure el hostigamiento sexual, pues eran ineficaces, toda vez que del artículo 4 se derivan los elementos esenciales para identificar el hostigamiento sexual<sup>23</sup>. Sin perjuicio de ello, al artículo 6 de la Ley de Hostigamiento señala, a manera de ejemplo, las manifestaciones del hostigamiento sexual, como se observa a continuación:*

**Artículo 6.- De las manifestaciones del hostigamiento sexual**

*El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:*

---

<sup>22</sup> **Ley de Hostigamiento**

**Artículo 4.- Concepto de hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

<sup>23</sup> Así lo señala la Exposición de Motivos de Decreto Legislativo N° 1410, que derogó el artículo 5 de la Ley de Hostigamiento, donde figuraban elementos constitutivos del hostigamiento sexual.





- 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.

Ahora bien, el Reglamento de la Ley de Hostigamiento, precisa las disposiciones de la Ley de Hostigamiento para diferentes ámbitos, incluyendo el ámbito educativo universitario, en sus artículos 46 a 52.

Así, el artículo 46 se señala que, en su ámbito de aplicación, se encuentran comprendidos el personal docente, autoridades, funcionarios, servidores y personal de los centros universitarios, sujetos a la Ley N.º 30220, Ley Universitaria, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual con estos, así como a sus estudiantes, graduados, egresados y ex alumnos.

Por su parte, el artículo 47 señala la obligación de la universidad de realizar acciones de prevención, mientras que los artículos 48 al 49 indican las autoridades encargadas del procedimiento disciplinario por actos de hostigamiento sexual, así como las etapas del procedimiento disciplinario.

Finalmente, el artículo 50 dispone la obligación de la universidad de poner a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica; y en los artículos 51 a 52, se establece que las universidades deben contar con documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, debiendo reportarse a la Sunedu sobre las denuncias, su estado, así como su autoevaluación.

### **Sobre las atribuciones de las universidades públicas para sancionar actos de hostigamiento sexual**

El artículo 5 de la Ley Universitaria establece, entre los principios que rigen a las universidades: el del interés superior del estudiante; afirmación de la vida y dignidad humana; rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación; y, la ética pública y profesional; asimismo, de acuerdo a este cuerpo normativo, son fines de la universidad, la formación de profesionales de manera integral, la proyección a la comunidad de sus acciones y servicios para promover su cambio y desarrollo, así como la promoción del desarrollo humano y el servicio a la comunidad y la formación de personas libres en una sociedad libre;





*por último, en cuanto a las funciones de la universidad, señala que una de ellas es contribuir al desarrollo humano.*

*El artículo 7 de la Ley Universitaria establece que otras de las funciones de las universidades, son aquellas que señala la Constitución Política del Perú, la ley, su estatuto y normas conexas. En atención a ello, no solo deben observar las obligaciones que de manera puntual recoge la Ley Universitaria, sino también las establecidas, por ejemplo, en leyes especiales.*

*En ese sentido, una ley especial que incide en la actividad de las universidades es la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, la Ley de Hostigamiento), cuyo objeto es la prevención y sanción del hostigamiento sexual en las relaciones de autoridad o dependencia; y, que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.*

*La Ley de Hostigamiento, define el hostigamiento sexual como una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. Esta ley incluye en su ámbito de aplicación a las universidades, consideradas, tanto instituciones educativas, como centros laborales.*

*Por su parte, el artículo 46 del Reglamento de la Ley de Hostigamiento, aprobado con Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, regula el procedimiento en centros universitarios, señalando que en su ámbito de aplicación se encuentran comprendidos el personal docente, autoridades, funcionarios, servidores y personal de los centros universitarios, sujetos a la Ley N.º 30220, Ley Universitaria, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual con estos, así como a sus estudiantes, graduados, egresados y ex alumnos.*

*Asimismo, el artículo 13 del Reglamento de la Ley de Hostigamiento, establece que el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo su desarrollo y sancionar a la persona que comete actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, celeridad y eficaz.*

*En cuanto a la sanción aplicable a quien comete actos de hostigamiento sexual, el numeral 49.9 del artículo 49 del Reglamento de la Ley de Hostigamiento señala que los centros universitarios establecen el régimen de sanciones aplicables a los actos de hostigamiento sexual tomando en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad para el alumnado y personal no docente, de acuerdo con la normativa vigente.*

*De lo anterior se concluye que, es función de las universidades cumplir con las obligaciones previstas en leyes especiales, tal como la Ley de Hostigamiento y su reglamento. De modo particular, ante el conocimiento de presuntos actos de hostigamiento sexual, debe: (i) verificar si se cometieron actos de hostigamiento sexual a efectos de determinar la*







*responsabilidad correspondiente de cualquier miembro de la comunidad universitaria; e, (ii) imponer la sanción pertinente.*

*Estas acciones de investigación y sanción que deben cumplir las universidades encuentran sustento en los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la Ley, el Reglamento de Hostigamiento y en los principios que rigen a las universidades establecidos en el artículo 5 de la Ley Universitaria antes mencionado, como el del interés superior del estudiante; afirmación de la vida y dignidad humana; rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación; y, la ética pública.*

*De acuerdo con tales principios, la persona humana y el respeto a su dignidad es el fin supremo de la sociedad y del Estado; por tanto, las universidades deben prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, asegurando la debida protección de la presunta víctima.*

