



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Derecho y Ciencia Política
Escuela Profesional de Derecho

**La sanción de destitución contra los profesores
universitarios responsables de actos de hostigamiento
sexual en el ejercicio de la función docente a la luz del
principio de razonabilidad**

TESIS

Para optar el Título Profesional de Abogado

AUTOR

Roberto Zeyder BELTRÁN PACÍFICO

ASESOR

Dr. Dante Martín PAIVA GOYBURU

Lima, Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Beltrán, R. (2026). *La sanción de destitución contra los profesores universitarios responsables de actos de hostigamiento sexual en el ejercicio de la función docente a la luz del principio de razonabilidad*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Roberto Zeyder Beltrán Pacífico
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	44808879
URL de ORCID	No aplica
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Dante Martín Paiva Goyburu
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42746555
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9140-6580
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	José Félix Palomino Manchego
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06756703
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Medardo Nizama Valladolid
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06254913
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Pedro Enrique Bernui Ore
Tipo de documento	DNI

Número de documento de identidad	08204622
Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	Julio Hernán Figueroa Bustamante
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08248540
Datos de investigación	
Línea de investigación	E.1.2.5 Derecho Constitucional
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distritos de Lima Metropolitana Latitud: -12.04318 Longitud: -77.02824
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2025
URL de disciplinas OCDE	Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

**ACTA DE EXAMEN ORAL VIRTUAL PARA EL OTORGAMIENTO DEL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO CON SUSTENTACION DE TESIS**

N°010

Reunido el Jurado Examinador, constituido por los señores profesores:

- 1.-PRESIDENTE: Dr. JOSÉ FÉLIX PALOMINO MANCHEGO
- 2.- Dr. MEDARDO NIZAMA VALLADOLID
- 3.- Mg. PEDRO ENRIQUE BERNUI ORE
- 4.- Mg. JULIO HERNÁN FIGUEROA BUSTAMANTE
- 5.- Dr. DANTE MARTIN PAIVA GOYBURU (Docente Asesor)

El bachiller postulante al Título Profesional de Abogado don:

ROBERTO ZEYDER BELTRÁN PACÍFICO

Procedió la sustentación de su tesis titulado:

La sanción de destitución contra los profesores universitarios responsables de actos de hostigamiento sexual en el ejercicio de la función docente a la luz del principio de razonabilidad

En la redacción del examen escrito de fin de carrera, el graduando fue aprobado con la nota de:

DIECISEIS (16)

Concluida la prueba oral, se practicó la votación correspondiente, resultando el candidato:

APROBADO POR UNANIMIDAD CON LA NOTA DIECIOCHO (18)

Y para constancia se le extiende la presente Acta, en Lima a los TRECE días del mes de JULIO del año 2026

Presidente del Jurado

Dr. JOSÉ FÉLIX PALOMINO MANCHEGO

Mg. PEDRO ENRIQUE BERNUI ORE

Mg. JULIO HERNÁN FIGUEROA BUSTAMANTE

Dr. DANTE MARTIN PAIVA GOYBURU

(Docente Asesor)



CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, **Dante Martín Paiva Goyburu**, en mi condición de asesor acreditado mediante Dictamen de la Escuela Profesional de Derecho N° 000105-2025-DPD-FDCP/UNMSM, de la Tesis, cuyo título es: **La sanción de destitución contra los profesores universitarios responsables de actos de hostigamiento sexual en el ejercicio de la función docente a la luz del principio de razonabilidad**, presentado por el bachiller Roberto Zeyder Beltrán Pacífico para optar el Título Profesional de Abogado.

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el **19 %** de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para obtención del Título Profesional de Abogado.

Lima, 12 de agosto del 2026.

Firma del asesor:

Nombres y apellidos del asesor: **Dante Martín Paiva Goyburu**

DNI: **42746555**

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

Resumen

La Ley N° 30220 dispone que los profesores responsables de conductas de hostigamiento sexual en el ejercicio de la función docente serán destituidos, previo procedimiento administrativo disciplinario. En tal sentido, la presente tesis busca determinar si la referida disposición contraviene el principio de razonabilidad. Con este objetivo en mente, desarrollamos una investigación jurídica – normativa no exegética centrada en el análisis de normas jurídicas, jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la doctrina especializada.

Nuestra conclusión principal es que la disposición analizada contraviene el principio de razonabilidad. Para solucionar este problema, recomendamos modificar la Ley N° 27942, eliminando la conducta de naturaleza sexista de la configuración del hostigamiento sexual y estableciendo que este se manifiesta solamente a través de un catálogo taxativo de conductas de naturaleza sexual. Gracias a esta modificación, la destitución como único supuesto de sanción contra el docente que ha cometido un acto de hostigamiento sexual se vuelve razonable.

Palabras clave: hostigamiento sexual, sanción, principio de razonabilidad, profesores universitarios

Abstract

Law No. 30220 stipulates that professors responsible for acts of sexual harassment in the performance of their teaching duties will be dismissed, following a disciplinary administrative procedure. In this regard, this thesis seeks to determine whether the aforementioned provision contravenes the principle of reasonableness. With this objective in mind, we conducted a non-exegetical legal-normative investigation focused on the analysis of legal norms, jurisprudence of the Constitutional Court, and specialized doctrine.

Our main conclusion is that the analyzed provision contravenes the principle of reasonableness. To resolve this problem, we recommend amending Law No. 27942, eliminating sexist conduct from the definition of sexual harassment and establishing that it manifests itself only through a specific list of sexually explicit behaviors. Thanks to this amendment, dismissal against a professor who has committed an act of sexual harassment becomes reasonable.

Keywords: sexual harassment, sanction, principle of reasonableness, university professors

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
PRIMERA PARTE.....	4
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
I.1. Descripción de la realidad problemática	5
I.2. Definición del problema	6
I.3. Objetivo de la investigación.....	6
I.4. Justificación e importancia de la investigación	6
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	7
II.1. Antecedentes de la investigación.....	7
II.1.1. Antecedentes nacionales.....	7
II.1.2. Antecedentes internacionales.....	8
II.2. Marco teórico.....	9
II.2.1. El ius puniendi.....	9
II.3. Marco conceptual.....	10
II.3.1. La destitución.....	10
II.3.2. El principio de razonabilidad.....	10
III. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
III.1. Hipótesis.....	10
IV. METODOLOGÍA Y TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN.....	11
IV.1. Tipo y diseño de la investigación.....	11
IV.2. Método de investigación.....	11
IV.3. Técnica e instrumento de recolección de la información.....	11
SEGUNDA PARTE.....	13
CAPÍTULO I.....	14
1.- El régimen disciplinario aplicable a los profesores universitarios que realizan conductas de hostigamiento sexual en el desempeño de la función docente.....	15
1.1. La Ley N° 27942.....	15
1.1.1. El origen de la Ley N° 27942.....	15
1.1.2. Aspectos de la Ley N° 27942 que guardan relación con los docentes universitarios.....	17
1.1.2.1. El objeto de esta Ley y su ámbito de aplicación.....	17

1.1.2.2. El concepto de hostigamiento sexual.....	17
1.1.2.3. Las manifestaciones del hostigamiento sexual.....	18
1.1.2.4. La sanción a los docentes universitarios.....	19
1.2. La Ley N° 30220.....	19
1.3. El Reglamento de la Ley N° 27942.....	21
1.3.1. Autoridades competentes en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.....	21
1.3.2. Fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.....	22
1.3.3. Sanción aplicable a un docente universitario responsable de actos de hostigamiento sexual.....	24
1.3.4. Los documentos normativos internos de los Centros Universitarios.....	24
CAPÍTULO II.....	25
1. El principio de razonabilidad	26
1.1. El principio de razonabilidad.....	26
1.2. El principio de razonabilidad y el exceso de punición.....	28
1.3. El principio de razonabilidad y el principio de proporcionalidad.....	29
CAPÍTULO III.....	31
1. El test de proporcionalidad.....	32
1.1. Los pasos para realizar el test de proporcionalidad.....	32
1.2. La disposición de la Ley N° 30220 a la luz del test de proporcionalidad.....	34
TERCERA PARTE.....	38
1. Conclusiones.....	39
2. Propuesta de solución del problema: recomendaciones.....	39
3. Consecuencias de implementar nuestra propuesta.....	40
4. Beneficios que aporta la propuesta.....	40
BIBLIOGRAFÍA.....	41

INTRODUCCIÓN

El hostigamiento sexual es un flagelo que impide a la Universidad peruana cumplir de manera satisfactoria con sus funciones, lo que acarrea consecuencias negativas para ella y el país en su conjunto. Lamentablemente, en su afán por erradicarlo de esta institución, el legislador ha creado un problema que afecta a los docentes universitarios. En efecto, la Ley N° 30220 (2014) dispone la destitución como único supuesto de sanción para los profesores que realicen conductas de hostigamiento sexual en el desempeño de la función docente, lo que abre las puertas al surgimiento de casos en los que la destitución del profesor resultará desproporcionada.

