



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 043-2020-GR-CUSCO-PERPM/DE**

Cusco, 15 de junio de 2020.

**EL DIRECTOR EJECUTIVO DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PLAN MERISS DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO.**

**VISTOS:**

La Resolución Directoral N° 002-2020-GR-CUSCO-PERPM-DE, de fecha 10 de enero de 2020, emitido por el Director Ejecutivo del PER Plan MERISS, Memorandum N° 058-2020-GR-CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSLTL, de fecha 02 de marzo de 2020, emitido por el Director de Supervisión Liquidación y Transferencia, Memorandum N° 094-2020-GR-CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSLTL, de fecha 06 de Mayo de 2020, emitido por el Director de Supervisión Liquidación y Transferencia, Solicitud 5/N, con Registro 675, ingresado a la entidad en fecha 15 de mayo de 2020 suscrita por el Señor Edgar Aucca Mariscal, Informe Nro. 098-2020-GR-CUSCO-PERPM-DE/AL DE, de fecha 09 de junio de 2020 emitido por la Asesora Legal del PER Plan MERISS, y demás antecedentes;

**CONSIDERANDO:**

Que, el Plan MERISS, se constituye como Proyecto Especial del Gobierno Regional Cusco por Decreto Regional N° 005-90-AR/RI, el siete de diciembre de mil novecientos noventa, con la misión de contribuir al mejoramiento de la producción y productividad agropecuaria en el ámbito regional del Cusco, mediante la ejecución de Proyectos de Riego de pequeña y mediana envergadura; es un organismo desconcentrado de la Gerencia General Regional, con personería jurídica de derecho público, cuenta con autonomía técnica, económica y administrativa en la medida que las normas lo faculden. Es responsable de formular, coordinar, dirigir, ejecutar, administrar y brindar asistencia técnica especializada en proyectos relacionados con la infraestructura de riego.

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 996-2015 GR CUSCO/GR de fecha 09 de Octubre de 2015, El Gobierno Regional Cusco, aprobó el Manual de Operaciones del Proyecto Especial Regional PLAN MERISS<sup>1</sup>, Manual que en el artículo 12, inciso e, establece como función específica de la Alta Dirección designar y/o remover a los titulares de los cargos de confianza, así como autorizar la contratación o cese del personal, bajo cualquier modalidad de contratación.

Que, el artículo 41 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) del PER Plan MERISS, aprobado mediante Resolución Directoral N° 035-2011-GR CUSCO-PERPM-DE, de fecha 31 de marzo de 2011, establece que es facultad exclusiva de la Dirección Ejecutiva: Planear, organizar, dirigir, orientar, administrar, y controlar la actividad interna del centro de trabajo, en armonía con las disposiciones legales, directivas y convenio colectivo, que comprende la facultad de determinar la ubicación y rotación de los trabajadores.

Que, mediante Resolución Directoral N° 002-2020-GR-CUSCO-PERPM-DE, de fecha 10 de enero de 2020, la Dirección Ejecutiva del PER Plan MERISS, APRUEBA la designación de personal profesional, técnico y administrativo indeterminado, en las diferentes áreas funcionales, jefaturas, y proyectos de la entidad, mediante la cual y para efectos del caso en concreto, el señor Ignacio Edgar Aucca Mariscal, fue asignado como conductor a la Dirección de Sistemas de Riego. (No especificándose lugar de prestación, y sólo la dirección bajo la cual laboraría).

Que, con Memorandum N° 058-2020-GR-CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSLTL, de fecha 02 de marzo de 2020, el Director de Supervisión Liquidación y Transferencia, Ing. Carlos Torres Galiano, comunica al trabajador Sr.

<sup>1</sup> El Manual de Operaciones es un documento técnico normativo de gestión, que establece y regula la naturaleza, jurisdicción, líneas de interrelación, base legal, visión misión, objetivo, atribuciones, funciones, régimen legal y económico, y la estructura orgánica del PER Plan MERISS.



Ignacio Edgar Auca Mariscal la "ASIGNACION DE FUNCIONES", como conductor de camioneta EGO-73, para el proyecto Hanocca-Taypitunga.