*Es así como, ante denuncias por hostigamiento sexual, las autoridades universitarias deben intervenir de manera inmediata y oportuna disponiendo la ejecución de medidas de prevención y protección de las víctimas, así como deben gestionar la obtención de pruebas que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento, emitiendo un pronunciamiento motivado observando los plazos previstos.*

*Estas obligaciones dirigidas a esclarecer los hechos buscan procurar justicia oportuna a las víctimas, ya que la falta de pronunciamiento o la demora excesiva en su emisión constituye una forma de revictimización, lo cual está prohibido<sup>24</sup>. Asimismo, provee de tranquilidad a la comunidad universitaria, ya que permite superar la situación de incertidumbre respecto de los hechos, lo que repercute no solo a favor de las denunciantes y potenciales víctimas, sino también a favor del propio denunciado. Finalmente, el esclarecimiento oportuno de los hechos contribuye a evitar impunidad frente a las denuncias por hostigamiento sexual e impedir la presencia de hostigadores sexuales en el sistema universitario.*

*Además de lo señalado, la universidad debe cumplir con las siguientes obligaciones que en el marco de una investigación por actos de hostigamiento sexual sirven de complemento para proteger a las víctimas y para garantizar la eficacia de la investigación:*

*Según el artículo 24 del Reglamento de la Ley de Hostigamiento, deben contar con una política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual, y establecer otras medidas –incluso más favorables– en sus directivas y reglamentos internos.*

---

24 Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N.º 27942

**Artículo 4.- Principios**

(...)

l) Principio de no revictimización: Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada





*Según establecen los artículos 7 y 18 del Reglamento de la Ley de Hostigamiento, frente a una denuncia por situaciones que podrían constituir hostigamiento sexual, la universidad podía dictar medidas de protección que se ajusten a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, con la finalidad de proteger a las víctimas.*

*En este orden de ideas, la inobservancia de las normas para verificar la existencia de un acto de hostigamiento sexual y determinar la responsabilidad por los órganos a los que –de acuerdo con su organización– se les atribuyó esta función, implicaría el incumplimiento de la Ley Universitaria y/o la normativa interna de la universidad, de ser el caso.*

*En el caso particular de los docentes de universidades públicas denunciados por actos de hostigamiento sexual, el artículo 18 de la Ley sobre Hostigamiento ha dispuesto que serán sancionados conforme a lo establecido en la Ley Universitaria. Cabe señalar que el artículo menciona a la Ley N.º 23733, antigua Ley Universitaria, pues se publicó durante su vigencia; no obstante, al encontrarse derogada, la remisión se entiende a la actual Ley Universitaria.*

*En este sentido, el artículo 89 de la Ley Universitaria señala que incurren en responsabilidad administrativa los docentes que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de su función docente —como cometer actos de hostigamiento sexual—, e incluye un listado de sanciones a aplicarse según la gravedad de la transgresión<sup>25</sup>.*

*Así, la universidad tiene la obligación de instaurar un procedimiento administrativo disciplinario con la finalidad de verificar los hechos denunciados y determinar la responsabilidad del docente; el cual no puede superar el plazo establecido. Cabe agregar que, en los casos de hostigamiento sexual, el cumplimiento de este plazo cobra especial relevancia para garantizar la eficacia de la investigación y la protección de la presunta víctima.*

*Asimismo, el artículo 90 de la Ley Universitaria establece que, cuando el procedimiento administrativo disciplinario se origine por la presunción de hostigamiento sexual en agravio de un miembro de la comunidad universitaria, durante la investigación, las universidades deben separar preventivamente al docente, sin perjuicio de la sanción correspondiente.*

---

**25 Ley N.º 30220, Ley Universitaria**

**Artículo 89. Sanciones**

Los docentes que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, incurren en responsabilidad administrativa y son pasibles de sanciones según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario; las que se aplican en observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.

Las sanciones son:

89.1 Amonestación escrita.

89.2 Suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.

89.3 Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses.

89.4 Destitución del ejercicio de la función docente.

Las sanciones indicadas en los incisos 89.3 y 89.4 se aplican previo proceso administrativo disciplinario, cuya duración no será mayor a cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables.

Las sanciones señaladas no eximen de las responsabilidades civiles y penales a que hubiera lugar, así como de los efectos que de ellas se deriven ante las autoridades respectivas.





*Por su parte, el numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley Universitaria establece que la sanción a un docente que cometió un acto de hostigamiento sexual será la destitución. Por tanto, en la medida que la norma ha dispuesto expresamente la sanción aplicable, la universidad no puede imponerle una sanción distinta, pues ello implicaría incumplir una obligación.*

*En conclusión, ante el conocimiento de presuntos actos de hostigamiento sexual por parte de los docentes, corresponde a las universidades públicas: (i) separar preventivamente al docente; (ii) verificar si se cometieron actos de hostigamiento sexual; (iii) emitir un pronunciamiento final determinando la responsabilidad del denunciado de ser el caso; y, (iv) sancionar con la destitución al docente hallado responsable.*

*Por otro lado, es preciso mencionar que el incumplimiento de las funciones asignadas a órganos y autoridades siempre afecta el normal funcionamiento de la universidad, esto es así porque ello implica que sus diversas actividades no se desarrollan con regularidad; es decir, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Universitaria y sus respectivas normas internas.*

