



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCIÓN Nº 002046-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3329-2020-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : MARIA VICTORIA REQUEJO GASTELO
ENTIDAD : SEGURO SOCIAL DE SALUD
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA
 ROTACIÓN

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD d la Resolución Nº 637-GRALA-JAV-ESSALUD-2020, del 11 de septiembre de 2020, emitida por la Gerencia de la Red Asistencial Lambayeque del Seguro Social de Salud; por no encontrarse debidamente fundamentada; en el extremo referido a la señora MARIA VICTORIA REQUEJO GASTELO.*

Lima, 13 de noviembre de 2020

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución Nº 637-GRALA-JAV-ESSALUD-2020¹, del 11 de septiembre de 2020, la Gerencia de la Red Asistencial Lambayeque del Seguro Social de Salud, en adelante la Entidad, dispuso la rotación temporal de la señora MARIA VICTORIA REQUEJO GASTELO, en adelante la impugnante, a partir de la citada fecha, de la de la Unidad de Administración de Personal de la Red Asistencial Lambayeque al área de Control de Personal del Hospital Nacional “Almanzor Aguinaga Asenjo”.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

2. El 2 de octubre de 2020, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Nº 637-GRALA-JAV-ESSALUD-2020, solicitando se declare la nulidad de la citada resolución, bajo los siguientes argumentos:
 - (i) La estructura orgánica del Hospital Nacional “Almanzor Aguinaga Asenjo” no comprende un área de Control de Personal.
 - (ii) La resolución impugnada refiere que se dispuso la formación de un Equipo de Soporte Administrativo para el Hospital Nacional “Almanzor Aguinaga Asenjo”, sin embargo, esta disposición contraviene la Carta Circular Nº 0019-GCPP-ESSALUD-2019, mediante la cual se establecieron criterios y sustentos que se deben observar para la creación de una Unidad Funcional.

¹ Notificada a la impugnante el 30 de septiembre de 2020.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Universalización de la Salud"

- (iii) La resolución impugnada está sustentada en normas que ya no se encuentran vigentes, como la Directiva N° 002-GCDL-96.
 - (iv) Se ha vulnerado el principio de debida motivación.
3. Con Oficio N° 220-GRALA-“JAV”-ESSALUD-2020, la Gerencia de la Red Asistencial Lambayeque de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que originaron la resolución impugnada.
4. Mediante Oficios N°s 007667 y 007668-2020-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, sobre la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

5. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias:

² **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 contenciosa 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”.

³ **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”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Universalización de la Salud"

acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

6. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁴, 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 descritas en el numeral anterior.
7. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían solo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁵, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁶; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”⁷, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁸.

⁴ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁵ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

⁶ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95°.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

⁷ El 1 de julio de 2016.

⁸ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 16°.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Universalización de la Salud"

8. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo⁹, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

- ⁹ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

“Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Universalización de la Salud"

regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

- Por tal razón, 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 en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
- En ese sentido, 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 admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen laboral aplicable

- De la revisión del expediente administrativo se aprecia que la impugnante se encuentra sujeta al régimen laboral de la actividad privada, el cual se encuentra regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 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.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Universalización de la Salud"

Sobre el *ius variandi* del empleador

13. El artículo 9º del TUO 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 Gerencia 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.
14. 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*¹⁰, conforme se desprende de lo dispuesto en el literal c) del artículo 30º del TUO¹¹, al calificarse como acto de hostilidad el traslado de un trabajador, siempre y cuando sea con la intención de ocasionarle un perjuicio real y concreto.
15. 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 aquel. De esta manera, como se ha señalado, *"no puede implicar la rebaja de la remuneración o de lo categoría del trabajador, pues hacerla 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 paro que cese lo hostilidad o dándose por despedido y demandando el pago de una indemnización)"*¹².
16. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que, al ser el empleador una entidad del Estado, su actuación debe estar sujeta a lo expresamente reconocido en las normas correspondientes. Esto significa que su actuación requiere de una habilitación legal previa, sin la cual carecería de validez.

¹⁰BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El despido en el Derecho Laboral Peruano. Segunda Edición, ARA Editores, Lima, 2006, p. 433

¹¹**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”.

