



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

### **RESOLUCIÓN N° 007648-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 11014-2024-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : BETSY DENISS SOTELO DIAZ  
**ENTIDAD** : CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA  
**GIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO N° 728  
**MATERIA** : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA  
 ROTACIÓN

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD del Memorando N° 000087-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ, del 26 de marzo de 2024 y, de la Resolución Administrativa N° 000053-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ, del 15 de mayo de 2024, emitidos por la Coordinación del Área de Personal de la Presidencia de la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA; por haberse inobservado el deber de motivación del acto administrativo y principio de legalidad.*

Lima, 13 de diciembre de 2024

#### **ANTECEDENTES**

- Mediante Memorando N° 000087-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ, del 26 de marzo de 2024, la Coordinación del Área de Personal de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ica, en adelante la Entidad, pone a conocimiento de la señora BETSY DENISS SOTELO DIAZ, en adelante la impugnante, su rotación de la Sala Laboral – Ica al Juzgado de Paz Letrado de la Sede Marcona (Plaza titular), a partir del lunes 1 de abril de 2024.
- Al no encontrarse conforme con dicha decisión, el 27 de marzo de 2024, la impugnante interpuso recurso de reconsideración contra el Memorando N° 000087-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ; argumentando principalmente que se le está causando un perjuicio psicológico y económico, además de vulnerar su derecho a la estabilidad laboral.
- A través de la Resolución Administrativa N° 000053-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ, del 15 de mayo de 2024<sup>1</sup>, la Coordinación del Área de Personal de la Presidencia de la Entidad resolvió declarar improcedente el recurso de reconsideración interpuesto por la impugnante.

#### **TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN**

<sup>1</sup> Notificada a la impugnante el 15 de mayo de 2024.

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.





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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

4. El 6 de junio de 2024, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Administrativa N° 000053-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ, solicitando se declare su nulidad; bajo los siguientes argumentos:
- (i) Entre las condiciones que se exige para la rotación de un servidor público del Poder Judicial se encuentra el consentimiento expreso del trabajador, que no ha sido requerida al momento de disponerse la rotación al Juzgado de Paz Letrado de la Sede Marcona.
  - (ii) No se advierten las razones objetivas comprobadas que justifique la disposición de rotación.
  - (iii) No se ha cumplido con lo previsto en la Directiva N° 006-2011-CE-PJ, en el extremo referido a los tipos de rotación, no ajustándose al principio de legalidad.
  - (iv) La rotación afecta el libre desarrollo de personalidad en cuanto al ámbito familiar, generando una afectación económica.
  - (v) Lo resuelto por la Entidad demuestra deficiencias en la motivación del acto impugnado, vulnerándose el deber de motivación.
5. Con Oficio N° 000352-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ, 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 dieron origen al acto impugnado.
6. Mediante los Oficios N°s 029090-2024-SERVIR/TSC y 029091-2024-SERVIR/TSC la Secretaria Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación ha sido admitido.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup>, modificado 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,

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.



BICENTENARIO  
PERÚ  
2024



Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>3</sup>, 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: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

8. 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 descritas en el numeral anterior.
9. 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 sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>5</sup>, y el artículo 95° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>6</sup>, en

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".

<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.

<sup>5</sup> **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".

<sup>6</sup> **Reglamento General 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**

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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

adelante el Reglamento General, para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 01 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El Peruano"<sup>7</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

- 10. 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 Directivo, 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 17 de marzo de 2021, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito 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)

- 11. 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.
- 12. 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

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 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".

<sup>7</sup> El 1 de julio de 2016.

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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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

13. De la revisión del expediente administrativo se aprecia que la impugnante se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada, el cual se encuentra 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 del Decreto Legislativo N° 728.
14. En tal sentido, esta Sala considera que, al tener el 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.

### Sobre el *ius variandi* del empleador

15. El artículo 9° del TUO del Decreto Legislativo N° 728<sup>8</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.
16. 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.
17. En aplicación del *ius variandi* el empleador puede cambiar el lugar de trabajo en el

<sup>8</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”.

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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

cual sus trabajadores habitualmente desarrollan las labores, teniéndose por válido el traslado del trabajador, salvo que el empleador actúe con *animus nocendi*<sup>9</sup>, conforme se desprende de lo dispuesto en el literal c) del artículo 30º del TUO del Decreto Legislativo N° 728<sup>10</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.

