

Lima,

INFORME TECNICO N° -2026-SERVIR-DPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Asunto : a) Sobre la falta disciplinaria por acoso moral u hostigamiento laboral en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
b) Sobre el poder de dirección del empleador en la administración pública
c) Sobre la no competencia de SERVIR para evaluar casos concretos de los ciudadanos o entidades

Referencia : Carta N° 09 SERVIR

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, una ciudadana manifiesta una serie de hechos que vienen suscitándose en su contra en su condición de servidora pública, remitiendo además diversa documentación, con la finalidad que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, absuelva las siguientes consultas:

- a) ¿Los hechos expuestos, analizados en su conjunto, podrían constituir indicios de hostigamiento laboral, afectación de condiciones de trabajo o vulneración del debido procedimiento dentro del régimen CAS?
- b) ¿Cuál es el alcance de las facultades de dirección de la entidad respecto de la modificación de funciones, reasignación de responsabilidades, limitación del ejercicio funcional y demás actuaciones descritas?

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 (SAGRH), planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BIYQVXD

- 2.3 Considerando lo señalado, 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.

Sobre la falta disciplinaria por acoso moral u hostigamiento laboral en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.4 Respecto a esta temática, SERVIR tuvo oportunidad de emitir pronunciamiento, a través del Informe Técnico N° 000701-2020-SERVIR-GPGSC¹ (disponible en www.gob.pe/servir), en el que precisó lo siguiente:

“2.7 Siendo así, el Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040- 2014 PCM, en el numeral 98.2 de su artículo 98°, ha desarrollado precisamente la falta establecida en el literal a) del artículo 85° de la citada ley, especificando cuales son las disposiciones que al incumplirse constituyen faltas disciplinarias.

2.8 Así, una de esas disposiciones lo constituye el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98° del citado Reglamento General, el cual establece como uno de los hechos que constituye falta:

“e) Acosar moral o sexualmente.”. (Subrayado agregado)

*2.9 De la citada disposición legal, puede advertirse que el acoso moral, al igual que el acoso sexual, constituye una falta o infracción de carácter disciplinario. Así, para tal efecto, puede inferirse que **el acoso moral puede ser entendido per se como la realización de actos de hostigamiento u hostilidad en el centro de trabajo, en perjuicio de un servidor o un grupo de servidores.***

(...)

2.13 En consecuencia, conforme a lo señalado, se puede colegir que el bien jurídico que se busca proteger contra la falta por acoso moral (hostigamiento laboral), es la dignidad, el derecho al honor, el derecho a la intimidad, el derecho a la igualdad, el derecho a la no discriminación, y otros derechos de carácter laboral, de los servidores públicos; los cuales se encuentran amparados por la Constitución Política del Estado.

*2.14 De este modo, puede concluirse que **la falta por acoso moral (hostigamiento laboral) constituye la manifestación de una conducta inicua o abusiva practicada por el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor o grupo de servidores públicos; sea mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que pueden atentar contra la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo.***

[Énfasis agregado y subrayado agregado]

- 2.5 Ahora, con relación a los alcances sobre los términos conducta **inicua o abusiva**, SERVIR emitió pronunciamiento mediante el Informe Técnico N° 001642-2023-SERVIR-GPGSC² (disponible en www.gob.pe/servir), en el que precisó, lo siguiente:

“(...)

¹ Ver en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5682554/5046608-informe-tecnico-it_0701-2020-servir-gpgsc.pdf?v=1705345152

² Ver en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5558895/4939943-it_1642-2023-servir-gpgsc.pdf?v=1708711627

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BIYQVXD

- 2.8 *Así, (...) se tiene que la Real Academia de la Lengua Española define al término “inicuo” como “contrario a la equidad”, “malvado, injusto”, por lo que **para efectos de la falta de acoso moral, debe entenderse “una conducta inicua” como aquella contraria a un trato justo o equitativo que realiza el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor o grupo de servidores o el empleador mismo, sea mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que pueden atentar contra el libre desarrollo de la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo. Asimismo, respecto a la “conducta abusiva” deberá entenderse también como aquella en la cual el empleador, un servidor o un grupo de servidores extralimita sus atribuciones, afectando los mismos derechos indicados anteriormente, respecto de otro servidor, grupo de servidores o el empleador.***
- 2.9 *Por otro lado, tomando como referencia lo dispuesto en el artículo 1 del Convenio N° 190, se tiene que **la conducta inicua o abusiva en el marco del acoso moral (u hostigamiento laboral), puede configurarse tanto por una sola acción como por acciones repetidas producidas por el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor, grupo de servidores o el empleador mismo, siendo requisito indispensable en cualquier supuesto la afectación al libre desarrollo de la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo, por lo que corresponderá a las entidades determinar si se presentan estas características en cada caso concreto. (...)***

[Énfasis agregado]