¹²Informe Legal N° 182-2012-SERVIR/GG-OAJ.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Sobre el desplazamiento de personal en la Entidad

17. Al respecto, es necesario precisar que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99, del 21 de junio de 1999, se resolvió aprobar el Reglamento Interno de Trabajo para los trabajadores comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada del Seguro Social de Salud. El reglamento en mención dispuso, con relación al desplazamiento de personal, lo siguiente:

"Artículo 81º.- Los desplazamientos del personal con contrato de trabajo a plazo indeterminado serán los siguientes:

a) Desplazamiento Permanente.

b) Permuta

c) Desplazamiento Temporal. Por el lapso máximo de un ejercicio presupuestal, con indicación expresa de la fecha de inicio y de término.

d) Rotación.

e) Designación.

f) Encargo.

g) Comisión de Servicios.

Los desplazamientos se aprobarán por resolución

(...)

Artículo 84º.- La rotación se produce por necesidad del servicio dentro del mismo centro de trabajo. Requiere la autorización del Jefe del Órgano Desconcentrado".

18. Por su parte, la Directiva N° 01-GCGP-ESSALUD-2014 - "Normas que regulan el desplazamiento de personal en ESSALUD", aprobada por Resolución de Gerencia Central N° 772-GCGP-ESSALUD-2014, señala lo siguiente:

"6.1. Modalidades de desplazamiento

6.1.2. Para los servidores de la actividad privada

Rotación.- Consiste en la reubicación del servidor al interior de la Sede Central u órgano desconcentrado o entre estos, para asignarle funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzado, puede ser temporal o permanente. Se efectúa por determinación institucional cuando es dentro del lugar habitual de trabajo y residencia o con el consentimiento del interesado en caso contrario".

"6.2. De los criterios que sustentan el desplazamiento

6.2.3. Sustento técnico del desplazamiento

Todo desplazamiento deberá contar con el debido sustento técnico que justifique el mismo. Dicho sustento deberá considerar la siguiente información:

- Necesidad de servicio debidamente sustentado.

- Formación Profesional Técnica



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Universalización de la Salud"

- *Especialización*
- *Capacitación*
- *Experiencia Laboral*
- *Grupo Ocupacional*
- *Nivel Alcanzado*
- *Nivel remunerativo*
- *Tiempo de servicio en la institución*
- *Tiempo de servicio en zonas de menor desarrollo o nivel de dependencia*
- *Informe de carrera administrativa”*.

“7.2. De los motivos y requisitos para el desplazamiento

7.2.1. Por necesidad institucional

- *Optimización de recursos humanos*
- *Creación de nueva unidad orgánica*

El desplazamiento que se genera por una necesidad institucional, deberá contar con el sustento técnico que evidencie tal necesidad en el órgano desconcentrado o Sede Central, así como precisar el perfil del puesto y las características básicas del cargo. (...)”

7.2.2. Por solicitud del servidor

(...)”.

19. Así tenemos que la rotación de un trabajador, de acuerdo a lo regulado por la Entidad, debía observar las siguientes condiciones:

- (i) Realizarse por necesidad del servicio, debidamente sustentada.
- (ii) Respetar el nivel de carrera y grupo ocupacional del trabajador
- (iii) Realizarse dentro del lugar habitual de trabajo. En caso contrario, se deberá contar con el consentimiento del trabajador.
- (iv) Estar autorizado por el jefe del órgano desconcentrado.

20. Recordemos que los actos de la administración pública se deben sujetar al principio de legalidad¹³, y por lo tanto, deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y el Derecho. Ello implica que toda entidad pública está obligada a acatar las

¹³ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

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:

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”.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

disposiciones legales que reconozca nuestro ordenamiento jurídico en su integridad, incluyendo aquellas disposiciones que se emitan dentro del ejercicio de su poder de Gerencia, y las facultades de independencia administrativa y funcional que se le otorgan, toda vez que las mismas constituyen normas de segundo grado pertenecientes a la cuarta categoría de nuestro ordenamiento jurídico, al establecer disposiciones dentro del rango jerárquico intrainstitucional, tal y como lo ha reconocido el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente N° 00047-2004-AI/TC¹⁴.

21. Por ello, la Entidad se encontraría en la obligación disponer las rotaciones de sus funcionarios, cumpliendo con las exigencias prescritas en la Directiva N° 01-GCGP-ESSALUD-2014.