Que, mediante Memorándum N° 094-2020-GR-CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSLIT, de fecha 06 de Mayo de 2020, el Director de Supervisión Liquidación y Transferencia, Ing. Carlos Torres Galiano, comunica al trabajador Sr. Ignacio Edgar Auca Mariscal "ASIGNACION DE FUNCIONES", como conductor del inspector de Obra del Proyecto de Irrigación Versalles -esta última rotación en medio de la Emergencia sanitaria por Covid-19- con motivo de rotación de trabajadores por necesidad de servicio.

Que, con Solicitud S/N, con Registro 675, ingresado a la entidad en fecha 15 de mayo de 2020, suscrito por el Señor Edgar Auca Mariscal, mediante el cual solicita **se evalúe el cambio inmotivado** como conductor de la Dirección de Sistemas de Riego designado mediante Resolución Directoral N° 002-2020-GR-CUSCO-PERPM-DE, ya que dicha Resolución se vendría incumpliendo por cuanto instancias de menor jerarquía habrían dispuesto su Traslado a otro lugar de trabajo, emplazando cese de actos de hostilidad al PER Plan MERISS, solicitando dejar sin efecto el Memorándum N° 094-2020-GR-CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSLIT y su restitución como conductor de la Dirección de Sistemas de Riego.

Que, Mediante Informe N°233-2020-GR-CUSCO/PERPM/DA-RR-HH, el Responsable de Recursos Humanos, solicita revisar y evaluar el documento de la referencia a) así como establecer si constituye un acto de hostilidad laboral y finalmente pronunciarse al grado de Jerarquía de los siguientes documentos de gestión: i)Resolución Directoral N° 002-2020-GR-CUSCO-PERPM-DE y ii)Memorándum N° 094-2020-GR-CUSCO-PERPM/DE-OSLT.

#### **Del Régimen laboral aplicable al presente caso:**

Que, al respecto, de la revisión de la documentación que obra en el expediente se aprecia que el solicitante 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 LPCL).

Que, en tal sentido, al tener la condición de contratado por un empleador estatal bajo el régimen laboral de la actividad privada, al solicitante le son aplicables las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones y cualquier otro documento en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de la Entidad.

#### **Sobre el ius variandi del empleador**

Que, el artículo 9<sup>2</sup> de la LPCL 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.

Que, 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, la forma y el modo de prestación del servicio a cargo del trabajador.

Que, 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, conforme se desprende de lo dispuesto en el literal c) del artículo 30° de la

<sup>2</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°.- (...) 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."



LPCL, al referirse como acto de hostilidad el traslado de un trabajador, siempre y cuando sea con la intención de ocasionarle un perjuicio real y concreto;

Que, asimismo, la posibilidad del traslado del trabajador 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. En razón de ello, el traslado del trabajador "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.

Que, adicionalmente, debe tenerse en cuenta, 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 el desplazamiento del trabajador.**

Que, como se puede observar de los antecedentes, en virtud de Memorándum N° 094-2020-GR-CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSLTL, de fecha 06 de Mayo de 2020, y Memorándum N° 058-2020-GR-CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSLTL, de fecha 02 de marzo de 2020, al solicitante se le asigna funciones primero como conductor de la camioneta EGO -732 para la Inspección del Proyecto Hanocca Taypitunga y posteriormente como conductor del Inspector de la Obra del Proyecto de Irrigación Versailles.

Que, sobre el particular, se tiene que el solicitante fue rotado fuera del lugar habitual de trabajo, en atención a lo cual bastará que se verifique si en el caso en concreto existió una causal objetiva que originó su traslado y si se cumplió el respectivo procedimiento.

Que, así, pues, en lo que concierne a la rotación, el artículo 78° del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, dispone que ésta es la acción de desplazamiento que se utiliza a efectos de reubicar a un servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzados.

Que, el numeral 2) del artículo 10 del DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, establece: Causales de nulidad.- Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: 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".