*Además, en materia de hostigamiento sexual el incumplimiento de las obligaciones que debe cumplir la universidad impacta directamente en los principios, políticas y fines institucionales que sirven de parámetro para su normal funcionamiento; particularmente, los orientados al desarrollo humano y de la sociedad en el marco de la ética y el respeto a la dignidad humana.*

*Por tanto, el incumplimiento de estas obligaciones implicará la comisión de la infracción tipificada en el numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS, consistentes en permitir el incumplimiento, por parte de sus órganos o autoridades, de las atribuciones conferidas por la Ley o el estatuto.*

### **2.3 Análisis**

28. Para analizar la responsabilidad de la universidad, este Consejo considera importante traer a colación primero los tipos de infracciones administrativas que se conocen comúnmente y cómo se relacionan con la prescripción de la facultad de la Administración para sancionarlas.
29. Al respecto, el artículo 252 del TUO de la LPAG señala que la facultad de la autoridad administrativa para determinar la existencia de infracciones prescribe en el plazo que establezcan las leyes especiales; y, en caso no hubiese sido determinado, el plazo será de cuatro (4) años:

#### **Artículo 252.- Prescripción**

*252.1 La facultad de la autoridad para determinar la existencia de infracciones administrativas, prescribe en el plazo que establezcan las leyes especiales, sin perjuicio del cómputo de los plazos de prescripción respecto de las demás obligaciones que se deriven de los efectos de la comisión de la infracción. En caso ello no hubiera sido determinado, dicha facultad de la autoridad prescribirá a los cuatro (4) años.*





*252.2 El cómputo del plazo de prescripción de la facultad para determinar la existencia de infracciones comenzará a partir del día en que la infracción se hubiera cometido en el caso de las infracciones instantáneas o infracciones instantáneas de efectos permanentes, desde el día que se realizó la última acción constitutiva de la infracción en el caso de infracciones continuadas, o desde el día en que la acción cesó en el caso de las infracciones permanentes.*

(...)

*252.3 La autoridad declara de oficio la prescripción y da por concluido el procedimiento cuando advierta que se ha cumplido el plazo para determinar la existencia de infracciones. Asimismo, los administrados pueden plantear la prescripción por vía de defensa y la autoridad debe resolverla sin más trámite que la constatación de los plazos.*

(...)

30. Así, en principio tenemos a las infracciones instantáneas, las cuales se han definido en la doctrina como aquellas que se caracterizan porque la lesión o puesta en peligro del bien jurídico protegido se produce en el momento en que se consuma el ilícito<sup>26</sup>. En este tipo de infracción el plazo de prescripción se computa a partir del día de la consumación.
31. En las infracciones continuadas se realizan diferentes conductas, cada una de las cuales constituye por separado una infracción, pero que se consideran como una única infracción, siempre y cuando formen parte de un proceso unitario<sup>27</sup>. En estos casos la prescripción se computa a partir desde el día que se realizó la última acción constitutiva de la infracción.
32. Por su parte, las infracciones permanentes son situaciones antijurídicas prolongadas en el tiempo por voluntad del autor, siendo que el ilícito se sigue consumando, por lo que la infracción se continúa cometiendo hasta que se abandona la situación antijurídica<sup>28</sup>. En estos casos la prescripción se computa desde el día que la acción constitutiva de la infracción cesó.
33. Respecto a la facultad de la Sunedu para determinar la existencia de infracciones administrativas, el artículo 31 del nuevo RIS establece que prescribe en el plazo de cuatro (4) años, sin perjuicio del cómputo de los plazos de prescripción respecto de las demás obligaciones que se deriven de los efectos de la comisión de la infracción.
34. Asimismo, es importante mencionar que el régimen disciplinario de la carrera docente de profesores de Universidades Públicas es un régimen especial que se regula por lo dispuesto

<sup>26</sup> DE PALMA DEL TESO, Ángeles. 2001. Las infracciones administrativas continuadas, las infracciones permanentes, las infracciones de estado y las infracciones de pluralidad de actos: distinción a efectos del cómputo del plazo de prescripción, En: *Revista Española de Derecho Administrativo*, N.º 112, p. 556-557.

<sup>27</sup> BACA ONETO, V. S. 2011. La Prescripción de las Infracciones y su Clasificación en la Ley del Procedimiento Administrativo General (En Especial, Análisis de los Supuestos de Infracciones Permanentes y Continuadas). En: *Derecho & Sociedad*, N.º 37 (julio), p. 269.

<sup>28</sup> DE PALMA DEL TESO, Ángeles. 2001. Ob. Cit. p. 557.





en la Ley Universitaria, por las normas internas de cada universidad y, para la atención de denuncias de hostigamiento sexual, por lo dispuesto en las normas de la materia, siempre de forma complementaria y con estricto respecto a su autonomía.