En tal sentido, es necesario recordar que el principio de razonabilidad constituye un límite a la potestad sancionadora administrativa, garantizando que la sanción sea siempre proporcional a la falta cometida. Por esta razón, el objetivo de la presente investigación es determinar si la citada disposición contraviene el principio de razonabilidad.

Con respecto a la estructura del presente trabajo, tenemos lo siguiente:

- En la primera parte se lleva cabo:
 - a) El planteamiento del problema, lo que incluye la descripción de la realidad problemática, la definición del problema, el objetivo de la investigación y la justificación e importancia de la investigación; b) la revisión de la literatura, lo cual comprende los antecedentes de la investigación, el marco teórico y el marco conceptual; c) la hipótesis; y, por último, d) la metodología y técnica de investigación, lo que engloba el tipo y diseño de investigación, el método de investigación y la técnica e instrumento de recolección de información.

- La segunda parte se divide en tres capítulos:

En el Capítulo I, se describe y analiza el régimen disciplinario aplicable a los profesores que incurrir en conductas de hostigamiento sexual en el desempeño de una actividad perteneciente a la función docente. Dicho régimen disciplinario se encuentra regulado en tres normas: la Ley N° 27942, la Ley N° 30220 y el Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; en el Capítulo II, se aborda lo relativo al principio de razonabilidad; y, en el Capítulo III, analizamos la disposición de la Ley N° 30220 a la luz del test de proporcionalidad.

- En la tercera parte:

Se presentan las conclusiones de la investigación y se proponen recomendaciones para dar solución al problema.

PRIMERA PARTE

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

I.1. Descripción de la realidad problemática

El hostigamiento sexual es una lacra social que viene afectando a la Universidad peruana desde hace décadas. Y para muestra, un botón: la Defensoría del Pueblo (2019), institución que promueve y defiende los derechos humanos en el país, reportó que entre los meses de enero y setiembre del año 2018 cinco estudiantes universitarios denunciaron ante los Centros de Emergencia Mujer haber sido hostigados sexualmente por personas que también pertenecían a la comunidad universitaria. Y, sin lugar a dudas, el número de casos que hubo en todo el territorio nacional durante el citado periodo fue mucho mayor si tenemos en cuenta las denuncias canalizadas a través de las propias casas superiores de estudios.

Desafortunadamente, en su deseo de eliminar este flagelo de la Universidad, el legislador ha creado un problema que perjudica a los docentes universitarios, el cual consiste en que el artículo 95.7 de la Ley N° 30220, en atención al artículo 18 de la Ley N° 27942, dispone la destitución como único supuesto de sanción para los profesores que cometen actos de hostigamiento sexual en el ejercicio de la función docente. Esta disposición crea las condiciones para la aparición de casos en los que la destitución de profesor resultará excesiva. Para comprender esta afirmación es necesario poner las cosas en perspectiva: el hostigamiento sexual se concreta mediante conductas de naturaleza sexual o sexista, las cuales forman un catálogo abierto (Ley N° 27942, 2003). Consideramos razonable destituir al docente que incurre en una conducta de carácter sexual, sin embargo, la situación es distinta cuando se trata de la comisión de una conducta sexista. Esta última viene a ser un acto que fomenta o refuerza la idea de que varones y mujeres tienen ciertas características, roles o espacios, que implican el sometimiento de un sexo respecto del otro (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, 2019). Pero, ¿cuáles son esas características, roles o espacios? No están descritos en ninguna norma, es decir, queda a criterio o discrecionalidad de las autoridades encargadas de llevar a cabo el procedimiento administrativo disciplinario. Asimismo, en estos casos existe un componente subjetivo muy importante. Por todo esto es que consideramos que es necesario

analizar caso por caso para determinar si efectivamente corresponde aplicar la destitución, algo que actualmente es imposible, pues la autoridad solo puede aplicar mecánicamente la Ley.

Sostenemos que este problema aparece precisamente con la introducción de la conducta de naturaleza sexista en la configuración del hostigamiento sexual. Este elemento, conforme hemos señalado en el párrafo anterior, hace que no sea razonable disponer la destitución como único supuesto de sanción para todos los casos.

De continuar esta situación, existe la posibilidad real de que se destituya a docentes que no merecen dicha sanción, destruyendo no solo sus carreras, sino sus vidas personales.

En un Estado de Derecho, no puede permitirse que la potestad sancionadora administrativa se convierta en injusta, razón por la cual es fundamental investigar si la disposición de la Ley N° 30220 contraviene el principio de razonabilidad.

I.2. Definición del problema

¿La destitución como único supuesto de sanción contra los profesores universitarios responsables de actos de hostigamiento sexual en el ejercicio de la función docente contraviene el principio de razonabilidad?

I.3. Objetivo

Determinar si la destitución como único supuesto de sanción contra los profesores universitarios responsables de actos de hostigamiento sexual en el ejercicio de la función docente contraviene el principio de razonabilidad.

I.4. Justificación e importancia de la investigación

Según Méndez (1999), los motivos que impulsan a un investigador a embarcarse en un proyecto de investigación pueden ser de naturaleza teórica, práctica o metodológica. En el primer caso, lo que se busca es profundizar en uno o más modelos teóricos que abordan el problema que se estudia; en el segundo, se persigue, por ejemplo, dar solución a problemas concretos; finalmente, en el tercero, se espera que las metodologías y técnicas empleadas sean de utilidad para otros autores que estudien problemas parecidos.

Teniendo esto presente, podemos afirmar que nuestra motivación es eminentemente práctica, ya que pretendemos dar solución a un problema real y

concreto que afecta a los profesores universitarios. Y la manera en que lo haremos es demostrando la vulneración del principio de razonabilidad, lo que servirá para persuadir al legislador de la imperiosa necesidad de modificar la Ley N° 27942, tal como se mencionó en el resumen de la presente investigación.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

II.1. Antecedentes de la investigación

II.1.1. Antecedentes nacionales

- **Título:** El régimen jurídico aplicable al procedimiento disciplinario en materia de hostigamiento sexual en las universidades
- **Autor:** Cairampoma Arroyo, Alberto
- **Universidad:** Revista de Derecho Público Económico de la Universidad Continental
- **Año:** 2021

El objetivo específico de este trabajo es determinar si el régimen disciplinario en materia de hostigamiento sexual aplicable a los centros universitarios peruanos observa los principios y garantías propios de un régimen sancionador disciplinario. Con ese norte en mente, Cairampoma procede a analizar la cuestión de la potestad sancionadora administrativa en el Perú, señalando que esta se halla sujeta a límites. Luego, centra su atención en el régimen disciplinario sobre hostigamiento sexual para los docentes universitarios, especificando que este se encuentra regulado por la Ley N° 27942, el Reglamento de la Ley N° 27942 y la Ley N° 30220. Según el autor, el citado régimen disciplinario vulnera el principio de razonabilidad al sancionar con la destitución cualquier tipo de hostigamiento sexual cometido por un profesor. Por nuestra parte, consideramos que la forma en que Cairampoma aborda este problema es poco profunda y no llega a probar de manera fehaciente dicha vulneración, pero eso no le resta mérito a su artículo jurídico. De hecho, constituye una gran inspiración y una base para la presente investigación.

Entre las conclusiones más resaltantes de este artículo jurídico, tenemos: a) el procedimiento administrativo disciplinario para los casos de hostigamiento sexual en las universidades rige tanto para las públicas como las privadas; y b)

el régimen disciplinario en materia de hostigamiento sexual aplicable a los docentes contraviene el principio de razonabilidad.

- **Título:** Inobservancia de los principios de la potestad sancionadora administrativa y la nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios bajo el Régimen de la Ley Servir, de la Primera Sala del Tribunal Servir, 2020
- **Autora:** Roncal Guerrero, Zummy Ena
- **Universidad:** Universidad Nacional de Cajamarca
- **Año:** 2020

El objetivo de esta tesis es establecer cuáles fueron los principios de la potestad sancionadora de la Administración cuya infracción provocó que los procedimientos administrativos disciplinarios bajo el Régimen de la Ley Servir, de la Primera Sala del Tribunal Servir, se declarasen nulos. El periodo de tiempo que se eligió para llevar a cabo este análisis fue el año 2020.

Roncal destaca que en 2014 entró en vigencia un nuevo régimen disciplinario para los trabajadores de los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057. La potestad sancionadora administrativa juega aquí un rol clave, aunque es necesario recordar que esta expresión del *ius puniendi* no es ilimitada, sino que se rige por principios especiales contenidos en el artículo 248 del TUO de la Ley N° 27444.