- 2.6 De lo desarrollado hasta aquí, es de verse que la falta disciplinaria por acoso moral (hostigamiento laboral) se constituye por conductas inicuas o abusivas ejercidas por el empleador, servidor o grupo de servidores contra otro servidor o grupo de servidores, que atentan contra la personalidad e integridad física y/o psíquica de éstos últimos; siendo que debe entenderse por “conducta inicua” como aquella contraria a un trato justo o equitativo que realiza el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor o grupo de servidores; mientras que, la “conducta abusiva” debe ser entendida como la acción que extralimita las atribuciones del empleador, de un servidor o de un grupo de servidores respecto de otro servidor, grupo de servidores o el empleador.
- 2.7 Asimismo, debe quedar claro que, la configuración de la conducta inicua o abusiva para determinar la falta por acoso moral (hostigamiento laboral) puede darse por una sola acción o por acciones repetidas producidas por el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor, grupo de servidores o el empleador mismo, siendo requisito indispensable en cualquier supuesto la afectación al libre desarrollo de la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo.

Sobre el poder de dirección del empleador en la administración pública

- 2.8 En relación al poder de dirección, es preciso indicar que el Tribunal del Servicio Civil se pronunció en las Resoluciones N° 00642-2017-SERVIR/TSC-Segunda Sala, 00853-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala y 002934-2023-SERVIR/TSC-Primera sala, siendo que en esta última resolución señaló lo siguiente:

“(…)

20. Así, el poder de dirección reconocido al empleador comprende una pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la entidad, dentro de los cuales se encuentra el ius variandi del empleador, que

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BIYQVXD

consiste en la potestad reconocida al empleador de variar, dentro de ciertos límites, las condiciones, forma y modo de prestación del servicio a cargo del trabajador.

[Énfasis y subrayado agregado]

2.9 Asimismo, Fernández Toledo³ señala sobre el poder de dirección, lo siguiente:

"El contrato de trabajo tiene ciertas particularidades que no existen en otro contrato de prestación de servicios personales, que derivan fundamentalmente de la ejecución subordinada continuada a tracto sucesivo— de los servicios por parte del trabajador. (...) le es reconocido a la parte acreedora ciertos derechos subjetivos que se ejercen sobre el dependiente, llamados comúnmente "poderes", los que no pueden ser renunciados, modificados ni delegados —salvo por disposición legal— en terceras personas (...). Uno de esos derechos es el conocido comúnmente como poder de dirección, cuyo núcleo esencial está constituido por las facultades del empleador de impartir órdenes e instrucciones al trabajador dependiente para lograr la correcta ejecución de la prestación debida y mantener la disciplina al interior de la empresa. Poder que, tiene como contrapartida el deber de obediencia del dependiente, (...) Es por ello que se dice que el poder de dirección y el deber de obediencia son dos caras de una misma moneda (...)".

2.10 De esta manera, en atención a la consulta b), se colige que, el poder de dirección resulta ser una facultad del empleador que por su propia naturaleza no requiere de la aceptación o del consentimiento del servidor civil, dado que es inherente a su condición como tal, siendo además que se encuentra estrechamente relacionado al deber de obediencia y subordinación al cual se encuentra sujeto todo servidor. Así, por ejemplo, este poder de dirección puede manifestarse cuando el empleador realice una asignación de funciones adicionales⁴ o cuando se trate de la organización de trabajo entre los servidores, así también, cuando disponga la modificación del contrato laboral del servidor (para el caso de servidores CAS, deberá observarse lo previsto en el artículo 7⁵ del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057), precisándose que bajo ningún supuesto, el poder de dirección puede entenderse como un poder absoluto del empleador, pues todas las actuaciones que realice bajo dicha facultad, deben ser realizados dentro de los límites que la normativa vigente aplicable establezca.

Sobre la no competencia de SERVIR para evaluar casos concretos de los ciudadanos o entidades

2.11 En primer lugar, se debe precisar que, por imperio del Decreto Legislativo N° 1023, SERVIR es el organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado (SAGRH), teniendo como función el emitir opinión técnica en las materias de su competencia, entre otras.

³ Fernández Toledo, Raúl. 2019. Configuración del Poder de Dirección del Empleador: Denominación, Naturaleza Jurídica, fundamento y contenido. de Derecho. Universidad de Concepción. P. 52 y 53.

[file:///C:/Users/acastaneda/Downloads/Guia_PUCP_para_el_registro_y_citado_de_fuentes%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/acastaneda/Downloads/Guia_PUCP_para_el_registro_y_citado_de_fuentes%20(7).pdf)

⁴ Para mayor detalle sobre la asignación de funciones adicionales a servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 001707-2025-SERVIR-GPGSC (<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8688409/7191722-informe-tecnico-n-1707-2025-servir-gpgsc.pdf?v=1758319625>)

⁵ Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057

"Artículo 7.- Modificación contractual"

Las entidades, por razones objetivas debidamente justificadas, pueden unilateralmente modificar el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato.

Salvo expresa disposición legal en contrario, la modificación del lugar, no incluye, la variación de la provincia ni de la entidad en la que se presta el servicio. La modificación del tiempo, no incluye la variación del plazo del contrato. La modificación del modo de la prestación de servicios, no incluye la variación de la función o cargo ni del monto de la retribución originalmente pactada."