35. Esta precisión responde a que el régimen disciplinario de los docentes de Universidad Públicas esta escasamente desarrollado en la Ley Universitaria; a diferencia de otros regímenes que tienen una regulación más específica, para citar un ejemplo el régimen disciplinario del servicio civil. Es en este contexto que cobra especial relevancia el desarrollo normativo que puedan hacer las universidades en el marco de su autonomía para completar la regulación.
36. Ahora bien, en el presente expediente corresponde analizar la responsabilidad de la UNJBG, por las cinco (05) conductas infractoras imputadas, tipificadas en el numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS, en tanto no habría determinado si los docentes de iniciales M.A.V.O, R.F.V.T., R.C.R., M.G.G y el Jefe de Práctica de iniciales J.J.R.B, quienes fueron denunciados por actos de hostigamiento sexual eran o no responsables.
37. Como se puede advertir en este caso lo que se juzga es si la universidad permitió que sus órganos y/o autoridades -en este caso las que atendían denuncias de hostigamiento sexual- incumplieran sus funciones. Dicho esto, este Consejo Directivo considera importante traer a colación las siguientes circunstancias:
  - a) Para las universidades, los actos de hostigamiento pueden ser una infracción instantánea o continuada. En efecto, el acto de hostigamiento puede ser único o continuo.
  - b) La universidad puede conocer los hechos desde que son denunciados o por otro de tipo de medios (una comunicación del Ministerio Público, una nota periodística o conocimiento directo de hechos), en cualquier caso, todo confluye al momento de la toma de conocimiento.
  - c) Desde la toma de conocimiento de los hechos, los órganos que atienden denuncias de hostigamiento sexual en la Universidad deben cumplir sus funciones.
  - d) En el mismo sentido, también desde la toma de conocimiento de los hechos, la universidad está en la obligación de no permitir que los órganos incumplan sus funciones.
  - e) Tal como lo señala el IFI COMPLEMENTARIO, en este caso el bien jurídico es el adecuado ejercicio de la potestad disciplinaria que tienen las universidades para con los miembros de sus comunidades.
38. En este orden de ideas, si bien la infracción que investiga la universidad es el presunto acto de hostigamiento sexual cometido por algún miembro de la comunidad universitaria, no es lo mismo que la infracción que investiga la Sunedu, esto es, el permitir el incumplimiento de funciones; sin embargo, pese a que se trata de persecuciones distintas, ambas confluyen al momento de la toma de conocimiento del presunto acto de hostigamiento sexual.





39. De esta manera, para este Consejo Directivo, la infracción materia de análisis se consuma desde que la universidad toma conocimiento de los hechos, porque desde ese momento la universidad está en la obligación de no permitir que los órganos incumplan sus funciones y, al no hacerlo, su inacción empieza a lesionar el bien jurídico. En consecuencia, considerando el carácter instantáneo de la infracción, el plazo de prescripción para que la Administración persiga la presunta infracción (4 años), se configura desde esa oportunidad.
40. En una opinión que el Consejo Directivo comparte con el Órgano Instructor, el adecuado cumplimiento de las atribuciones que asigna la Ley Universitaria y/o el Estatuto a las diferentes autoridades de la universidad garantiza no solo un adecuado desempeño de su cargo, sino que repercute en el correcto funcionamiento de sus diferentes unidades de organización; y, un correcto funcionamiento de la universidad incluye el ejercicio adecuado de la potestad disciplinaria por parte de sus órganos y autoridades.
41. En tal sentido, el bien jurídico que se tutela a través de la fiscalización del cumplimiento de las atribuciones que establece la Ley Universitaria y/o Estatuto, es el ejercicio adecuado de la potestad disciplinaria, entendida esta como la atribución que tiene la organización administrativa para evaluar las obligaciones que están contenidas en la legislación, en la regulación interna de la institución u en otras disposiciones expresas.
42. En el caso específico de los órganos y autoridades encargados de investigar y determinar la responsabilidad ante una denuncia por hostigamiento sexual, el cumplimiento de sus atribuciones se encuentra, además, regulado por normativa especial a la cual se remite la Ley Universitaria; esto es, la Ley de Hostigamiento y su Reglamento.
43. Así, un cabal cumplimiento de las funciones asignadas en materia de hostigamiento sexual, establecidas en la Ley Universitaria, la Ley de Hostigamiento y su Reglamento, así como en la demás normativa pertinente, garantizará el ejercicio adecuado de la potestad disciplinaria.
44. Por el contrario, un ejercicio inadecuado de la potestad disciplinaria agudizaría el impacto negativo de los actos de hostigamiento; pues, si al daño causado en las víctimas, se suma la inacción de las autoridades que tienen la atribución de atender y resolver las denuncias, así como de imponer las sanciones correspondientes, se generaría una situación de impunidad en perjuicio de las víctimas y de toda la comunidad universitaria; lo cual, a su vez, daría lugar a que se repliquen los casos de hostigamiento, toda vez que los infractores no se verían disuadidos de actuar y las víctimas no tendrían mayores incentivos para denunciarlos.
45. Considerando lo expuesto, a continuación, se analizarán los cargos imputados:

### **2.3.1 Sobre la denuncia contra el docente de iniciales M.A.V.O.**

46. Se imputó a la UNJBG la infracción tipificada en el numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS, ya que no habría cumplido con sus atribuciones conferidas a sus órganos y/o autoridades por el artículo 89 de la Ley Universitaria, en tanto no habría determinado la responsabilidad del





docente de iniciales M.A.V.O. ante la denuncia de hostigamiento sexual presentada en su contra.