Sobre el desplazamiento de la impugnante

22. Al respecto, de los documentos que obran en el expediente se puede apreciar que inicialmente la impugnante estuvo desarrollando sus actividades en la Unidad de Administración de Personal de la Red Asistencial Lambayeque, habiéndose dispuesto mediante la Resolución N° 637-GRALA-JAV-ESSALUD-2020, su rotación al área de Control de Personal del Hospital Nacional "Almanzor Aguinaga Asenjo", según su nivel, línea de carrera y grupo ocupacional.

¹⁴ Fundamento 61 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00047-2004-AI/TC:

"La pirámide jurídica nacional debe ser establecida en base a dos criterios rectores, a saber:

a) Las categorías

Son la expresión de un género normativo que ostenta una cualificación de su contenido y una condición preferente determinada por la Constitución o por sus normas reglamentarias.

Ellas provienen de una especie normativa; es decir, aluden a un conjunto de normas de contenido y valor semejante o análogo (leyes, decretos, resoluciones, etc.).

b) Los grados

Son los que exponen una jerarquía existente entre las normas pertenecientes a una misma categoría. Tal el caso de las resoluciones (en cuyo orden decreciente aparecen las resoluciones supremas, las resoluciones ministeriales, las resoluciones viceministeriales, etc.)

En nuestro ordenamiento existen las siguientes categorías normativas y sus subsecuentes grados:

(...)

Cuarta categoría

Las resoluciones.

1er. grado:

Las resoluciones ministeriales, las resoluciones de los órganos autónomos no descentralizados (Banco Central de Reserva, Superintendencia de Banca y Seguros, Defensoría del Pueblo, etc.).

2do. y demás grados descendentes:

Las resoluciones dictadas con sujeción al respeto del rango jerárquico intrainstitucional

(...)"



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

23. Ahora bien, en el citado acto administrativo la Entidad ha precisado como sustento de la rotación de la impugnante, lo siguiente:

"(...) Que, mediante Reunión de Gestión de la Red Asistencial Lambayeque de fecha 07 de setiembre de 2020, se dispuso la formación del Equipo de Soporte Administrativo para el Hospital Nacional "Almanzor Aguinaga Asenjo" de la Red Asistencial Lambayeque, considerando la necesidad urgente y previo análisis y evaluación respectiva, teniendo en cuenta la capacidad profesional, experiencia en nuestra Institución y contando con opinión favorable de los jefes inmediatos de los servidores que a continuación se detalla (...)"

24. En ese sentido, se aprecia que no se han expuesto debidamente las razones por las cuales se ha dispuesto la rotación de la impugnante, así como tampoco se ha precisado cuál sería la necesidad de servicio que se atendería con este desplazamiento en particular. Del texto citado en el numeral anterior, se advierte que la Entidad considera *"(...) la necesidad urgente y previo análisis y evaluación respectiva (...)"* sin indicar que en qué consistió esa necesidad, el análisis y/o evaluación, ni muchos menos cuáles fueron sus resultados.

25. Sobre el particular, debe señalarse que toda actuación de las autoridades administrativas debe realizarse conforme al principio de legalidad, y por lo tanto, acorde a la Constitución; siendo que en el caso de las resoluciones administrativas que disponen la rotación de personal de la entidad, en tanto estas tienen efectos jurídicos sobre la situación del trabajador, deben ser emitidas respetando el derecho a la debida motivación de las resoluciones, que se encuentra comprendido dentro del derecho al debido proceso.

Al respecto, se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en los fundamentos 16, 17, 18, y 19 de la Sentencia recaída sobre el expediente N° 03891-2011-PA/TC:

"16. En todo Estado constitucional y democrático de Derecho, la motivación debida de las decisiones de las entidades públicas –sean o no de carácter jurisdiccional– es un derecho fundamental que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela procesal efectiva. El derecho a la motivación debida constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente, constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, será inconstitucional".

"17. La motivación de las decisiones administrativas no tiene referente constitucional directo. No obstante, se trata de un principio constitucional implícito en la organización del Estado Democrático que se define en los artículos 3° y 43° de la Constitución, como un tipo de Estado contrario a la idea del poder absoluto o



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Universalización de la Salud"

arbitrario. En el Estado Constitucional Democrático, el poder público está sometido al Derecho, lo que supone, entre otras cosas, que la actuación de la Administración deberá dar cuenta de esta sujeción a fin de despejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la Administración deben contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso”.

