



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

**RESOLUCIÓN N° 02188 -2015-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 2627-2015-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : MIRIAM LUISA BARRA CALLATA  
**ENTIDAD** : PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO N° 728  
**MATERIA** : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA TRASLADO

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora MIRIAM LUISA BARRA CALLATA contra la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 000627, del 4 de agosto de 2015, emitida por la Dirección Ejecutiva del Programa Integral Nacional Para el Bienestar Familiar, al ajustarse a ley.*

Lima, 3 de diciembre de 2015

**ANTECEDENTES**

1. Mediante Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 000627, del 4 de agosto de 2015<sup>1</sup>, la Dirección Ejecutiva del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar, en adelante la Entidad, dispuso reubicar a la señora MIRIAM LUISA BARRA CALLATA, en adelante la impugnante, en el cargo de Director I, nivel remunerativo Director, del CEDIF Magdalena Robles Canales - Nasca. También dispuso reincorporar al señor de iniciales L.O.C. en el cargo de Director I del CAR Hogar San Pedrito de Chimbote, el cual era ocupado hasta ese momento por la impugnante.

El sustento de tal decisión era el ejercicio del *ius variandi* y el cumplimiento de la sentencia emitida por el 2º Juzgado Mixto – Sede MBJ Nuevo Chimbote, que declara fundada la demanda de acción de amparo interpuesta por el señor de iniciales L.O.C. y ordenaba reponerlo en el puesto de trabajo que realizaba hasta antes de su despido.

**TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN**

2. No conforme con la decisión de la Entidad, el 28 de agosto de 2015 la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 000627, alegando lo siguiente:

<sup>1</sup> Notificada a la impugnante el 7 de agosto de 2015.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

- (i) Ella había sido reincorporada en el cargo de Director del CAR San Pedrito de Chimbote en cumplimiento de la Resolución Ministerial N° 089-2010-TR, del 2 de abril de 2010, emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Incumplir la citada resolución contravendría el principio de legalidad.
  - (ii) Acatar el mandato judicial atenta contra su derechos labores.
  - (iii) En el acta de reincorporación del señor de iniciales L.O.C. la Entidad dejó constancia que era imposible reponerlo.
  - (iv) Su desplazamiento es irregular e irrazonable, constituyendo un acto de hostilidad por trasladar a un trabajador a un lugar distinto.
3. Con Oficio N° 354-2015/INABIF.UA-SUPH la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante así como los antecedentes que motivaron la emisión del acto impugnado.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

4. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup>, en su versión original, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en materia de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, terminación de la relación de trabajo y pago de retribuciones; siendo la última instancia administrativa.
5. No obstante, desde la entrada en vigencia de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, acorde a lo dispuesto por

<sup>2</sup> Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

#### “Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.



## "Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

## "Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

su Centésima Tercera Disposición Complementaria Final<sup>3</sup>, el Tribunal carece de competencia para conocer y emitir un pronunciamiento respecto del fondo de los recursos de apelación en materia de pago de retribuciones.

6. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>4</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas en el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023.
7. En tal sentido, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, y terminación de la relación de trabajo, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
8. Se advierte que el recurso de apelación suscrito por la impugnante:
  - (i) Ha sido interpuesto después del 15 de enero de 2010.
  - (ii) Ha sido interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días de notificado el acto materia de impugnación, conforme lo dispone el Artículo 17° del Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
  - (iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18° del Reglamento del Tribunal.
9. Considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

<sup>3</sup> Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

"CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

<sup>4</sup> Publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 17 de agosto de 2010.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

Del régimen laboral aplicable

10. De la revisión de la documentación que obra en el expediente administrativo se aprecia que la impugnante se encuentra comprendida dentro de los alcances del régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en adelante el TUO. En tal sentido, esta Sala considera que al tener la impugnante la condición de personal contratado por un empleador estatal bajo el régimen laboral de la actividad privada, son aplicables al presente caso, además del TUO y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones, y cualquier otro documento de gestión en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de la Entidad.