47. En el presente caso, ha quedado acreditado que, el 03 de julio de 2018, la estudiante de iniciales D.K.C.A. presentó una denuncia<sup>29</sup> por actos de hostigamiento sexual contra el docente contratado de iniciales M.A.V.O. ante la Defensoría Universitaria.
48. En atención a ello, correspondía que la UNJBG —en cumplimiento de sus funciones previstas en la Ley Universitaria, normas generales vinculadas a la atención de denuncias de hostigamiento sexual y su normativa interna—, adoptara las acciones preventivas correspondientes de manera oportuna y desarrollara las actividades de investigación respectivas a fin de esclarecer si el docente de iniciales M.A.V.O. era o no responsable por incurrir en actos de hostigamiento sexual en agravio de la estudiante de iniciales D.K.C.A.
49. Sin embargo, no se determinó si el docente era o no responsable y, el 26 de enero de 2024, el Tribunal de Honor declaró la prescripción de la potestad disciplinaria<sup>30</sup>, por lo que, en consecuencia, ordenó el archivo del caso.
50. Ahora bien, en la resolución de inicio de PAS se consideró que la naturaleza del incumplimiento en este extremo era permanente<sup>31</sup>, pero en base al criterio señalado por el Consejo Directivo en la presente resolución, se debe tomar en cuenta el 03 de julio de 2018 como la fecha en que la universidad conoció de los hechos presuntamente infractores.
51. En ese sentido, como la infracción imputada se consumó de forma instantánea el 03 de julio de 2018, el plazo de prescripción se contabiliza desde esa fecha y, por tanto, expiró el 03 de julio del 2022, con lo cual, a la fecha que se inició el PAS, la facultad de la Sunedu para determinar la existencia de la infracción había prescrito.
52. Por lo expuesto, corresponde archivar el PAS iniciado contra la UNJBG en este extremo.

### **2.3.2 Sobre la denuncia contra el docente de iniciales R.F.V.T.**

53. Se imputó a la UNJBG la infracción tipificada en el numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS, ya que no habría cumplido con sus atribuciones conferidas a sus órganos y/o autoridades por el artículo 89 de la Ley Universitaria, en tanto no habría determinado la responsabilidad del docente de iniciales R.F.V.T. ante la denuncia de hostigamiento sexual presentada en su contra.

<sup>29</sup> Lo denunció por actos de acoso (reiteradas propuestas de realizar un encuentro en el domicilio del docente a cambio de favorecimiento en las notas de la alumna) que habrían ocurrido el 18 de mayo y 19 de junio de 2018.

<sup>30</sup> En aplicación del Reglamento del Tribunal de Honor de la UNJBG, se había excedido los (04) cuatro años calendario de cometida la falta y, específicamente, un (01) año calendario desde que dicho Tribunal tomó conocimiento

<sup>31</sup> Ver numerales 36, 40, 43, 46 y 50 de la Resolución 008, de inicio de PAS, donde se indica “Por tanto, dado que el presunto incumplimiento permanece hasta la fecha corresponde iniciar un procedimiento administrativo sancionador en contra de la UNJBG (...)”. Asimismo, en la nota a pie N.º 18 de la Resolución de inicio de PAS, se describen las infracciones permanentes conforme a la doctrina. Por consiguiente, la Resolución de inicio de PAS consideró el nuevo RIS como la norma vigente para imputar los cargos.





54. En el presente caso, ha quedado acreditado que, el 05 de marzo de 2018, la estudiante de iniciales L.M.I.L.Q., presentó una denuncia<sup>32</sup> por actos de hostigamiento sexual contra el docente auxiliar de iniciales R.F.V.T. ante la Escuela Profesional de Odontología.
55. En atención a ello, tal como se ha desarrollado previamente, correspondía que la UNJBG adoptara las acciones preventivas correspondientes de manera oportuna y desarrollara las actividades de investigación respectivas a fin de esclarecer si el docente de iniciales R.F.V.T. era o no responsable por incurrir en actos de hostigamiento sexual en agravio de la estudiante de iniciales L.M.I.L.Q.
56. Sin embargo, pese a que el 20 de julio de 2018 el Tribunal de Honor emitió una resolución de inicio de PAD, posteriormente no se determinó si el docente era o no responsable<sup>33</sup> y, el 26 de enero de 2024, el Tribunal de Honor declaró la prescripción de la potestad disciplinaria<sup>34</sup>, ordenando el archivo del caso.
57. Ahora bien, en la resolución de inicio de PAS se consideró que la naturaleza del incumplimiento en este extremo era permanente<sup>35</sup>, pero en base al criterio señalado por el Consejo Directivo en la presente resolución, y considerando el principio de verdad material, se debe tomar en cuenta el 05 de marzo de 2018 como la fecha en que la universidad conoce de los hechos presuntamente infractores.
58. En ese sentido, como la infracción imputada se consumó de forma instantánea el 05 de marzo de 2018, el plazo de prescripción se contabiliza desde esa fecha y, por tanto, expiró el 05 de marzo del 2022, con lo cual, a la fecha que se inició el PAS, la facultad de la Sunedu para determinar la existencia de la infracción había prescrito.
59. Por lo expuesto, corresponde archivar el PAS iniciado contra la UNJBG en este extremo.