Para mayor detalle sobre la modificación del contrato CAS, recomendamos revisar lo expuesto por SERVIR en el Informe Técnico N° 000785-2026-SERVIR-GPGSC (disponible en: [... - BÚSQUEDA DE INFORME TÉCNICO](#))

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BIYQVXD

- 2.12 En esa línea, conforme a lo establecido en los artículos 6 y 20 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de SERVIR, aprobado por Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y sus modificatorias, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil es un órgano de línea de SERVIR, encargado de absolver consultas y emitir opinión técnica relacionadas con el ámbito del SAGRH, el cual comprende:
- a) La planificación de políticas de recursos humanos.
 - b) La organización del trabajo y su distribución.
 - c) La gestión del empleo.
 - d) La gestión del rendimiento.
 - e) La gestión de la compensación.
 - f) La gestión del desarrollo y la capacitación.
 - g) La gestión de las relaciones humanas.
 - h) La resolución de controversias
- 2.13 De tal manera, **el contenido de las respuestas a las consultas de opinión técnica está limitado al sentido y alcance de la normativa sobre el SAGRH, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos**; por lo que, sus conclusiones no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.14 Estando a lo antes señalado, no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta que sea solicitada por algún ciudadano o entidad pública, correspondiendo únicamente pronunciarse respecto a cuestiones generales relacionadas a la normativa del SAGRH.
- 2.15 Siendo esto así, se advierte que lo solicitado mediante el documento de referencia está referido a situaciones concretas respecto de las cuales se pretende que SERVIR determine si ellas constituyen actos de hostilidad laboral o no; petición que excede claramente las competencias que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de SERVIR tiene asignadas conforme a la regulación antes citada.
- 2.16 Por lo tanto, no corresponde a la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de SERVIR –a través de un opinión técnica– emitir pronunciamiento alguno sobre un caso concreto, ni tampoco le compete determinar y/o establecer si las presuntas acciones realizadas por un empleador público respecto a un servidor en específico, configurarían o no la presunta falta disciplinaria de acoso moral (hostigamiento laboral), pues dicha calificación corresponde ser realizada por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario⁶ de cada entidad, quien es la encargada de emitir la precalificación de los hechos que sean materia de denuncia.

III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo con el Informe Técnico N° 000701-2020-SERVIR-GPGSC, antes citado, el cual ratificamos y recomendamos revisar, la falta disciplinaria por acoso moral (hostigamiento laboral) se puede constituir por conductas inicuas o abusivas ejercidas por el empleador, servidor o grupo de servidores contra otro servidor o grupo de servidores, que atentan contra la personalidad e integridad física y/o psíquica de éstos últimos. Debe entenderse por “conducta inicua” como aquella contraria a un trato justo o equitativo que realiza el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor o grupo de servidores; mientras que, la “conducta abusiva” debe ser entendida como la acción que extralimita

⁶ De conformidad al literal d) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BIYQVXD

las atribuciones del empleador, de un servidor o de un grupo de servidores respecto de otro servidor, grupo de servidores o el empleador.

- 3.2 En la línea de lo expuesto en el Informe Técnico N° 001642-2023-SERVIR-GPGSC, antes citado, el cual ratificamos y recomendamos revisar, para la configuración de la falta por acoso moral (hostigamiento laboral), considérese que la conducta inicua o abusiva puede darse por una sola acción o por acciones repetidas producidas por el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor, grupo de servidores o el empleador mismo, siendo requisito indispensable en cualquier supuesto la afectación al libre desarrollo de la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo.
- 3.3 El poder de dirección resulta ser una facultad del empleador que por su propia naturaleza no requiere de la aceptación o del consentimiento del servidor civil, dado que es inherente a su condición como tal, siendo además que se encuentra estrechamente relacionado al deber de obediencia y subordinación al cual se encuentra sujeto todo servidor. Dicho poder puede manifestarse, por ejemplo, cuando el empleador realice una asignación de funciones adicionales o cuando se trate de la organización de trabajo entre los servidores, entre otros aspectos. Sin embargo, bajo ningún supuesto, el poder de dirección puede entenderse como un poder absoluto del empleador, pues todas las actuaciones que realice bajo dicha facultad, deben ser realizados dentro de los límites que la normativa vigente aplicable establezca.
- 3.4 No corresponde a la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de SERVIR –a través de un opinión técnica- emitir pronunciamiento alguno sobre un caso concreto, ni tampoco le compete determinar y/o establecer si las presuntas acciones realizadas por un empleador público respecto a un servidor en específico, configurarían o no la presunta falta disciplinaria de acoso moral (hostigamiento laboral), pues dicha calificación corresponde ser realizada por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de cada entidad, quien es la encargada de emitir la precalificación de los hechos que sean materia de denuncia.

Atentamente,

Firmado por
SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal
Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)
HECTOR ESCOBAR GALLEGOS
Especialista de Soporte y Orientación Legal
Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/heg/pcmr
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2026
Reg. 34012-2026

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BIYQVXD