



Estudio Jurídico CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES

corporacionhiramservicioslegales.com

Abogado José María Pacori Cari

Teléfono y WhatsApp 959666272

MODELO DE SOLICITUD DE CESE DE ACOSO LABORAL PARA LOS TRABAJADORES 276

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín
en el Perú – Socio de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

Área Derecho del Empleo Público
Línea Hostilidad laboral

¿Qué hacer si sufro acoso laboral en el régimen laboral público del Decreto Legislativo 276? Si es trabajador contratado o nombrado bajo el Decreto Legislativo 276 deberá de presentar una solicitud de cese del acoso laboral que además servirá de medio probatorio y reclamo para recurrir a otras autoridades como el Defensor del Pueblo, Ministerio Público o SERVIR, porque al servir a los demás seremos libres (autor José María Pacori Cari).

Modelo de escrito de cese de acoso laboral en el régimen laboral 276

SUMILLA: Solicito cese de acoso laboral

SEÑOR JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS [indicar el funcionario encargado de la gestión de recursos humanos]

[nombres y apellidos del servidor público acosado], identificado con DNI Nro. [número], con dirección domiciliaria en [indicar donde vive el servidor]; a Ud., respetuosamente, digo:

Conforme al tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Perú que indica: *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o **rebajar la dignidad del trabajador**”* (el resaltado es nuestro).

Dentro de este contexto, presento mi solicitud de cese de hostilidad laboral.

I. EXPRESIÓN CONCRETA DE LO PEDIDO

Como pretensión principal, solicito el **cese el acto de hostilidad laboral** consistente en [por ejemplo, los continuos desplazamientos irrazonables y desproporcionales]; y, como consecuencia:

Como primera pretensión accesorio, solicito se declare [por ejemplo, la **invalidez de los memorandos que disponen indebidamente mis desplazamientos irrazonables y desproporcionales**] por contravenir el principio de verdad material y no contar con objeto jurídicamente posible.



Estudio Jurídico CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES

corporacionhiramservicioslegales.com

Abogado José María Pacori Cari

Teléfono y WhatsApp 959666272

~~Como segunda pretensión accesorio, solicito se disponga [por ejemplo, mi restitución en el cargo]~~ que me corresponda según mi formación, capacitación y experiencia].

Como tercera pretensión accesorio, solicito se remita copias del presente escrito a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la entidad pública por la presunta comisión de la falta disciplinaria de acoso moral.

II. SITUACIÓN LABORAL

Régimen laboral	Decreto Legislativo 276
Tipo de vínculo laboral	Contrato permanente 276
Cargo	Asistente Ejecutivo I
Unidad Orgánica	Departamento de Ayuda al Diagnóstico
Fecha de inicio	01-04-2017

III. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DERECHO

Base jurídica del acoso laboral

1. El Tribunal del Servicio Civil ha definido el acoso moral en el fundamento 30 de la Resolución 001685-2018-SERVIR/TSC-Segunda Sala emitida el 29 de agosto de 2028:

“En efecto, este cuerpo Colegiado entiende por acoso moral a toda conducta, actos u omisiones de manera reiterada y/o persistente, ejercidas sobre uno o más trabajadores por parte de sus compañeros, superiores o inferiores jerárquicos, que tienen por objeto atentar contra su dignidad e integridad y crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo o degradante, susceptible de afectar sus condiciones de trabajo o la continuidad del vínculo laboral”.

2. Asimismo, el literal a), numeral 1) del artículo 1 del Convenio OIT 190 – Convenio sobre la violencia y el acoso - indica

“la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

Hechos que configuran el acoso laboral

1. [indicar los hechos que constituyen acto de hostilidad laboral]

2. Estando al cumplimiento de mis funciones, con fecha 22 de abril de 2025 se emite el Memorando Nro. 0075-2025 donde el Jefe del Departamento de Ayuda al Diagnóstico, bajo el asunto “poner cargo a disposición” donde sin prueba objetiva hace la siguiente solicitud:



Estudio Jurídico CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES

corporacionhiramservicioslegales.com

Abogado José María Pacori Cari

Teléfono y WhatsApp 959666272

~~“solicito se ponga a la servidora a disposición, a fin de que se le pueda rotar y nosotros podamos contar con la plaza vacante para asignar a un personal que pueda cumplir con las funciones”.~~

3. Como consecuencia de este memorando, con fecha 29 de abril de 2025 se emite el Memorando Nro. 402-2025 que teniendo como referencia el antes indicado memorando y sin las actuaciones probatorias correspondientes, con el asunto “rotación de servicio” indica **[continuar con los hechos que sustentan el acoso laboral]**.

Restitución al cargo público

1. El artículo 75 del Reglamento del Decreto Legislativo 276 – Decreto Supremo 005-90-PCM – establece *“El desplazamiento de un servidor para desempeñar diferentes funciones dentro o fuera de su entidad, **debe efectuarse teniendo en consideración su formación, capacitación y experiencia, según su grupo y nivel de carrera**”.*

2. De esta manera, constituye un acto de hostilidad laboral disponer los constantes desplazamientos de personal y puestas a disposición cuando las mismas no toman en cuenta mi formación, capacitación y experiencia para ser dispuestas **[especifique de manera precisa y concreta los hechos que correspondan]**.

Responsabilidad administrativa

El acoso moral es una falta disciplinaria conforme al literal e) del artículo 98.2 del Decreto Supremo Nro. 040-2014-PCM – Reglamento de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil – que indica: *“De conformidad con el artículo 85, literal a) de la Ley, también son faltas disciplinarias”: “e) **Acosar moral** o sexualmente”.*

IV. MEDIOS PROBATORIOS

1. **[indicar los medios de prueba que acreditan el acoso laboral o los hechos que indica en los fundamentos de hecho, por ejemplo, lo que se indica a continuación]**

2. Memorando Nro. 0075-2025 con la finalidad de acreditar el uso indebido de una forma de desplazamiento de personal no prevista en la ley como es “poner cargo a disposición”.

3. Memorando Nro. 436-2025 que ha dispuesto mi rotación al Equipo de Intervención, Emergencia y Desastres, sin tomarse en cuenta que los desplazamientos constantes, irrazonables y sin prueba objetiva constituyen acoso laboral.

V. ANEXOS

1-A Copia de mi Documento Nacional de Identidad

1-B Copia del Memorando Nro. 0075-2025.

1-C Copia del Memorando Nro. 436-2025.

1-D **[adjuntar los documentos que fueron ofrecidos como medios de prueba]**

POR LO EXPUESTO

Pido a usted acceder a lo solicitado conforme al principio de legalidad previsto en el artículo IV, numeral 1.1, del TUO de la Ley 27444 que indica *“Las autoridades*



Estudio Jurídico CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES

corporacionhiramservicioslegales.com

Abogado José María Pacori Cari

Teléfono y WhatsApp 959666272

~~administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas".~~

Lima, 03 de junio de 2025.

[firma del servidor, no es necesario la firma de abogado]