### 2.3.3 Sobre la denuncia contra el docente de iniciales R.C.R.

<sup>32</sup> La denunciante señaló que el 26 de febrero de 2018, después de un examen del curso de Cirugía, el docente la condicionó a tener una conversación, proponiéndole un encuentro privado a cambio de aprobar dicho examen; asimismo, señaló que, durante dicho encuentro, el docente mostró una actitud violenta al inicio para después consolarla y advertirle que no mencionara lo sucedido ya que podía perjudicarlo

<sup>33</sup> El 20 de julio de 2018, el Tribunal de Honor emitió la Resolución 001-2018-TH-UNJBG-T, mediante la cual inició un PAD al docente de iniciales R.F.V.T. por hostigamiento sexual y transgresión de la ética profesional. En la misma resolución, se decidió adoptar medidas preventivas distintas a la separación temporal; específicamente, se dispuso que: (a) el docente de iniciales R.F.V.T. no se acerque ni comunique con la estudiante de iniciales L.M.I.L.Q.; y (b) el mencionado docente se abstenga del dictado de cursos, seguir actividades académicas, sea jurado dictaminador o realice procedimientos administrativos académicos con respecto a la estudiante de iniciales L.M.I.L.Q. mientras dure el PAD.

<sup>34</sup> A criterio de la UNJBG, era de aplicación del artículo 94 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

<sup>35</sup> Ver numerales 36, 40, 43, 46 y 50 de la Resolución 008, de inicio de PAS, donde se indica “Por tanto, dado que el presunto incumplimiento permanece hasta la fecha corresponde iniciar un procedimiento administrativo sancionador en contra de la UNJBG (...)”. Asimismo, en la nota a pie N.º 18 de la Resolución de inicio de PAS, se describen las infracciones permanentes conforme a la doctrina. Por consiguiente, la Resolución de inicio de PAS consideró el nuevo RIS como la norma vigente para imputar los cargos.







60. Se imputó a la UNJBG la infracción tipificada en el numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS, ya que no habría cumplido con sus atribuciones conferidas a sus órganos y/o autoridades por el artículo 89 de la Ley Universitaria, en tanto no habría determinado la responsabilidad del docente de iniciales R.C.R. ante la denuncia de hostigamiento sexual presentada en su contra.
61. En el presente caso, ha quedado acreditado que, el 29 de marzo de 2016, la estudiante de iniciales C.C.S.C., presentó una denuncia<sup>36</sup> por actos de hostigamiento sexual contra el docente principal de iniciales R.C.R. ante la Escuela Profesional de Industrias Alimentarias. Cabe señalar que, el 08 de junio de 2016, el Defensor Universitario recibió un reiterativo de la denuncia por parte de la estudiante de iniciales C.C.S.C.
62. En atención a ello, tal como se ha desarrollado previamente, correspondía que la UNJBG adoptara las acciones preventivas correspondientes de manera oportuna y desarrollara las actividades de investigación respectivas a fin de esclarecer si el docente de iniciales R.C.R. era o no responsable por incurrir en actos de hostigamiento sexual en agravio de la estudiante de iniciales C.C.S.C.
63. Sin embargo, pese a que el 07 de agosto de 2017 el Tribunal de Honor emitió una resolución de inicio de PAD, posteriormente no se determinó si el docente era o no responsable<sup>37</sup> y, el 26 de enero de 2024, el Tribunal de Honor declaró la prescripción de la potestad disciplinaria<sup>38</sup>, ordenando el archivo del caso.
64. Ahora bien, en la resolución de inicio de PAS se consideró que la naturaleza del incumplimiento en este extremo era permanente<sup>39</sup>, pero en base al criterio señalado por el Consejo Directivo en la presente resolución, y considerando el principio de verdad material, se debe tomar en cuenta el 29 de marzo de 2016 como la fecha en que la universidad conoce de los hechos presuntamente infractores.
65. En ese sentido, como la infracción imputada se consumó de forma instantánea el 29 de marzo de 2016, el plazo de prescripción se contabiliza desde esa fecha y, por tanto, expiró el 29 de marzo del 2020, con lo cual, a la fecha que se inició el PAS, la facultad de la Sunedu para determinar la existencia de la infracción había prescrito.
66. Por lo expuesto, corresponde archivar el PAS iniciado contra la UNJBG en este extremo.

<sup>36</sup> En su denuncia, señaló que el 18 de marzo de 2016, mientras se encontraba en la Biblioteca, el docente realizó tocamientos indebidos y la forzó a besarlo.

<sup>37</sup> El 07 de agosto de 2017, el Tribunal de Honor emitió la Resolución 001-2017-TH-UNJBG-T, mediante la cual inició un PAD al docente de iniciales R.C.R. por hostigamiento sexual. En la misma resolución, se decidió no adoptar medidas preventivas.

<sup>38</sup> A criterio de la UNJBG, era de aplicación del artículo 94 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

<sup>39</sup> Ver numerales 36, 40, 43, 46 y 50 de la Resolución 008, de inicio de PAS, donde se indica *“Por tanto, dado que el presunto incumplimiento permanece hasta la fecha corresponde iniciar un procedimiento administrativo sancionador en contra de la UNJBG (...)”*. Asimismo, en la nota a pie N.º 18 de la Resolución de inicio de PAS, se describen las infracciones permanentes conforme a la doctrina. Por consiguiente, la Resolución de inicio de PAS consideró el nuevo RIS como la norma vigente para imputar los cargos.