Lamentablemente, según la autora, hay ocasiones en la que las autoridades competentes no respetan uno o más de estos principios, lo que trae como consecuencia que todo el procedimiento administrativo disciplinario se declare nulo.

Finalmente, se concluye que los principios que se vulneran con mayor asiduidad son: el Principio de Tipicidad, el Principio de Legalidad y el Principio del Debido Procedimiento.

II.1.2. Antecedentes internacionales

- **Título:** El Derecho administrativo sancionador y la aplicación de responsabilidad disciplinaria del servidor público
- **Autor:** Matute Ledesma, Katherine Mabel
- **Universidad:** Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

- **Año: 2021**

Esta tesis busca identificar las consecuencias jurídicas que acarrea la vulneración del régimen disciplinario por parte de un servidor público.

De acuerdo con la autora, la potestad sancionadora que ostenta la Administración le permite aplicar sanciones administrativas contra aquellos que cometen alguna falta que lesiona el interés general. Quienes cometen estas infracciones pueden ser tanto los particulares como los servidores públicos. En este último caso, la Administración actúa mediante el Régimen Disciplinario, aprobado mediante una Ley. Dicho Régimen Disciplinario contiene principios rectores que ponen límites a la potestad sancionadora administrativa, evitando así los castigos desproporcionados.

Una de las conclusiones es que el régimen disciplinario consiste en imponer sanciones de acuerdo a las normas administrativas disciplinarias.

II.2. Marco teórico

II.2.1. El *ius puniendi*

Debemos entender el *ius puniendi* como la capacidad que tiene el Estado para castigar a quienes realizan actos que infringen el ordenamiento jurídico (Bolufer, 2024). La doctrina mayoritaria considera que el *ius puniendi* posee un carácter unitario (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017), es decir, que constituye una cualidad exclusiva del Estado (Díaz & Vásquez, 2024). Cabe señalar que esta facultad estatal se manifiesta por medio de la potestad sancionadora de la Administración Pública y la potestad punitiva de los tribunales, las cuales se desarrollan en paralelo, nutriéndose la primera de la segunda (Vergaray & Gómez, 2009).

En cuanto a la potestad sancionadora administrativa, esta viene a ser el poder que posee la Administración para sancionar a las personas - físicas o jurídicas - que incurren en conductas antijurídicas consideradas como faltas administrativas (Cordero, 2022). Dicha facultad puede dirigirse tanto hacia el exterior (los administrados) como al interior (servidores o funcionarios de las entidades públicas) (Vélez, 2022).

En el Perú, la potestad sancionadora administrativa no ha sido reconocida explícitamente en la Carta Magna de 1993, sin embargo, el Tribunal

Constitucional y la jurisprudencia del Poder Judicial la han dado por válida, con la condición de que respete las garantías del procedimiento administrativo sancionador (Cairampoma, 2021).

Naturalmente, en un país donde impera el Estado de Derecho -como es el caso peruano-, esta potestad se encuentra limitada por principios, los cuales no solo la limitan, sino que hacen posible su adecuado ejercicio (Huapaya & Alejos, 2019).

Once de estos principios los hallamos en el artículo 230 de la Ley N° 27444, siendo uno de ellos el principio de razonabilidad. Según Morón (2005), dichos principios desempeñan tres funciones con respecto a la potestad sancionadora administrativa: fundante, interpretativa e integradora.

II.3. Marco conceptual

II.3.1. La destitución

La destitución constituye una sanción disciplinaria cuya imposición genera el cese de las prestaciones que mutuamente se prestaban las partes (Rico, 2022, p. 221). Esta medida disciplinaria se impone cuando ya no es posible mantener la relación laboral debido a la gravedad de la falta cometida o el impacto negativo de la misma (Autoridad del Servicio Civil, Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC de 2021).

II.3.2. El principio de razonabilidad

Este principio señala que la autoridad debe evitar que la comisión de una infracción reporte más beneficios al infractor que observar la norma incumplida o recibir el correspondiente castigo. Sin embargo, no puede perder de vista que la sanción a imponer tiene que ser proporcional a la infracción cometida, observando ciertos criterios para su correcta graduación (Ley N° 27444, 2001).

III. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

III.1. Hipótesis

La destitución como único supuesto de sanción contra los profesores universitarios responsables de actos de hostigamiento sexual en el ejercicio de la función docente contraviene el principio de razonabilidad

IV. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

IV.1. Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación que adoptamos en el presente estudio es la jurídica – normativa no exegética, la cual, según Quispe (2025), pone el punto de mira en:

Analizar las normas jurídicas con el objetivo de entender su estructura, fundamentos y aplicación en el ámbito del ordenamiento legal peruano. A diferencia de la interpretación exegética, que se limita a examinar los textos legales de manera literal o textual, este enfoque implica una interpretación más amplia, crítica y contextual de las normas, considerando su coherencia, propósito y efectividad en la realidad social. El tipo de investigación jurídico normativo permite explorar el alcance y los límites de las leyes, así como proponer reformas o mejoras en su implementación (p. 16).

En cuanto al diseño de investigación, elegimos el no experimental. Este diseño es idóneo porque no requiere manipular variables (Hernández et al., 1997).

IV.2. Método de investigación

El método de investigación que empleamos es el deductivo. Mediante este método es posible aplicar una premisa general (norma jurídica o principio) a situaciones específicas para extraer conclusiones que sean válidas (Ponce de León (1996). Precisamente, esto es lo que haremos en el presente trabajo: aplicaremos el test de proporcionalidad a un caso hipotético límite para determinar si existe una contravención al principio de razonabilidad.

IV.3. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

La técnica de investigación utilizada es el análisis de documentos. Esta técnica exige revisar y analizar documentos escritos de manera sistemática con la intención de encontrar información valiosa que pueda usarse para una mejor comprensión de un problema (Medina et al., 2023). En nuestro caso, evaluaremos normas jurídicas, jurisprudencia del Tribunal Constitucional y obras de estudiosos del Derecho.

El instrumento de recolección de la información escogida es la ficha de análisis de documentos. Esta es una herramienta útil para analizar y sintetizar la información valiosa que se halla en documentos escritos (Medina et al, 2023).

SEGUNDA PARTE

CAPÍTULO I

1.- El régimen disciplinario aplicable a los profesores universitarios que realizan conductas de hostigamiento sexual en el desempeño de la función docente

Este régimen disciplinario se halla regulado en tres normas, a saber: la Ley N° 27942; el Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado vía Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; y la Ley N° 30220. A continuación, las revisaremos:

1.1. La Ley N° 27942

1.1.1. El origen de la Ley N° 27942

A principios de los 2000, congresistas de diferentes grupos parlamentarios presentaron iniciativas legislativas que buscaban prevenir y/o sancionar el hostigamiento sexual en diferentes ámbitos, principalmente en el laboral. Estos esfuerzos se vieron recompensados en 2003 con la promulgación de la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Cabe indicar que el primer Reglamento de esta norma, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES (2003), ponía de relieve que la Ley N° 27942 constituía el cumplimiento de compromisos internacionales asumidos por el Perú al suscribir y ratificar la Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (conocida como la Convención de Belém do Pará).

El primero de estos dos tratados fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 34/180 en 1979, siendo suscrito por el Gobierno Peruano dos años después. El Congreso de la República lo ratificaría a través de la Resolución Legislativa N° 23432 en 1982, norma que se promulgó ese mismo año. Sin embargo, fue recién en 1983 cuando este tratado empezó a surtir efectos jurídicos en nuestro país (Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer - CLADEM-PERÚ, 2007).

Uno de sus aportes es la clarificación de la expresión “discriminación contra la mujer”, a la que entiende como toda acción que trae como consecuencia el menoscabo o la anulación del disfrute de los derechos humanos y libertades de la mujer por su condición de tal (Organización de Naciones Unidas [ONU], 1979).

La discriminación convierte a la mujer en un individuo de segunda clase dentro de la sociedad en la que vive, una situación a todas luces injusta. Posteriormente, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, órgano que tiene la responsabilidad de supervisar que las disposiciones de este tratado no sean letra muerta, precisó en su Recomendación General N° 19 que la discriminación contra la mujer incluye actos de violencia que provocan padecimientos de índole física, psicológica o sexual, las amenazas de llevar a cabo tales actos, coacción y otros tipos de privación de la libertad (Organización de las Naciones Unidas [OEA], 1992). Esta precisión es muy importante, ya que a una mujer se le puede impedir parcial o totalmente acceder a los derechos humanos y libertades mediante actos no violentos, así como violentos.