Sobre el *ius variandi* del empleador

11. El artículo 9° del TUO<sup>5</sup> establece que el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

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 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.

12. En aplicación del *ius variandi* el empleador puede cambiar el lugar de trabajo en el cual sus trabajadores habitualmente desarrollan las labores, teniéndose por válido el traslado del trabajador, salvo que el empleador actúe con *animus nocendi*<sup>6</sup>,

<sup>5</sup> Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

**Artículo 9°.-** Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

<sup>6</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. 2ª Ed., ARA Editores, Lima, 2006, p.433.





## “Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

## “Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

conforme se desprende de lo dispuesto en el literal c) del artículo 30º del TUO<sup>7</sup>, al referirse como un acto de hostilidad laboral el traslado de un trabajador, siempre y cuando sea con la intención de ocasionarle un perjuicio real y concreto.

13. Ahora, las acciones de personal, tales como la reasignación, destaque, rotación, encargatura, entre otras, se configuran como medidas de desplazamiento que tienen por objetivo cubrir las necesidades institucionales por medio del desplazamiento geográfico o funcional de los servidores públicos. De acuerdo con las opiniones de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR<sup>8</sup>, estas medidas de desplazamiento tienen su origen normativo en las leyes de la carrera administrativa. En el caso del régimen laboral privado, la posibilidad de utilizar las medidas de desplazamiento señaladas deviene del poder de dirección del empleador, lo cual debe ser plasmado internamente por la entidad.
14. Sin embargo, tal posibilidad tiene como límite el respeto de los derechos fundamentales del trabajador; además; de la imposibilidad de alterar las condiciones contractuales esenciales en perjuicio de aquél. Así, como se ha señalado, *“no puede implicar la rebaja de la remuneración o de la categoría del trabajador, pues hacerlo configura un acto de hostilidad equiparable al despido que el trabajador puede impugnar empleando los mecanismos establecidos para el efecto en la legislación privada (accionando para que cese la hostilidad o dándose por despedido y demandando el pago de una indemnización<sup>9</sup>)”*.

Sobre el cumplimiento de mandatos judiciales

15. Al respecto, debemos precisar que el numeral 2 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú<sup>10</sup> establece como principio de la administración de

<sup>7</sup> Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

“Artículo 30º.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

(...)

c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; (...).”

<sup>8</sup> Informe Legal N° 175-2011-SERVIR/GG-OAJ.

<sup>9</sup> Informe Legal N° 182-2012-SERVIR/GG-OAJ.

<sup>10</sup> Constitución Política del Perú

“Artículo 139º.- Principios de la Administración de Justicia

Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...)

2. La independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional.

Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución. Estas disposiciones no afectan el derecho de gracia ni la facultad de investigación del Congreso, cuyo



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

justicia, la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional, disponiendo que ninguna autoridad puede dejar sin efecto resoluciones emitidas por el Poder Judicial que tengan la calidad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias, ni retardar su ejecución.

16. Asimismo, el artículo 4º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS<sup>11</sup>, dispone la obligación de toda persona y autoridad, incluyendo a las administrativas, de acatar y cumplir las decisiones emitidas por el Poder Judicial, sin cuestionar sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, no pudiendo dejar sin efecto resoluciones judiciales con autoridad de cosa juzgada, ni modificar su contenido, bajo responsabilidad civil, penal o administrativa.
17. De lo antes expuesto, se concluye que el Poder Judicial es la autoridad competente para interpretar los alcances, los fundamentos y las decisiones de sus resoluciones, no pudiendo ninguna autoridad administrativa interpretar, dejar sin efecto las mismas, o cuestionar en sede administrativa el cumplimiento de una sentencia que tenga la calidad de cosa juzgada, al constituir una garantía constitucional destinada a proteger la seguridad jurídica y la tutela jurisdiccional efectiva.