“18. En el mismo sentido, a nivel de doctrina se considera que la motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la Administración, siendo un mecanismo que permite apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación. La motivación permite pues a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes”.

“19. El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa pues que la administración exprese las razones o justificaciones objetivas que la lleva a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.

26. De igual manera, el máximo intérprete de la constitución estableció que *“no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales”*¹⁵. De tal manera, precisó que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la motivación de resoluciones, se encuentra delimitado por los siguientes supuestos¹⁶:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente;
- b) Falta de motivación interna del razonamiento;
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas;
- d) La motivación insuficiente;
- e) La motivación sustancialmente incongruente; y,
- f) Motivaciones calificadas

27. Ahora bien, en el caso en particular, al no haberse expuesto de forma expresa, clara y precisa las razones fácticas por las cuales se dispuso la rotación de la impugnante ni explicar cuál era la necesidad institucional, se determina que la

¹⁵Ibídem.

¹⁶Ibídem.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Universalización de la Salud"

Resolución N° 637-GRALA-JAV-ESSALUD-2020, no ha sido debidamente fundamentada, conforme a lo expuesto en los numerales precedentes.

28. Nótese que la Entidad, en ejercicio de su poder de dirección, ha establecido un procedimiento interno para las acciones de desplazamiento del personal sujeto al régimen de la actividad privada, exigiendo que para la rotación de sus servidores deba concurrir una necesidad de servicio, la misma que la Entidad ha pretendido justificar al emitir el acto administrativo impugnado pero sobre la base de criterios genéricos que no establecen con claridad la necesidad que debe acreditarse para proceder a la rotación, lo que a todas luces se muestra como una justificación “figurada” que carece de las razones esenciales para poder afirmar que la rotación de la impugnante se justifica objetivamente, motivo por el cual la apreciación limitada de la necesidad del servicio que contiene la Resolución N° 637-GRALA-JAV-ESSALUD-2020 se considera como una motivación aparente del acto administrativo.
29. Tal situación, a criterio de esta Sala, constituye una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, por lo que la Resolución N° 637-GRALA-JAV-ESSALUD-2020 se encuentra inmersa en las causales de nulidad previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444¹⁷, al contravenir lo previsto en el numeral 4 del artículo 3° y en el numeral 6.1 del artículo 6°¹⁸ de la citada norma, debiéndose retrotraer el procedimiento hasta antes de la emisión del acto administrativo impugnado a efectos que la Entidad emita una nueva decisión teniendo en cuenta los criterios especificados en la presente resolución.

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

¹⁷**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 10°.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.
2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14. (...)

¹⁸**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 6°.- Motivación del acto administrativo (...)

6.1 La motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.”



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Universalización de la Salud"

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución N° 637-GRALA-JAV-ESSALUD-2020, del 11 de septiembre de 2020, emitida por la Gerencia de la Red Asistencial Lambayeque del SEGURO SOCIAL DE SALUD; por no encontrarse debidamente fundamentada; en el extremo referido a la señora MARIA VICTORIA REQUEJO GASTELO.

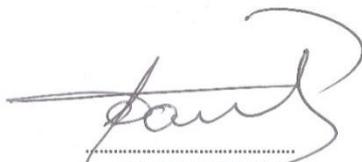
SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento de la emisión de la Resolución N° 637-GRALA-JAV-ESSALUD-2020, del 11 de septiembre de 2020, debiendo la Red Asistencial Lambayeque del SEGURO SOCIAL DE SALUD tener en consideración al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora MARIA VICTORIA REQUEJO GASTELO y a la Red Asistencial Lambayeque del SEGURO SOCIAL DE SALUD, para su cumplimiento y fines pertinentes.

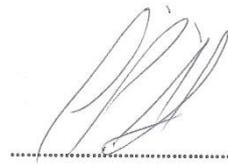
CUARTO.- Devolver el expediente a la Red Asistencial Lambayeque del SEGURO SOCIAL DE SALUD, debiendo dicha entidad considerar lo normado en el artículo 11° del TUO de la Ley N° 27444.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.



SANDRO ALBERTO
NÚÑEZ PAZ
VOCAL



LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE



OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L16/CP8

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.