Con relación a los Estados Partes, estos se encuentran obligados a llevar a cabo acciones destinadas a poner fin a la discriminación contra la mujer. Por ejemplo, aprobar normas dirigidas a prevenir y castigar conductas discriminatorias contra la mujer (Organización de Naciones Unidas [ONU], 1979). Y la Ley N° 27942 es una de esas normas porque lucha contra las conductas sexistas, unas de las manifestaciones del hostigamiento sexual.

El segundo tratado fue adoptado por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos en 1994 gracias a la Resolución A-61. Nuestro país ratificó este tratado en 1996 por Resolución Legislativa N°26583, entrando en vigor ese mismo año.

Un aspecto a resaltar de esta Convención es que considera que la violencia contra la mujer viene a ser cualquier acto que cause un grave perjuicio a una mujer por su condición de tal (Organización de Estados Americanos [OEA], 1996). Esto no se reduce a la violencia física, sino que también tiene en cuenta la violencia psicológica, por citar un ejemplo.

En lo relativo a las obligaciones de los Estados Partes, estos tienen que incluir en su derecho interno normas de carácter penal, civil o administrativa para combatir la violencia hacia las mujeres (Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer, 1994). La Ley N° 27942 es una norma eminentemente administrativa que combate el

hostigamiento sexual, el cual constituye una forma de violencia dirigida no solo contra las mujeres, sino también hacia los hombres.

1.1.2. Aspectos relevantes de la Ley N° 27942 que guardan relación con los docentes universitarios

1.1.2.1. El objeto de esta Ley y su ámbito de aplicación

El objeto actual de la Ley N° 27942 (2003) es prevenir y sancionar los actos de hostigamiento sexual que se producen tanto en las relaciones de autoridad o dependencia como en aquellas relaciones en las que no media el factor jerárquico o similar. A propósito de esto, es interesante mencionar que el artículo 4 original de esta norma establecía que el hostigamiento sexual solo podía presentarse en el primer tipo de relaciones (por ejemplo, en la relación profesor – alumno). Esto generaba un problema: el hostigamiento sexual simplemente no podía existir en el segundo tipo de relaciones (por ejemplo, en la relación profesor – profesor), algo realmente absurdo. Por eso, mediante la Ley N° 29430, el legislador realizó la modificación respectiva, la misma que se mantiene hasta la actualidad.

En lo que concierne a su ámbito de aplicación, esta norma comprende, en las instituciones educativas, entre otros, a los profesores universitarios (Ley N° 27942, 2003).

1.1.2.2. El concepto de hostigamiento sexual

Este concepto ha experimentado cambios significativos a lo largo del tiempo. A continuación, damos cuenta de ellos de manera cronológica:

Inicialmente, la Ley N° 27942 (2003) hablaba de hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, al que definía como una conducta física o verbal de carácter sexual llevada realizada de forma reiterada por uno o más individuos, quienes sacaban provecho de su posición de autoridad o jerarquía o situación de ventaja, en contra de una o más personas, las cuales no deseaban y/o rechazaban tal conducta por considerar que menoscababa su dignidad y derechos fundamentales.

A nuestro modo de ver, la cuestión de la reiterancia es el único punto que necesita clarificarse para entender este concepto. Para ello, debemos acudir al artículo 6 original de la Ley N° 27942, que contenía una lista cerrada de actos

mediante la cual se manifestaba el chantaje sexual. En tal sentido, se podía hablar de reiterancia cuando el hostigador realizaba uno de esos actos en más de una oportunidad o bien incurría en al menos dos actos diferentes de la citada lista.

Posteriormente, la Ley N° 29430 modificó la definición precedente. Esta norma mantuvo el hostigamiento sexual típico e incorporó el hostigamiento sexual ambiental. En cuanto al primero, el único cambio que experimentó fue la introducción de la conducta de tipo sexista en su configuración; con respecto al segundo, este consistía en una conducta física o verbal de naturaleza sexual o sexista realizada por uno o más individuos contra otras personas, sin que jugase ningún rol cuestiones como la jerarquía, cargo o similares, dando lugar a un entorno muy negativo.

Cabe precisar que por conducta de naturaleza sexista debemos entender aquella acción que fomenta o remarca ideas generalizadas sobre el papel que desempeñan hombres y mujeres en la comunidad con el fin de lograr el predominio de unos sobre otros (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, 2019).

Finalmente, el Decreto Legislativo N° 1410 realizaría una nueva modificación del concepto anterior, el mismo que se emplea hasta hoy. De esta manera, el hostigamiento sexual viene a ser:

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.

En definitiva, el concepto de hostigamiento sexual ha experimentado cambios muy importantes. El más relevante, a nuestro juicio, fue la introducción de la conducta sexista en la configuración del hostigamiento sexual.

1.1.2.3. Las manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede configurarse a través de diversas conductas, a saber:

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 (Ley N° 27942, 2003, art. 6).

Este catálogo de actos de hostigamiento sexual es abierto o *numerus apertus*, lo que da a la autoridad competente una discrecionalidad que puede terminar en arbitrariedad. Lo mejor siempre es respetar el principio de taxatividad y establecer una lista cerrada de conductas que no pueden transgredirse, en aras de la seguridad jurídica.

1.1.2.4. La sanción a los docentes universitarios

El artículo 18 de la Ley N° 27942 establece que será la Ley N° 23733 la que disponga qué sanción corresponde imponer a los profesores que realizan actos de hostigamiento sexual. Mientras estuvo vigente esta norma – fue oficialmente derogada por la Ley N° 30220 en 2014 - estableció que los docentes tenían el deber de conducirse de forma digna y no cometer actos de hostigamiento sexual, aunque nunca determinó el tipo de sanción que acarrearía la comisión de este tipo de actos. En cambio, la Ley N° 30220, sí dispuso una sanción.

1.2. La Ley N° 30220

Esta Ley, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 09 de julio del año 2014, se encarga de regular a todas las universidades que operan en nuestro país (Ley N° 30220, 2014).

Según esta norma, la universidad se encuentra integrada por profesores, estudiantes y graduados (Ley N° 30220). En relación a los docentes, lo relativo a su carrera y conducta está regulado en el Capítulo VIII, apartado en el que se describen, por ejemplo, sus funciones (artículo 79), deberes (artículo 87), sanciones (artículos 89 al 95), entre otros aspectos.

Debido a la naturaleza de la presente investigación, centraremos nuestra atención en el régimen disciplinario. Así, tenemos que la Ley N°30220 (2014) dispone que:

Los docentes que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, incurrir 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 (art. 89).

De hecho, las sanciones no solo deben aplicarse en observancia de garantías constitucionales, sino también de principios como el principio de razonabilidad. Resulta necesario precisar que la función docente es aquella que abarca actividades relacionadas con la enseñanza (Suárez, 2008), entre las que podemos mencionar la planificación de las clases, el dictado de las mismas y la evaluación de los estudiantes para determinar el nivel de aprendizaje alcanzado (García – Valcárcel, 2001).

En cuanto a las sanciones que acarrearán las infracciones disciplinarias realizadas por los docentes en el desempeño de la función docente, la Ley N° 30220 (2014) contempla:

- Amonestación escrita (para faltas leves).
- Suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones (para faltas que no puedan ser calificadas como leves).
- Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses (para infracciones consideradas graves).
- Destitución del ejercicio de la función docente (para faltas muy graves).

El artículo 95.7 de esta norma considera la comisión de actos de hostigamiento sexual como una falta muy grave que debe sancionarse con la destitución. En

otras palabras, al docente se le aplica la sanción disciplinaria más severa de todas las contempladas en la Ley N° 30220.

1.3. El Reglamento de la Ley N° 27942

Debemos recordar que la Ley N° 30220 (2014) establece que la sanción de destitución solo puede aplicarse previo procedimiento administrativo disciplinario. La descripción de dicho procedimiento la encontramos en el Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

1.3.1. Autoridades competentes en la investigación y sanción del hostigamiento sexual

a. Secretaría de Instrucción

La Secretaría de Instrucción es la autoridad responsable de la investigación preliminar y la etapa de instrucción del procedimiento administrativo disciplinario (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, 2019). Entre sus actuaciones más destacadas podemos mencionar las siguientes (Ministerio de Educación, Resolución Viceministerial N° 328-2021): a) otorgar medidas de protección a la persona denunciante; b) emitir el Informe Final de Instrucción, disponiendo de forma motivada iniciar un procedimiento administrativo disciplinario contra el profesor o archivar la denuncia presentada; emitir el Informe Final de Instrucción de los cargos imputados, comunicando todas sus acciones al respectivo órgano resolutivo.

b. Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual

Es el órgano resolutivo que se pronuncia en primera instancia sobre las denuncias de hostigamiento sexual. Se encuentra conformada por representantes de la Universidad y por al menos un representante de los estudiantes, debiéndose respetar la paridad de género. Son los centros universitarios los llamados a determinar la estructura, el número de miembros de este órgano (este no puede ser inferior a tres) y los requisitos que deben cumplir dichos miembros (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, 2019).

c. Tribunal Disciplinario

Este órgano resolutivo se pronuncia en segunda y última instancia. Lo conforman representantes de la Universidad y al menos un representante de los

estudiantes, debiéndose garantizar en todo momento la paridad de género. Los centros universitarios son los que tienen la responsabilidad de establecer su estructura, el número de miembros de este órgano (este no puede ser inferior a tres) y los requisitos que deben cumplir estos miembros (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, 2019).