Que, por su parte, el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución Directoral N° 013-92- INAP-DNP, establece en su numeral 3.2 respecto a la rotación lo siguiente (...) La rotación se efectiviza por: -En el lugar habitual de trabajo mediante Memorandum de la máxima autoridad administrativa y En distinto lugar geográfico mediante Resolución del titular.

Que, de la revisión del Expediente se tiene que la rotación del solicitante se ha efectivizado mediante Memorandums, lo que contraviene lo dispuesto por el Manual Normativo de Personal 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución Directoral N° 013-92- INAP-DNP, por lo que a falta de un requisito para que se pueda efectuar, la rotación dispuesta se deberá dejar sin efecto el Memorándum N° 094-2020-GR-CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSLTL, de fecha 06 de Mayo de 2020, y Memorándum N° 058-2020-GR-CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSLTL, de fecha 02 de marzo de 2020, en consecuencia, disponer el retorno del solicitante al cargo asignado como conductor a la Dirección de Sistemas de Riego.

Que, considerando lo mencionado en la parte superior mediante Informe N° 098-2020-GR-CUSCO-PERPM-DE/AL, de fecha 09 de junio de 2020, la Asesora Legal del Per Plan MERISS señala lo siguiente: "1.- Respecto a la Hostilidad Laboral; en el marco legal de los actos de hostilidad los encontramos en **el artículo 30°**



**del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. N° 003-97-TR (...) Estos actos de hostilidad son los siguientes:**

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador;
- c) **El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;**
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador. (Lo resaltado es agregado).

2.- Para considerarse un acto de hostilidad frente al Trabajador, debe justificarse y demostrarse el "propósito de ocasionarle perjuicio" o de "causarle un daño", debiendo ser acreditado objetivamente, no siendo atribuible un afán de perjudicarlo o dañarlo. 3.- Por otro lado, se precisa que la rotación, remoción o reubicación del lugar de prestación de servicios del trabajador está contemplada en el segundo párrafo del Artículo Primero de la Resolución Directoral N° 002-2020-GR-CUSCO-PERPM-DE a la letra señala: **"La designación del personal no tiene condición de definitiva ni debe entenderse como permanencia en el cargo, por lo que el trabajador puede ser removido o reubicado por necesidad de servicio institucional debidamente justificado.** 4.- En ese sentido, es factible disponer la rotación, remoción o reubicación del personal por necesidad de servicio, sin que esto constituya un acto de hostilidad 4.- Los artículos 41 y 43, (...) 5.- En ese sentido, es atribución y facultad del Director Ejecutivo, disponer la rotación, remoción o reubicación del personal por necesidad de servicio, sin que esto constituya un acto de hostilidad. 6. Respecto al grado de jerarquía de los documentos de gestión, es preciso señalar que la jerarquía en gestión administrativa de una resolución Directoral sería superior a la de un memorándum, dependiendo de la finalidad del documento y los procedimientos pres establecidos de trámite interno."

Que, considerando el párrafo anterior, en el citado informe la Asesora Legal, concluye en: "1.- La designación del personal realizada mediante Resolución Directoral N° 002-2020-GR-CUSCO-PERPM-DE, no tiene condición de definitiva, ni debe entenderse como permanencia en el cargo, pudiendo el trabajador ser removido o reubicado por necesidad de servicio institucional. 2.- Los hechos alegados por el Señor Edgar Auca Mariscal respecto el cese de presuntos actos de hostilidad de la entidad por haberse suscitado el cambio de lugar de trabajo, no constituyen actos de hostilidad, al no existir propósito de ocasionarle perjuicio o causarle daño. 3.- Se recomienda dejar sin efecto el Memorándum N° 094-2020-GR-CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSLIT, de fecha 06 de Mayo de 2020, y el Memorándum N° 058-2020-GR-CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSLIT, de fecha 02 de marzo de 2020, emitidos por el Director de Supervisión Liquidación y Transferencia, Ing. Carlos Torres Galiano, por el cual comunica al trabajador Sr. Ignacio Edgar Auca Mariscal la "ASIGNACION DE FUNCIONES", al no tener facultades de determinar la ubicación, reubicación o rotación de los trabajadores. 4.- Se recomienda determinar el lugar de prestación de servicios del trabajador Sr. Ignacio Edgar Auca Mariscal quien anteriormente a la emisión del Memorándum N° 094-2020-GR-CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSLIT, y el Memorándum N° 058-2020-GR-CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSLIT, venía ejerciendo el cargo de conductor de la Dirección de Sistemas de Riego, debiendo comunicarle la determinación de su lugar de trabajo. 5.- Se recomienda a la Dirección Ejecutiva, remitir documento múltiple dirigido a los responsables de las unidades orgánicas y Direcciones del PER Plan MERISS, (...) 6.- Se recomienda implementar las medidas correctivas, respecto a las acciones que dieron origen al cambio el lugar de trabajo del Sr, Edgar Auca Mariscal, sin seguir el debido procedimiento. 7.- Comunicar al trabajador de las acciones tomadas."