#### 2.3.4 Sobre la denuncia contra el Jefe de Práctica de iniciales J.J.R.B.

67. Se imputó a la UNJBG la infracción tipificada en el numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS, ya que no habría cumplido con sus atribuciones conferidas a sus órganos y/o autoridades por el artículo 7 de la Ley Universitaria, en tanto no habría determinado la responsabilidad del Jefe de Práctica de iniciales J.J.R.B. ante la denuncia de hostigamiento sexual presentada en su contra.
68. En el presente caso, ha quedado acreditado que, el 18 de enero de 2017, la estudiante de iniciales L.C.C. presentó una denuncia<sup>40</sup> por actos de hostigamiento sexual contra el Jefe de Práctica de iniciales J.J.R.B. ante la Escuela Profesional de Odontología. Cabe señalar que, el 27 de enero de 2017, el Rectorado recibió un reiterativo de la denuncia, presentado por la estudiante de iniciales L.C.C.
69. En atención a ello, correspondía que la UNJBG —en cumplimiento de sus funciones previstas en la Ley Universitaria, normas generales vinculadas a la atención de denuncias de hostigamiento sexual y su normativa interna— desarrollara las actividades de investigación respectivas a fin de esclarecer si el Jefe de Práctica de iniciales J.J.R.B. era o no responsable por los actos de hostigamiento sexual en agravio de la estudiante de iniciales L.C.C.
70. Sin embargo, no se determinó si el docente era o no responsable ya que, conforme a lo informado por el Tribunal de Honor, no cuentan con un expediente sobre este caso.
71. Ahora bien, en la resolución de inicio de PAS se consideró que la naturaleza del incumplimiento en este extremo era permanente<sup>41</sup>, pero en base al criterio señalado por el Consejo Directivo en la presente resolución, se debe tomar en cuenta el 18 de enero de 2017 como la fecha en que la universidad conoce de los hechos presuntamente infractores.
72. En ese sentido, como la infracción imputada se consumó de forma instantánea el 18 de enero de 2017, el plazo de prescripción se contabiliza desde esa fecha y, por tanto, expiró el 18 de enero del 2021, con lo cual, a la fecha que se inició el PAS, la facultad de la Sunedu para determinar la existencia de la infracción había prescrito.
73. Por lo expuesto, corresponde archivar el PAS iniciado contra la UNJBG en este extremo.

#### 2.3.5 Sobre la denuncia contra el docente de iniciales M.G.G.

<sup>40</sup> Denunció propuestas e invitaciones a restaurantes y hoteles a cambio de obtener notas aprobatorias.

<sup>41</sup> Ver numerales 36, 40, 43, 46 y 50 de la Resolución 008, de inicio de PAS, donde se indica “Por tanto, dado que el presunto incumplimiento permanece hasta la fecha corresponde iniciar un procedimiento administrativo sancionador en contra de la UNJBG (...)”. Asimismo, en la nota a pie N.º 18 de la Resolución de inicio de PAS, se describen las infracciones permanentes conforme a la doctrina. Por consiguiente, la Resolución de inicio de PAS consideró el nuevo RIS como la norma vigente para imputar los cargos.





74. Se imputó a la UNJBG la infracción tipificada en el numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS, ya que no habría cumplido con sus atribuciones conferidas a sus órganos y/o autoridades por el artículo 89 de la Ley Universitaria, en tanto no habría determinado la responsabilidad del docente de iniciales M.G.G. ante la denuncia de hostigamiento sexual presentada en su contra.
75. En el presente caso, ha quedado acreditado que, el 10 de octubre de 2018, la estudiante de iniciales V.M.M. presentó una denuncia<sup>42</sup> por actos de hostigamiento sexual contra el docente auxiliar de iniciales M.G.G. ante la Defensoría Universitaria.
76. En atención a ello, tal como se ha desarrollado previamente, correspondía que la UNJBG adoptara las acciones preventivas correspondientes de manera oportuna y desarrollara las actividades de investigación respectivas a fin de esclarecer si el docente de iniciales M.G.G. era o no responsable por incurrir en actos de hostigamiento sexual en agravio de la estudiante de iniciales V.M.M.
77. Sin embargo, no se determinó si el docente era o no responsable y, el 26 de enero de 2024, el Tribunal de Honor declaró la prescripción de la potestad disciplinaria, por haberse excedido los (04) cuatro años calendario de cometida la falta y, específicamente, un (01) año calendario desde que dicho Tribunal tomó conocimiento, según lo dispuesto en el Reglamento del Tribunal de Honor. En consecuencia, ordenó el archivo del caso.
78. Ahora bien, en la resolución de inicio de PAS se consideró que la naturaleza del incumplimiento en este extremo era permanente<sup>43</sup>, pero en base al criterio señalado por el Consejo Directivo en la presente resolución, y considerando el principio de verdad material, se debe tomar en cuenta el 10 de octubre de 2018 como la fecha en que la universidad conoce de los hechos presuntamente infractores.
79. En ese sentido, como la infracción imputada se consumó de forma instantánea el 10 de octubre de 2018, el plazo de prescripción se contabiliza desde esa fecha y, por tanto, expiró el 10 de octubre del 2022, con lo cual, a la fecha que se inició el PAS, la facultad de la Sunedu para determinar la existencia de la infracción había prescrito.
80. Por lo expuesto, corresponde archivar el PAS iniciado contra la UNJBG en este extremo.
81. Finalmente, en lo referido a los argumentos de descargos de la UNJBG, dada la prescripción de la facultad sancionadora de la SUNEDU, carece de sentido pronunciarse.

---

<sup>42</sup> Denunció acercamientos incómodos e insinuaciones.