1.3.2. Fases del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

a. Investigación Preliminar

El procedimiento para tramitar una denuncia de hostigamiento sexual ante la universidad es el siguiente (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, 2019):

- La denuncia puede ser presentada por el presunto hostigado, un tercero o de oficio ante la Secretaría de Instrucción.
- La Secretaría de Instrucción otorga al denunciante las medidas de protección establecidas en el numeral 18.2 del artículo 18 del Reglamento de la Ley N° 27942. Además, debe brindarle atención médica (en cuanto se requiera) y psicológica (de forma obligatoria).
- Durante la presentación de la denuncia, se informa a la persona denunciante acerca de los derechos que la asisten. La Secretaría de Instrucción tiene que adoptar las medidas correspondientes para proteger el deber de confidencialidad y asegurar la no revictimización.
- Finalmente, la Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia al profesor denunciado para que este pueda realizar los descargos que estime necesarios, dándole un plazo de cuatro (4) días calendarios para tal fin. Contando o no con estos descargos, esta autoridad evaluará los hechos y decidirá, durante la etapa de instrucción, si corresponde iniciar procedimiento administrativo disciplinario o archivar la denuncia.

b. Procedimiento administrativo disciplinario

b.1. Etapa de instrucción

La Secretaría de Instrucción debe realizar las siguientes actuaciones (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, 2019):

- Emitir un Informe Inicial de Instrucción a través del cual dispone aperturar procedimiento administrativo disciplinario contra el profesor o archivar la denuncia. Esta decisión tiene que ser motivada.
- En caso de aperturar procedimiento administrativo disciplinario, tiene que notificar el Informe Inicial de Instrucción al docente investigado a fin de que pueda presentar sus descargos y medios probatorios. El plazo es de cinco días calendario.
- Emitir un Informe Final de Instrucción en un plazo que no puede exceder los diez días calendario, contados a partir de la apertura del procedimiento administrativo disciplinario. Este Informe contiene los resultados de la investigación realizada y una propuesta de sanción, en caso corresponda. Este Informe debe ser enviado a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual. Naturalmente, la única propuesta de sanción en estos casos es la destitución del docente.

b.2. Etapa resolutive

La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual realiza las siguientes actuaciones (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, 2019):

- Notifica el Informe Final de Instrucción al docente denunciado. Este último tiene tres días calendario para presentar sus alegatos.
- A criterio de este órgano o a pedido de parte se puede convocar a una audiencia. Tanto el denunciante como el denunciado tienen derecho al uso de la palabra, pero en ningún momento se realizará un encuentro entre ambos. El objetivo de esta audiencia es aclarar y complementar información que sea relevante para esclarecer los hechos.
- Emite la resolución final de la instancia, notificando a profesor denunciado el mismo día en que se pronunció sobre el caso. La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual tiene como máximo cinco días para emitir la resolución final de la instancia, contados a partir del día en que recibió el Informe Final de Instrucción.

b.3. Etapa de impugnación

Tanto la persona denunciante como el profesor sancionado tienen derecho a interponer recurso de apelación en contra de la resolución emitida por la

Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual. El plazo para apelar esta decisión es de cinco días calendario, contados a partir de la notificación de la resolución final de primera instancia. El Tribunal Disciplinario tiene tres días calendario para pronunciarse (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, 2019).

1.3.3. Sanción aplicable a un docente universitario responsable de actos de hostigamiento sexual

En concordancia con lo dispuesto por el artículo 95.7 de la Ley N° 30220, el Reglamento de la Ley N° 27942 establece que la sanción aplicable a los profesores universitarios responsables de conductas de hostigamiento sexual es la destitución (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, 2019).

1.3.4. Los documentos normativos internos de las universidades

El Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP (2019) señala que los Centros Universitarios tienen que aprobar documentos normativos internos de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Para elaborarlos deben tener en cuenta los lineamientos que emita el Ministerio de Educación sobre el particular. Estos documentos normativos internos normalmente son llamados reglamentos de prevención y sanción del hostigamiento sexual y se aprueban vía Resolución Rectoral.

CAPÍTULO II

1. El principio de razonabilidad

1.1. El principio de razonabilidad

Según la Ley N° 27444 (2001), la potestad sancionadora de la Administración se encuentra limitada por principios especiales – no de manera exclusiva. Uno de ellos es el principio de razonabilidad, el cual establece que las autoridades tienen que ser capaces de anticipar que la comisión de un acto ilícito no sea más beneficioso para el infractor que obedecer las normas transgredidas o recibir el correspondiente castigo. En otras palabras, lo que se busca es un justo medio. A propósito de la sanción, esta debe ser proporcional a la infracción cometida, debiéndose observar los siguientes criterios para su adecuada graduación:

a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción

Este criterio comprende el enriquecimiento o cualquier situación que constituya una mejora para el infractor. Para que este beneficio ilícito pueda considerarse un criterio de graduación que agrava la sanción es indispensable que provenga de la comisión de una falta y que esta se haya materializado.

Cabe precisar que, cuando el supuesto de hecho de una falta disciplinaria contemple el beneficio ilícito resultante como un elemento que configura dicha falta, este no será considerado como un criterio de graduación que lleve a la imposición de un castigo más severo (Resolución de la Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, 2021).

b) La probabilidad de detección de la infracción

Este criterio se refiere a la probabilidad de que la falta disciplinaria llegue a ser descubierta por la autoridad administrativa (Cotrina, 2019). Esto quiere decir que, si la probabilidad de detección de la infracción es alta, la sanción será menor; en cambio, si la probabilidad de detección de la infracción es baja, el castigo será mayor.

c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido

El interés público es aquello que es beneficioso para todos los miembros de la comunidad. Cabe señalar que este término e interés general son sinónimos (Tribunal Constitucional, 00090-2004-AA/TC, 2004). En concreto, son parte del interés público, por ejemplo, la educación y el trabajo (Resolución de la Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, 2021).

Con respecto al bien jurídico protegido, este viene a ser lo que la falta disciplinaria busca proteger (Resolución de la Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, 2021).

d) El perjuicio económico causado

Para poder establecer el perjuicio económico que ha generado la falta cometida es necesario considerar el daño objetivo, que incluye el daño emergente y el lucro cesante); además, el daño subjetivo, que abarca el daño moral y el daño a la persona (Vergaray y Gómez, 2009).

e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción

Se incurre en reincidencia cuando la falta cometida de manera reciente es la misma por la que anteriormente se sancionó al infractor. Pero es necesario que la falta actual se realice dentro del plazo de un año desde que quedó firme la resolución que castigó la primera infracción. Es importante precisar que, según Morón (2015), “en sede administrativa se dice que un acto ha adquirido firmeza cuando contra dicho acto no procede recurso administrativo alguno, ni tampoco procede la interposición de una demanda contencioso – administrativa” (p. 674).

f) Las circunstancias de la comisión de la infracción

Este criterio tiene que ver con los hechos que rodean la comisión de la falta disciplinaria y, en ningún caso, pueden ser considerados como elementos que configuran la infracción (Resolución de la Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, 2021).

g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor

Esto significa que la sanción disciplinaria será mayor cuando exista premeditación y voluntad al momento de cometer la falta. No ocurrirá lo mismo cuando se actúe con imprudencia (Resolución de la Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, 2021).

Para Santy (2017), el principio especial que acabamos de revisar al inicio de este capítulo, constituye una expresión del principio (general) de razonabilidad. Para entender esta afirmación, debemos recordar que este último señala que:

Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido (Ley N° 27444, 2001, art. IV.1.4).

En ese sentido, en el contexto de nuestra investigación, el principio (general) de razonabilidad se expresa como principio especial de razonabilidad en el momento en que la autoridad administrativa se dispone a imponer una determinada sanción. Aquí lo que busca es el justo medio, es decir, que el castigo al infractor sea proporcional a la infracción realizada, evitándose de esta manera tanto una sanción demasiado leve como una excesiva (Morón, 2019).