18. En esta línea, 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.
19. De acuerdo con las opiniones de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR<sup>11</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.
20. 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.

#### Sobre las acciones de desplazamiento de personal en el régimen laboral privado

21. 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.
22. 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

<sup>9</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, El despido en el Derecho Laboral Peruano. 2a Ed., ARA Editores, Lima, 2006, p.433

<sup>10</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>11</sup> Informe Legal N° 175-2011-SERVIR/GG-OAJ.

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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

empleador, lo cual debe ser plasmado internamente por la Entidad.

23. En relación con el desplazamiento de un servidor sujeto al Decreto Legislativo N° 728, bajo la rotación, se aprecia que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el Informe Técnico N° 948-2016-SERVIR/GPGSC, ha precisado:

*“(…) en el régimen del Decreto Legislativo N° 728, la figura de la rotación no cuenta con una regulación especial; sin embargo, la posibilidad de desplazar físicamente a un servidor, para desempeñar iguales o diferentes funciones en la misma entidad o en distinto lugar geográfico, **emerge del poder de dirección que ostenta la entidad** respecto del servidor en el cumplimiento de las funciones encomendadas, lo que le permite organizar el trabajo de la manera que resulte conveniente a las necesidades institucionales y, en ese entendido, variar algunas condiciones de la prestación de servicios.*

*2.11 Por otro lado, debemos resaltar la conveniencia de que cada institución con personal sujeto al régimen de la actividad privada, cuenta con instrumentos internos que normen la manera y condiciones en que se hacen efectivos las acciones de desplazamiento de la rotación, a efectos de ordenar su gestión administrativa y proscribir cualquier arbitrariedad que se pudiera alegar en la ejecución de dichas acciones”.*

(El subrayado y negrita es nuestro)

24. Por su parte, en el Informe Técnico N° 000075-2022-SERVIR-GPGSC, se ha enfatizado:

*“(…) para efectuar la rotación de los servidores en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, las entidades públicas deben observar las disposiciones contenidas en las directivas o lineamientos que previamente hayan aprobado, respetándose las condiciones contractuales esenciales de los servidores involucrados como la remuneración y categoría, según lo previsto en las disposiciones que son propias de su régimen, a efectos de ordenar su gestión administrativa y proscribir cualquier arbitrariedad que se pudiera alegar en la ejecución de dichas acciones”.*

(El subrayado y negrita es nuestro)

25. En el caso del Poder Judicial, mediante la Resolución Administrativa N° 223-2011-CE-PJ, del 7 de septiembre de 2011, se aprobó la Directiva N° 006-2011-CE-PJ, denominada “Reglamento para el Desplazamiento del personal contratado bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 728 en el Poder Judicial”, en lo sucesivo el Reglamento para Desplazamiento.

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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

26. Del tenor del artículo 5º del referido reglamento, se prevén los siguientes tipos de desplazamiento:
- Rotación.**
  - Designación.
  - Destaque.
  - Permuta.
  - Traslado definitivo.
27. A su vez, en la Directiva se encuentran las disposiciones específicas aplicables a los servidores comprendidos en el régimen de la actividad privada relativas a las modalidades de desplazamientos.
28. En este sentido, en el artículo 6º del Reglamento para Desplazamiento se indica que "La rotación consiste en la reubicación del trabajador al interior de una dependencia del Poder Judicial (Consejo Ejecutivo, Corte Suprema de Justicia de la República, Corte Superior de Justicia). Ésta acción no debe alterar significativamente el equilibrio laboral ni estructural de la dependencia y debe estar fundada en razones objetivas que deben ser comprobadas".
29. Asimismo, en el artículo 8º del Reglamento para Desplazamiento se establecen como condiciones para la rotación de personal, las siguientes:
- "1) Que el puesto a desempeñar por rotación propuesta, no difiera del cargo contractual vigente asignado, existiendo en el órgano de destino plaza vacante presupuestada autorizada en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP); y que ello no signifique un gasto para el trabajador y/o la Institución.*
- 2) Que el trabajador propuesto para rotación, reúna los requisitos de formación técnica y/o profesional necesarios y exigidos para el desempeño del nuevo cargo, así también que los estudios acreditados sean compatibles con las funciones que pasará a desempeñar, con el fin de garantizar un óptimo rendimiento en la dependencia donde es propuesto para laborar.*
- 3) El consentimiento expreso del trabajador, solo cuando la rotación implique el traslado a un espacio geográfico muy alejado de donde éste reside habitualmente o le ocasione algún perjuicio económico o familiar".*
30. En este sentido, se advierte que la normativa interna de la Entidad ha contemplado la modalidad de rotación como una facultad que se ejerce bajo el poder de dirección; y ha precisado algunas condiciones para que esta se lleve a cabo.
31. Sin perjuicio de lo antes expuesto, es pertinente precisar que la Entidad es un empleador que rige su relación laboral con sus trabajadores bajo lo dispuesto en el