Sobre el desplazamiento de la impugnante

18. Ahora bien, conforme a lo expuesto en el antecedente de la presente resolución, la Entidad, a través del acto impugnado, ha dispuesto desplazar a la impugnante a un lugar de trabajo distinto al habitual, en el mismo cargo que ocupaba y con el mismo nivel remunerativo. Esta decisión se habría motivado en el cumplimiento de un mandato judicial en el que se ordena la reposición del señor de iniciales

ejercicio no debe, sin embargo, interferir en el procedimiento jurisdiccional ni surte efecto jurisdiccional alguno (...).”

<sup>11</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS**

**“Artículo 4º.- Carácter vinculante de las decisiones judiciales. Principios de la administración de justicia.**

Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala.

Ninguna autoridad, cualquiera sea su rango o denominación, fuera de la organización jerárquica del Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional. No se puede dejar sin efecto resoluciones judiciales con autoridad de cosa juzgada, ni modificar su contenido, ni retardar su ejecución, ni cortar procedimientos en trámite, bajo la responsabilidad política, administrativa, civil y penal que la ley determine en cada caso.

Esta disposición no afecta el derecho de gracia”.



## "Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

## "Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

L.O.C. en el cargo de Director I, del CAR Hogar San Pedrito de Chimbote, el cual era ocupado hasta ese momento por la impugnante.

19. Según la impugnante, esta decisión de la Entidad constituiría un acto de hostilidad, por ser irregular e irrazonable. Además, transgrediría el principio de legalidad.
20. En ese contexto, debemos señalar que *los actos de hostilidad son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores*<sup>12</sup>. Así, el artículo 30º del TUO califica como un acto de hostilidad *el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio*. De esta manera, nuestra legislación ha tipificado como un acto de hostilidad laboral el traslado de un trabajador, siempre y cuando sea con la intención de ocasionarle un perjuicio real y concreto.
21. En el presente caso, de los documentos que obran en el expediente administrativo se advierte que la Entidad, al disponer el traslado de la impugnante al cargo de Director I del CEDIF Magdalena Robles Canales – Nasca, no ha actuado con un ánimo de causarle perjuicio, sino con la única intención de acatar el cumplimiento de un mandato judicial que claramente señala que el señor de iniciales L.O.C. debía ser repuesto en el cargo que ostentaba antes de su cese, que era el de Director I del CAR Hogar San Pedrito de Chimbote. Mandato judicial que, como se ha indicado en los numerales precedentes, ni la Entidad o este Tribunal puede cuestionar o restringir sus efectos.
22. Asimismo, se observa que la Entidad no solo no ha desplazado a la impugnante arbitrariamente, sino que además ha cumplido con respetar la categoría que ostentaba y su nivel remunerativo, lo que refuerza el hecho que no ha existido ningún ánimo de perjudicarla.
23. Por lo tanto, es posible afirmar que la Entidad ha variado una condición de trabajo, como es el lugar de la prestación del servicio, no solo en pleno ejercicio del *ius variandi*, sino en estricto cumplimiento de un mandato judicial que estaba obligada a acatar.
24. En cuanto al argumento de la impugnante de que se habría vulnerado el principio de legalidad<sup>13</sup>, debemos señalar que la Entidad ha actuado dentro de las

<sup>12</sup>TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Instituciones del derecho laboral. Gaceta Jurídica. Lima, 2005. Pág. 214.

<sup>13</sup>Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General

Título Preliminar

"Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

facultades que le están atribuidas, como es el ejercicio del *ius variandi* por su calidad de empleador.

25. En consecuencia, este cuerpo Colegiado considera que debe declararse infundado el recurso de apelación sometido a análisis, debiendo confirmarse la decisión de la Entidad.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Primera Sala del Tribunal de Servicio Civil;

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora MIRIAM LUISA BARRA CALLATA contra la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 000627, del 4 de agosto de 2015, emitida por la Dirección Ejecutiva del PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR, por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución a la señora MIRIAM LUISA BARRA CALLATA y al PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente al PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR.

**CUARTO.-** Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades 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”.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER  
HERRERA VÁSQUEZ  
VOCAL

L17/P3

LUIGINO PILOTTO  
CARREÑO  
PRESIDENTE

ANA ROSA CRISTINA  
MARTINELLI MONTOYA  
VOCAL