1.2. El principio de razonabilidad y el exceso de punición

Según Comadira, podemos tener la seguridad de estar frente a un exceso de punición cuando “en la norma o el acto disciplinario se contienen sanciones aplicables o aplicadas que, en relación con las tesis orientadoras pertinentes, resultan desproporcionadas con las conductas sancionables o sancionadas, respectivamente” (1996, como se citó en Morón, 2019, p. 409). Por obvias razones, nos interesa detenernos en el primer caso. El autor resalta que una norma (por ejemplo, una Ley) puede contener una sanción disciplinaria excesiva. Y la autoridad competente difícilmente reparará en ello y aplicará el castigo de manera mecánica, mientras que el responsable de la falta probablemente aceptará dicha sanción en la creencia de que si está contenida en la Ley, entonces debe ser justa.

Para entender cómo se vulnera el principio de razonabilidad en la práctica, conviene seguir a Morón (2019). Él menciona que un supuesto de exceso de punición ocurre cuando la Administración no realiza una ponderación de las circunstancias atenuantes y agravantes contempladas por el ordenamiento

jurídico. Las circunstancias atenuantes son aquellas que justifican una punición menor contra el infractor; las agravantes, una sanción mayor.

Finalmente, un segundo supuesto de exceso de punición que debemos tener en cuenta es la elección de una sanción desproporcionada en lugar de aquella que es estrictamente necesaria para proteger un determinado fin público.

La disposición de la Ley N° 30220 hace imposible entrar a analizar las circunstancias atenuantes o agravantes o siquiera pensar en una sanción distinta. Solo existe la destitución.

1.3. El principio de razonabilidad y el principio de proporcionalidad

Al abordar el principio de razonabilidad (artículo 230.3 de la Ley N° 27444), notamos que este hace referencia al principio de proporcionalidad. Según Cairampoma (2019), razonabilidad es simplemente el nombre que recibe el principio de proporcionalidad en el TUO de la Ley N° 27444. En otras palabras, son términos sinónimos.

A diferencia de Cairampoma, Indacochea (2008) sostiene que razonabilidad y proporcionalidad no son términos intercambiables: la razonabilidad consiste en comprobar que cualquier medida que implique la limitación de uno o más derechos fundamentales halle su justificación en la obtención de un fin legítimo. Una vez realizada esta verificación, recién será posible evaluar la relación que se da entre la medida y el fin que se busca conseguir (análisis de proporcionalidad). En cambio, la proporcionalidad constituye un criterio integrado, a su vez, por tres exigencias articuladas entre sí: adecuación, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Ambos principios llegan a converger al momento de determinar una sanción y esto permite comprender la existencia de medidas razonables, pero excesivas.

Es encomiable el esfuerzo que realiza Indacochea por diferenciar estos dos principios, sin embargo, consideramos errónea su afirmación acerca de que pueden existir medidas razonables, pero desproporcionadas. Y la razón es que para que una medida pueda ser calificada de razonable tiene que necesariamente ser proporcional.

Morón (2019) reconoce que hay una similitud entre razonabilidad y proporcionalidad, destacando que ambos principios deben converger al momento de determinar una sanción.

El Tribunal Constitucional también tiene una postura sobre este asunto. El mencionado Colegiado señala que “la restricción de un derecho fundamental satisface el principio de razonabilidad cada vez que esta persiga garantizar un fin legítimo y, además, de rango constitucional” (Tribunal Constitucional, 2235-2004-AA/TC, 2004). En cuanto al principio de proporcionalidad, sostiene que se encuentra formado por tres subprincipios: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. La primera de ellas implica determinar la finalidad de la intervención en un derecho fundamental, razón por la cual es correcto concluir que el principio de razonabilidad constituye un presupuesto del principio de proporcionalidad (Tribunal Constitucional, 045-2004-PI/TC, 2004). Por nuestra parte, coincidimos con el razonamiento del Tribunal Constitucional.

CAPÍTULO III

1. El test de proporcionalidad

El principio de proporcionalidad no solamente es un principio constitucional de enorme importancia, sino que también constituye una estructura que se utiliza para solucionar conflictos de derechos. En cuanto estructura, se denomina test de proporcionalidad y está formado por tres juicios o exámenes: idoneidad, necesidad y ponderación o proporcionalidad en sentido estricto (Grández, 2009). Su utilidad radica en que nos permite determinar si una medida que limita un derecho fundamental puede considerarse razonable (Martín, 2023).

En el Perú, el Tribunal Constitucional ha empleado esta metodología jurídica desde hace décadas. Con relación a ello, consideramos que el Expediente N.º 045-2004-PI/TC tiene la explicación más detallada sobre el test de proporcionalidad. Y, si bien es cierto que en aquella oportunidad el referido test fue aplicado en un caso que trataba sobre una infracción a la igualdad, estamos convencidos de que los pasos que el Tribunal Constitucional estableció en aquella oportunidad se pueden utilizar para determinar si la destitución como único supuesto de sanción contra los profesores universitarios responsables de actos de hostigamiento sexual durante el desarrollo de una actividad propia de la función contraviene el principio de razonabilidad.

1.1. Los pasos para realizar el test de proporcionalidad

a) La intervención en el derecho fundamental o principio en cuestión

Constituye una restricción de derechos subjetivos que se realiza para alcanzar un determinado fin (Tribunal Constitucional, 045-2004-PI/TC, 2004). Sabemos que los derechos constitucionales no son absolutos, sino relativos, lo que significa que pueden ser objeto de una limitación; sin embargo, esa restricción debe llevarse a cabo para conseguir un fin público.

b) Determinación de la "intensidad" de la intervención en el derecho fundamental o principio en cuestión

Por intensidad debemos entender el grado de afectación que implica la intervención en el derecho fundamental o principio en cuestión. La intensidad puede ser leve, media o grave (Alexy, 2002).

c) Determinación de la finalidad de la intervención en el derecho fundamental o principio en cuestión (objetivo y fin)

La finalidad comprende el objetivo y el fin. El primero es el estado de cosas que el legislador busca conformar a través de la intervención en un derecho o principio; el segundo, el derecho, principio o bien jurídico cuya optimización se logra como consecuencia de la conformación del objetivo. La finalidad justifica normativamente la legitimidad del objetivo de la intervención en un derecho o principio (Tribunal Constitucional, 045-2004-PI/TC, 2004).

Examen de idoneidad

Consiste en un análisis que busca verificar la existencia de una relación de causalidad entre el medio adoptado y el fin que se quiere alcanzar.

Este análisis consta de dos etapas: a) establecer si hay una conexión entre el medio adoptado y el objetivo, y b) establecer si hay una relación entre el objetivo y el fin (Tribunal Constitucional, 045-2004-PI/TC, 2004).

Examen de necesidad

Este examen consiste en: a) detectar si hay medios hipotéticos idóneos que sean una alternativa al medio elegido por el legislador, b) determinar, b.1) si esos medios hipotéticos idóneos no representan una limitación a un derecho o principio, o, b.2) en caso de que impliquen una restricción, esta sea de una intensidad menor a la del medio adoptado por el legislador (Tribunal Constitucional, 045-2004-PI/TC, 2004).

Examen de proporcionalidad en sentido estricto

Este examen consiste en comparar el grado en que se optimiza el fin constitucional y la intensidad de la limitación de un derecho o principio, comparación que se lleva a cabo según la ley de ponderación. Esta ley establece que cuanto mayor es el grado de intervención en un principio o derecho, tanto mayor debe ser el grado de satisfacción del otro derecho o principio (Tribunal Constitucional, 045-2004-PI/TC, 2004).

Forma de aplicación del test de proporcionalidad:

Para aplicar correctamente el test de proporcionalidad es necesario que los exámenes de idoneidad, necesidad y ponderación se realicen de forma sucesiva. Asimismo, en el momento en que la medida adoptada por el legislador no supere uno de estos juicios, tendrá que darse por finalizado el test, concluyéndose que

la intervención en el derecho o principio no es razonable (Tribunal Constitucional, 045-2004-PI/TC, 2004).

1.2. La disposición de la Ley N° 30220 a la luz del test de proporcionalidad

Hemos afirmado que es razonable la destitución como único supuesto de sanción para los profesores responsables de actos de naturaleza sexual, pero que nuestra visión cambia cuando se trata de la comisión de actos sexistas. En esa línea, vamos a construir un caso hipotético límite que sea producto de la realización de un acto sexista. Naturalmente, según el artículo 95.7, el profesor responsable debe ser destituido. La idea es analizar esto a la luz del test de proporcionalidad a fin de determinar si dicha sanción es desproporcionada o no. En caso de serlo, habremos demostrado que la disposición de la Ley N° 30220 contraviene el principio de razonabilidad.