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º 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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

TUO, y por lo tanto también resulta aplicable para resolver aspectos de la relación de trabajo.

32. Al respecto, claramente se evidencia que la legislación laboral ha determinado, para los empleadores del régimen laboral de la actividad privada, la facultad para introducirse modificaciones en el turno, días y horas de trabajo, siempre y cuando sean cambios razonables y se tengan en cuenta las necesidades del centro de trabajo; esto último evidencia un parámetro a la facultad, pero en ningún extremo establece que el cambio o modificación debe ser sustentado.
33. A partir de lo expuesto, esta Sala considera que las rotaciones que disponga la Entidad, deben ser efectuadas en observancia de lo previsto en su normativa interna, así como en el TUO.

#### Sobre el caso en particular

34. En el presente caso, con el Memorando N° 000087-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ, del 26 de marzo de 2024, la Coordinación del Área de Personal de la Presidencia de la Entidad, pone a conocimiento de la impugnante, su rotación de la Sala Laboral – Ica al Juzgado de Paz Letrado de la Sede Marcona (Plaza titular), a partir del lunes 1 de abril de 2024.
35. Al no encontrarse conforme con dicha decisión, el 27 de marzo de 2024, la impugnante interpuso recurso de reconsideración contra el Memorando N° 000087-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ; argumentando principalmente que se le está causando un perjuicio psicológico y económico, además de vulnerar su derecho a la estabilidad laboral.
36. A través de la Resolución Administrativa N° 000053-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ, del 15 de mayo de 2024, la Coordinación del Área de Personal de la Presidencia de la Entidad resolvió declarar improcedente el recurso de reconsideración interpuesto por la impugnante.
37. Es así que, con el presente recurso de apelación, la impugnante cuestiona la decisión de la Entidad contenida en la Resolución Administrativa N° 000053-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ; argumentando principalmente, entre otros que, entre las condiciones que se exige para la rotación de un servidor público del Poder Judicial se encuentra el consentimiento expreso del trabajador, que no ha sido requerida al momento de disponerse la rotación al Juzgado de Paz Letrado de la Sede Marcona; además, de no advertirse las razones objetivas comprobadas que justifique la

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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

disposición de rotación y, que no se ha cumplido con lo previsto en la Directiva N° 006-2011-CE-PJ, en el extremo referido a los tipos de rotación.

38. Al respecto, es necesario considerar que la exigencia de motivación de las resoluciones administrativas ha sido materia de pronunciamiento expreso del Tribunal Constitucional, que ha precisado su finalidad esencial del siguiente modo:

*"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"*<sup>12</sup>

39. Con relación a ello, el Tribunal Constitucional precisa que, aunque la motivación del acto administrativo "puede generarse previamente a la decisión -mediante los informes o dictámenes correspondientes- o concurrente con la resolución, esto es, puede elaborarse simultáneamente con la decisión", deberá quedar de todos modos consignada en la resolución a través de la "incorporación expresa", de las razones de la entidad que aplica la sanción o de la "aceptación íntegra y exclusiva" de dictámenes o informes previos emitidos por sus instancias consultivas<sup>13</sup>.
40. Así pues, de la lectura del Memorando N° 000087-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ, del 26 de marzo de 2024, a través del cual, la Coordinación del Área de Personal de la Presidencia de la Entidad, pone a conocimiento de la impugnante, su rotación de la Sala Laboral – Ica al Juzgado de Paz Letrado de la Sede Marcona (Plaza titular), a partir del lunes 1 de abril de 2024, no se evidencia que la Entidad haya sustentado dicha rotación en alguno de los supuestos legales previstos en el Reglamento para el Desplazamiento.
41. En efecto, de lo revisado en dicho memorando, se observa que la Entidad únicamente se limita hacer referencia a lo manifestado por el Presidente de la Sala Laboral (órgano jurisdiccional donde venía prestando servicios la impugnantes antes de la disposición de su rotación). No obstante, la Entidad no ha realizado una adecuada operación de subsunción, pues no ha identificado cuál es el tipo de rotación que resulta aplicable al caso, y en base a ello esbozar los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan dicha decisión.
42. Por su parte, de la lectura de la Resolución Administrativa N° 000053-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ, tampoco se evidencia que la Entidad haya evaluado los argumentos

<sup>12</sup> Fundamento 9 de la sentencia recaída en el Expediente N° 4289-2004-AA/TC.

<sup>13</sup> Todas las referencias al Fundamento 10 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 4289-2004-AA/TC.

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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

que la impugnante ha expuesto en su recurso de reconsideración para cuestionar lo decidido por la Entidad en el Memorando N° 000087-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ, instancia en la que tampoco ha subsumido adecuadamente en qué tipo de rotación previsto en el Reglamento para el Desplazamiento se configura la rotación de la impugnante, así como, los argumentos objetivos que lo sustente.

43. De esta manera, esta Sala considera importante señalar que, la Entidad no ha observado el requisito de la debida motivación y principio de legalidad, al no encontrarse justificado objetivamente la rotación; toda vez que, la misma no se encuentra debidamente sustentada, puesto no se advierte que la Entidad al momento de disponer la rotación de la impugnante haya observado los tipos de rotación previsto en el Reglamento para el Desplazamiento, así como el procedimiento establecido para ello.
44. Asimismo, en el acto impugnado tampoco se observa que la Entidad haya evaluado los argumentos de la impugnante que expuso en su recurso de reconsideración, por lo cual, no se ha expuesto los argumentos objetivos que sustenten su decisión. En consecuencia, corresponde que se declare la nulidad del acto impugnado, así como el Memorando N° 000087-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ, al haber incurrido la Entidad en el supuesto de motivación aparente, en la medida que, no se encuentra evidenciado que haya expuesto las razones objetivas que justifique la rotación de la impugnante, asimismo, se ha vulnerado el principio de legalidad.
45. Por tanto, se concluye que la Entidad no ha cumplido con su obligación de garantizar el debido procedimiento, por lo que se encuentra afectada por la causal de nulidad prevista en los numerales 1 y 2 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444, al contravenir lo previsto en el inciso 4 del artículo 3° y el inciso 6.1 del artículo 6° de la citada norma.
46. Sin perjuicio de lo expuesto, este Tribunal debe precisar que no está negando a la Entidad la posibilidad de que como empleador pueda disponer sobre su personal, las acciones administrativas de desplazamiento que considere pertinente; sino que estas deben realizarse conforme a las disposiciones legales vigentes y estar debidamente sustentadas.
47. Finalmente, esta Sala estima que, habiéndose constatado la vulneración del debido procedimiento administrativo respecto a la inobservancia del deber de motivación y principio de legalidad, deviene en innecesario pronunciarse sobre los demás argumentos esgrimidos por la impugnante en el recurso de apelación sometido a conocimiento del Tribunal.

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.





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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD del Memorando Nº 000087-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ, del 26 de marzo de 2024 y, de la Resolución Administrativa Nº 000053-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ, del 15 de mayo de 2024, emitidos por la Coordinación del Área de Personal de la Presidencia de la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA; por haberse inobservado el deber de motivación del acto administrativo y principio de legalidad.

**SEGUNDO.-** Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión del Memorando Nº 000087-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ, del 26 de marzo de 2024, debiendo la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA tener en consideración al momento de resolver los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución a la señora BETSY DENISS SOTELO DIAZ y a la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente a la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley Nº 27444.

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/segunda-sala/>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

**GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO**

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

**ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

**SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

L12

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º 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.

Página 12 de 12



BICENTENARIO  
PERÚ  
2024