<sup>43</sup> Ver numerales 36, 40, 43, 46 y 50 de la Resolución 008, de inicio de PAS, donde se indica *“Por tanto, dado que el presunto incumplimiento permanece hasta la fecha corresponde iniciar un procedimiento administrativo sancionador en contra de la UNJBG (...)”*. Asimismo, en la nota a pie N.º 18 de la Resolución de inicio de PAS, se describen las infracciones permanentes conforme a la doctrina. Por consiguiente, la Resolución de inicio de PAS consideró el nuevo RIS como la norma vigente para imputar los cargos.





### III. RECOMENDACIONES

82. Sin perjuicio de lo señalado, en el presente caso, se ha verificado que la UNJBG atendió de forma poco diligente la denuncias contra los docentes de iniciales M.A.V.O, R.F.V.T., R.C.R., M.G.G y el Jefe de Práctica de iniciales J.J.R.B., por esta razón este Consejo Directivo recomienda a la universidad:
- (i) De permanecer las estudiantes de iniciales L.C.C. y V.M.M. en la universidad<sup>44</sup>, evalúe la posibilidad de poner a su disposición los canales de atención psicológica con los que cuente, o las deriven a servicios públicos o privados de salud, con el acompañamiento y orientación adecuada por parte de la universidad.
  - (ii) Realizar una charla y/o taller de sensibilización sobre la prevención del hostigamiento sexual, así como la difusión de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, y del Reglamento de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual aplicable a la comunidad universitaria de la UNJBG, dirigido a las autoridades universitarias, a fin de que conozcan sus funciones y obligaciones frente a la atención de denuncias sobre actos de hostigamiento sexual, así como a los estudiantes, personal docente y administrativo, a fin de que conozcan los mecanismos y procedimientos en los casos de hostigamiento sexual<sup>45</sup>.
  - (iii) Proceder, en el marco de su autonomía, con la investigación y análisis pertinente que permita identificar a las autoridades y/o personal que, en su oportunidad, incumplieron sus funciones, permitiendo la prescripción de la facultad disciplinaria de la universidad en los casos de los docentes de iniciales M.A.V.O.; R.F.V.T.; R.C.R, y M.G.G; así como la falta de atención de la denuncia y determinación de responsabilidad en el caso del Jefe de Práctica de iniciales J.J.R.B.; a fin de que adopte las acciones que considere pertinentes.

Estando a lo acordado por el Consejo Directivo en la Sesión N° 007-2024, con el voto unánime de los doctores Castillo Venegas, Vallejos Flores, Hernández García, Ramos Salas y Sardón de Taboada, y contando con el visado de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Sunedu;

#### SE RESUELVE:

**PRIMERO.** –ARCHIVAR el procedimiento administrativo sancionador iniciado contra la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann por presuntamente incurrir en cinco (05) conductas infractoras tipificadas en el numeral 4.7 del Anexo del Reglamento de Infracciones y Sanciones, aprobado por

<sup>44</sup> Conforme a lo informado por la UNJBG, las demás estudiantes ya han culminado sus estudios.

<sup>45</sup> Si bien la UNJBG ha informado sobre el Plan de Trabajo 2024 de su Defensoría Universitaria, es conveniente la recomendación, en tanto las actividades de las universidades en materia de hostigamiento sexual involucran a otros órganos y autoridades, aparte de la Defensoría Universitaria.





el Decreto Supremo N.º 005-2019-MINEDU; porque la facultad para determinar la existencia de la infracción administrativa había prescrito.

**SEGUNDO.** –RECOMENDAR a la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann que:

- (i) De permanecer las estudiantes de iniciales L.C.C. y V.M.M. en la universidad, evalúe la posibilidad de poner a su disposición los canales de atención psicológica con los que cuente, o las deriven a servicios públicos o privados de salud, con el acompañamiento y orientación adecuada por parte de la universidad.
- (ii) Realizar una charla y/o taller de sensibilización sobre la prevención del hostigamiento sexual, así como la difusión de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, y del Reglamento de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual aplicable a la comunidad universitaria de la UNJBG, dirigido a las autoridades universitarias, a fin de que conozcan sus funciones y obligaciones frente a la atención de denuncias sobre actos de hostigamiento sexual, así como a los estudiantes, personal docente y administrativo, a fin de que conozcan los mecanismos y procedimientos en los casos de hostigamiento sexual.
- (iii) Proceder, en el marco de su autonomía, con la investigación y análisis pertinente que permita identificar a las autoridades y/o personal que, en su oportunidad, incumplieron sus funciones, permitiendo la prescripción de la facultad disciplinaria de la universidad en los casos de los docentes de iniciales M.A.V.O.; R.F.V.T.; R.C.R, y M.G.G; así como la falta de atención de la denuncia y determinación de responsabilidad en el caso del Jefe de Práctica de iniciales J.J.R.B.; a fin de que adopte las acciones que considere pertinentes.

**TERCERO.** –NOTIFICAR la presente Resolución a la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Para tal efecto, se encarga a la Unidad de Atención al Ciudadano y Trámite Documentario de la Sunedu realizar el trámite correspondiente.

**CUARTO.** – DISPONER que se actúe conforme a lo dispuesto en el artículo 252 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, respecto a la determinación de responsabilidad administrativa del personal de la SUNEDU por la prescripción identificada en el presente caso.

Regístrese y comuníquese.

Firmado por  
**MANUEL ENEMECIO CASTILLO VENEGAS**  
Presidente del Consejo Directivo de la Sunedu  
Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