A continuación, presentamos el siguiente caso hipotético límite:

El Dr. Francisco Ricoletti Ochoa fue profesor principal de la Facultad de Ingeniería Electrónica y Eléctrica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos hasta el día 30 de octubre de 2025. Durante décadas había enseñado diferentes cursos en la Escuela Académico Profesional de Ingeniería Electrónica; sin embargo, a mediados de setiembre del año 2025, cuando le faltaban aproximadamente tres meses y medio para que se jubile, ocurrió un hecho que cambió su vida. Mientras se formaban los grupos a los cuales asignaría un trabajo de fin de año, una alumna se acercó a él y le hizo la siguiente pregunta: “Profesor Ricoletti, ¿por qué casi no hay mujeres en la Escuela de Ingeniería Electrónica?” El docente respondió lo siguiente: “La ingeniería en general y la ingeniería electrónica en particular son cosas de hombres; las letras y humanidades, cosas de mujeres”.

La alumna se sintió afectada por las palabras del profesor Ricoletti y lo denunció por hostigamiento sexual ante la Secretaría de Instrucción. En concreto, la alumna alegaba que el profesor denunciado había incurrido en la conducta descrita en el inciso c del artículo 6 de la Ley N° 27942 (empleo de términos de naturaleza sexista que resulten ofensivos para la víctima). La Secretaría de Instrucción decidió abrir procedimiento administrativo disciplinario. El profesor Ricoletti reconoció haber realizado tales comentarios, se disculpó y prometió

nunca más volvería a hacer algo similar. Sin embargo, en aplicación del artículo 95.7 de la Ley N° 30220, se le destituyó del ejercicio de la función docente. Cabe indicar que el Dr. Ricoletti nunca antes se había visto involucrado en falta disciplinaria alguna y durante muchos años ocupó los más importantes cargos dentro de la Facultad de Ingeniería Electrónica y Eléctrica.

a) La intervención en el derecho al trabajo

Aquí buscamos determinar si la disposición de la Ley N° 30220 puede considerarse una intervención en el derecho al trabajo, el cual se encuentra contenido en el artículo 22 de nuestra Carta Magna. Según el Tribunal Constitucional, este derecho fundamental tiene un contenido esencial que abarca dos aspectos: el acceso a una plaza de trabajo y el derecho a no ser despedido, a excepción de que exista una causa justa para tal sanción (Tribunal Constitucional, 02605-2012-AA/TC, 2012). Teniendo esto en cuenta, la destitución del profesor Ricoletti representa una intervención en el derecho al trabajo, específicamente en el segundo aspecto de su contenido esencial. En ese sentido, ¿el profesor Ricoletti fue destituido por causa justa?

Determinación de la finalidad de la intervención en el derecho al trabajo

Para determinar el fin que persigue la disposición de la Ley N° 30220, debemos recordar que el hostigamiento sexual se configura por medio de una conducta de carácter sexual o sexista (Ley N° 27942, 2003). Dado el caso hipotético límite que estamos analizando, es necesario enfocarnos en la conducta de carácter sexista. La comisión de este tipo de conductas lesiona el derecho a la igualdad, específicamente la prohibición de discriminación por sexo. En tal sentido, la disposición en cuestión busca proteger el derecho a la igualdad (fin). En cuanto al objetivo, lo que se quiere lograr es que las actividades que forman parte de la función docente se encuentren libres de sexismo.

b) Determinación de la "intensidad" de la intervención en el derecho al trabajo

La intervención en el derecho al trabajo es de una intensidad grave.

Examen de idoneidad

a) Relación entre el medio adoptado y el objetivo

La destitución del profesor Ricoletti debido a la comisión de un acto de carácter sexista ciertamente contribuye a que las actividades propias de la función docente estén libres de sexismo.

b) Relación entre objetivo y el fin

Lograr que las actividades de la función docente se encuentren libres de sexismo se justifica en la prosecución del principio de igualdad.

Examen de necesidad

a) Detectar la existencia de un medio hipotético alternativo idóneo

El cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones durante treinta y un (31) días es un medio hipotético alternativo idóneo.

a.1) Examen de idoneidad

- **Relación entre el medio hipotético alternativo y el objetivo**

El cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones durante treinta y un (31) días contribuye a que la función docente se vea libre de sexismo, ya que el profesor será consciente de que los actos de esa naturaleza no tienen lugar en la Universidad. Asimismo, esta sanción disciplinaria tendrá un efecto disuasorio en los colegas del Dr. Ricoletti.

- **Relación entre objetivo y el fin**

Lograr que las actividades propias de la función docente estén libres de sexismo se justifica en la protección del principio de igualdad.

b) Determinar, b.1) si el medio hipotético alternativo idóneo no representa una intervención en el derecho al trabajo o, b.2) en caso de que intervenga, esta intervención sea menor a la del medio adoptado por el legislador

El cese temporal efectivamente representa una intervención en el derecho al trabajo, pues el profesor Ricoletti se verá privado de recibir una remuneración durante el tiempo que dure la sanción, algo que representa un daño a su economía personal. Estamos ante una intervención de intensidad media.

Por lo tanto, resulta claro que existe un medio hipotético alternativo idóneo que resulta menos lesivo para el docente responsable que su destitución.

Entonces, es posible afirmar que la disposición de la Ley N° 30220 contraviene el principio de razonabilidad.

TERCERA PARTE

1. Conclusiones

- La disposición en cuestión no logró superar el test de proporcionalidad, específicamente el examen o juicio de necesidad, lo que significa que contraviene el principio de razonabilidad. Esto no equivale a afirmar que el hostigamiento sexual nunca debería castigarse con la destitución. De hecho, consideramos que la comisión de cualquier conducta de naturaleza sexual tiene que castigarse con la referida medida disciplinaria; sin embargo, la situación cambia en los casos que son producto de la realización de conductas sexistas, ya que hay al menos un caso hipotético límite, pero posible de darse en la realidad en el que la destitución como único supuesto de sanción resulta desproporcionado.
- La introducción de la conducta de carácter sexista en la configuración del hostigamiento sexual hace inviable imponer la destitución como único supuesto de sanción para todos los casos de hostigamiento sexual.
- Las conductas de tipo sexista deben constituir una falta disciplinaria independiente, distinta del hostigamiento sexual.

2. Propuesta de solución del problema: recomendaciones

Consideramos que el hostigamiento sexual debe configurarse exclusivamente a través de una conducta de naturaleza sexual. La propia Ley N° 30220 reconoce tácitamente que el hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura solo de esa manera cuando en su artículo 95.7 pone a las conductas de hostigamiento sexual en un plano similar al de los actos que atentan contra la integridad y la libertad sexual y que se encuentran recogidos como delitos en nuestro Código Penal. Asimismo, carece de toda lógica señalar a un docente como hostigador sexual por realizar una conducta de discriminación por sexo (sexismo). El cambio propuesto al principio de este párrafo haría razonable establecer la destitución como único supuesto de sanción para los profesores universitarios que cometen actos de hostigamiento sexual en el ejercicio de la función docente. Por lo tanto, proponemos:

- Modificar el artículo 4 la Ley N° 27942, quedando el concepto de hostigamiento sexual de la siguiente manera: “Forma de violencia que se configura a través de una conducta de carácter sexual rechazada 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, aunque no es necesario que estas consecuencias se produzcan”.

- Modificar el artículo 6 de la Ley N° 27942 a fin de establecer una lista cerrada de conductas por medio de las cuales se manifiesta el hostigamiento sexual. Esto no solo en atención al nuevo concepto de hostigamiento sexual, sino también por respeto al principio de taxatividad. La lista cerrada de conductas sería la misma que contemplaba el artículo 6 original de la Ley N° 27942.

3. Consecuencias de implementar nuestra propuesta

- La disposición resultante guardaría coherencia con el resto del ordenamiento jurídico, especialmente con el principio de razonabilidad.
- Los docentes universitarios tendrían claridad con respecto a lo que realmente es el hostigamiento sexual y las conductas a través de las cuales este se concreta. De esta manera, evitarían la comisión de las mismas.

4. Beneficios que aporta la propuesta

- El beneficio más importante sería la recuperación de la seguridad jurídica.
- Fortalece los mecanismos de prevención del hostigamiento sexual.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

- Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer - CLADEM-PERÚ (2007). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 25 años de su vigencia.* https://www.demus.org.pe/wp-content/uploads/2015/05/libro_convencion_25anos_discriminacion_mujer.pdf
- García-Valcárcel Muñoz-Repiso, A. (2001). La función docente del profesor universitario, su formación y desarrollo profesional. En A. García-Valcárcel Muñoz-Repiso (Coord.), *Didáctica Universitaria*, (1-27). La Muralla.
- Grández, P. (2010). El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del TC Peruano. En P. Grández Castro & M. Carbonell (Coord.), *El Principio de Proporcionalidad en el Derecho Contemporáneo*, (337-376). Palestra Editores
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (1997). *Metodología de la investigación.* https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/metodologia-de-la-investigaci%C3%83%C2%B3n_sampieri.pdf
- Maraví Sumar, M. (Comp.). (2009). *Sobre la Ley del Procedimiento Administrativo General. Libro Homenaje a José Alberto Bustamante.* Fondo Editorial de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
- Martín, J. (2023). *Más allá del test de proporcionalidad: análisis, crítica y metodologías de adjudicación alternativas al modelo de Robert Alexy.* <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/7194-mas-alla-del-test-de-proporcionalidad-analisis-critica-y-metodologias-de-adjudicacion-alternativas-al-modelo-de-robert-alexey>
- Medina et al. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación.* <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/90>
- Méndez (1999). *Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas.*

https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24204w/Re/Metodologia_guia_para_elaborar_disenos_invesatigacion.pdf

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador. Actualizada con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/09/LEGIS.PE-Minjus-Gu%C3%ADa-pr%C3%A1ctica-sobre-el-procedimiento-administrativo-sancionador.pdf>

Rico, G. (2022). PAD Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Ley del Servicio Civil. LP Derecho

Suárez, P. (2008). Función docente: una perspectiva integrada de profesionalización. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 8 (15), 101-119. <https://revistas.umce.cl/index.php/dialogoseducativos/article/view/1152/2737>

Vergaray Béjar, V. & Gómez Apac, H. (2009). La potestad sancionadora y los principios del procedimiento sancionador. En M. Maraví Sumar (Comp.), *Sobre la Ley del Procedimiento Administrativo General. Libro Homenaje a José Alberto Bustamante* (pp. 403-438). Fondo Editorial de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Tesis

Alba Cordero, L. (2022). *Determinación de las sanciones administrativas: especial referencia a las personas jurídicas* (Tesis de grado, Universidad de Valladolid). Repositorio Documental Universidad de Valladolid. https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/66533/TFG-D_01595.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bolufer Pérez, P. (2024). *El ius puniendi y la aplicación del principio non bis in idem en conductas constitutivas de ilícitos penales y administrativos, concretamente en la corrupción urbanística* (Tesis de Maestría, Universidad de Alcalá). Biblioteca Digital Universidad de Alcalá. https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/62385/TFM_Bolufer_Perez_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cotrina Vargas, J.B. (2019). *Deficiencias en la interpretación del principio de razonabilidad en los expedientes judiciales de impugnación a las sanciones administrativas de la Municipalidad Provincial de Trujillo: 2011-2014* (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villareal). Repositorio Institucional UNFV.

<https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3605/COTRINA%20VARGAS%20JOSE%20BENJAMIN%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Matute Ledesma, K.M. (2021). *El Derecho Administrativo Sancionador y la Aplicación de Responsabilidad Disciplinaria del Servidor Público*, (Trabajo de Grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). Repositorio Digital UCSG.

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16482/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-701.pdf>

Quispe Orejón, M.Z (2025). *Responsabilidad penal de los partidos políticos en el ordenamiento jurídico peruano* (Trabajo de Grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/8f56a7c5-d005-4976-824c-768b1eb6548f/content>

Roncal Guerrero, Z.E, (2023). *Inobservancia de los principios de la potestad sancionadora administrativa y la nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios bajo el régimen de la Ley Servir, de la Primera Sala del Tribunal Servir, 2020* (Trabajo de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca). Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca.

<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/6636>

Revistas científicas

Alexy, R. (2002). Epílogo a la teoría de los derechos fundamentales. *Revista Española de Derecho Constitucional*, (66), 13-64.

<https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2021-12/25632redc066011.pdf>

- Barrientos, L. (2013). Las características de los docentes universitarios. *Investigación Educativa*, 17 (2), 105-120.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2936/Las%20caracter%C3%ADsticas%20de%20los%20docentes%20universitarios.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cairampoma Arroyo, A. (2021). El régimen jurídico aplicable al procedimiento disciplinario en materia de hostigamiento sexual en las universidades. *Revista de Derecho Público Económico*, (2), 109-121.
<https://journals.continental.edu.pe/index.php/derechopublicoeconomico/article/view/771/723>
- Díaz Reyes, A. & Vázquez Avedillo, J. (2023). La infracción y el delito fiscal bajo la óptica de la teoría del ius puniendi único del Estado y los derechos humanos. *Revista de Derecho Fiscal*, (24), 7–21.
<https://doi.org/10.18601/16926722.n24.01>
- Huapaya, R. & Alejos, O. (2019). Los principios de la potestad sancionadora a la luz de las modificaciones del Decreto Legislativo N° 1272. *Revista de Derecho Administrativo* (17), 52-76.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/22165/21481>
- Indacochea, Ú. (2008). ¿Razonabilidad, proporcionalidad o ambos? Una propuesta de delimitación de sus contenidos a partir del concepto de ponderación. *THEMIS Revista De Derecho*, (55), 97–108.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9227>
- Martin, R. (2013). Procedimiento administrativo sancionador en materia de contratación pública. Derecho al debido proceso en sede administrativa y protección constitucional para el ejercicio de la función arbitral. *Ius Et Praxis*, (44), 143-191.
<https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2013.n044.78>
- Morales Morante, C. (2022). Consideraciones sustantivas y procesales para la adecuada imputación de las infracciones al Código de Ética de la Función Pública desde la perspectiva de la jurisprudencia administrativa del Tribunal del

- Servicio Civil. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 5(6), 133-164. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v5i6.674>
- Morón Urbina, J. (2005). Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la administración pública en la ley peruana. *Advocatus*, (013), 227-252. <https://doi.org/10.26439/advocatus2005.n013.2795>
- Nettel Barrera, A. & Rodríguez Lozano, L. (2018). El Derecho administrativo sancionador en el ámbito disciplinario de la función pública. *Revista Misión Jurídica*, 11 (14), 111-124. <https://doi.org/10.25058/1794600X.893> ate
- Ponce de León, L. (1996). La metodología de la investigación científica del derecho. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, (205-206), 61-83. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho-mx/article/view/28239/25507>
- Santy, L. (2015). Los principios del derecho administrativo sancionador: análisis teórico – práctico en el marco de la administración pública – parte I. *Actualidad Gubernamental*, 80, X1-X4. <https://content.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/10/Principios-del-Derecho-Administrativo-Sancionador-Luiggi-Santy.pdf>
- Vélez, M. (2022). Fundamentación del ius puniendi en materia de derecho administrativo sancionador y su diferencia con respecto al ámbito penal: Un análisis jurisprudencial y comparado. *Revista de Derecho Público*, (97), p.105-122. <https://doi.org/10.5354/0719-5249.2022.69187>

Informes

- Defensoría del Pueblo (2019). Supervisión a Nivel Nacional sobre Hostigamiento Sexual en Universidades Públicas y Privadas Licenciadas por la Sunedu, Informe de Adjuntía N° 008-2019-DP/ADM. https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wpcontent/uploads/2019/11/Defensor%C3%ADa-del-Pueblo_Supervisi%C3%B3n-Hostigamiento-Sexual-Universidades-2019.pdf

Normas

Congreso de la República del Perú. (09 de julio de 2014). Ley Universitaria. [Ley 30220 de 2014]. Diario Oficial El Peruano. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1105565>

Congreso de la República del Perú. (27 de febrero de 2003). Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. [Ley 27942 de 2003]. Diario Oficial El Peruano. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H841372>

Congreso de la República del Perú. (11 de abril de 2001). Ley del Procedimiento Administrativo General. [Ley 27444 de 2001]. Diario Oficial El Peruano. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H805476>

Presidente de la República. (26 de noviembre de 2003). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. [Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES de 2003]. Diario Oficial El Peruano. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H667889>

Presidente de la República. (22 de julio de 2019). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. [Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP de 2019]. Diario Oficial El Peruano. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1240178>

Tratados

Organización de los Estados Americanos [OEA]. (1994). La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de 1994. <https://www.iidh.ed.cr/images/Publicaciones/PersonasColect/Convencion%20Interamericana%20para%20Prevenir%20Sancionar%20y%20Erradicar%20la%20Violencia%20contra%20la%20Mujer.pdf>

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Sentencias

Tribunal Constitucional. (13 de setiembre de 2012). Exp. N.° 02605-2012-AA/TC

Tribunal Constitucional. (29 de octubre de 2005). Exp. N.° 045-2004-PI/TC

Tribunal Constitucional. (18 de febrero de 2005). Exp. N.° 2235-2004-AA/TC

Tribunal Constitucional. (05 de julio de 2004). Exp. N.° 0090-2004-AA/TC

Resoluciones

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (15 de diciembre de 2021). Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/12/Resolucion-001-2021-Servir-tsc-precedente-administrativo-LPDerecho.pdf>