Que, en uso de la facultades y atribuciones conferidas por el Decreto Regional N° 005-90 AR/RI, la Resolución Ejecutiva Regional N° 694-2019-GR CUSCO/PR, y la Resolución Ejecutiva Regional N° 029-2020-GR CUSCO/PR.



**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- DEJAR SIN EFECTO**, el Memorándum N° 094-2020-GR-CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSLT, de fecha 06 de Mayo de 2020, y el Memorándum N° 058-2020-GR-CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSLT, de fecha 02 de marzo de 2020, por contravenir Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución Directoral N° 013-92- INAP-DNP, por estar incurso en la causal prevista en el numeral 2) del artículo 10 del TUO de la Ley N.º 27444, al haber vulnerado el requisito de validez de competencia.

**ARTICULO SEGUNDO.- DISPONER**, retorne el Sr Ignacio Edgar Auca Mariscal al cargo que ocupaba antes de la emisión de el Memorándum N° 094-2020-GR-CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSLT, de fecha 06 de Mayo de 2020, y Memorándum N° 058-2020-GR-CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSLT, de fecha 02 de marzo de 2020

**ARTICULO TERCERO.- REMITIR** copia de los actuados a Secretaría Técnica, con la finalidad de que en cumplimiento de sus funciones, evalué las responsabilidades de los funcionarios y/o servidores que han intervenido en el presente procedimiento administrativo, conforme al numeral 11.3) del artículo 11 del TUO de la Ley N.º 27444.

**ARTÍCULO CUARTO.- NOTIFICAR** la presente resolución al Sr Ignacio Edgar Auca Mariscal, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**



GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
 PER-PLAN MERISS INKA  
 ASESORIA LEGAL

Fecha: **16 JUN 2020**  
 Hora: 12:27 - Nº .....  
 Folios: 09 ..... Firma: *Quity*

*Copia*

*[Firma]*  
**ING. LUIS ARAGÓN GRANEROS**  
 Director Ejecutivo  
 PER PLAN MERISS

*[Firma]*  
 16.06.2020



GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
 PER-PLAN MERISS INKA  
 OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Fecha: **16 JUN 2020**  
 Hora: 12:16 ..... Nº 025  
 Folios: 09 ..... Firma: *[Firma]*

*Resolución Dir. Original*

GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
 PER-PLAN MERISS INKA  
 DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN

Fecha: **16 JUN 2020**  
 Hora: 12:21 ..... Nº 1898  
 Folios: ..... Firma: *[Firma]*



GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
 PER-PLAN MERISS INKA  
 DIRECCIÓN DE SISTEMAS DE RIEGO

Fecha: **16 JUN. 2020**  
 Hora: 12:20 ..... Nº .....  
 Folios: ..... Firma: *[Firma]*

GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
 PER-PLAN MERISS INKA  
 POOL MAQUINARIAS

Fecha: **16 JUN. 2020**  
 Hora: ..... Nº .....  
 Folios: ..... Firma: *[Firma]*

LAG/smts.  
 Asesoría Legal.  
 Recursos Humanos.  
 Archivo.

GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
 PER-PLAN MERISS INKA  
 DIRECCIÓN DE SUPERVISIÓN,  
 ENTREGA Y TRANSFERENCIA

Fecha: **16 JUN 2020**  
 Hora: 17:29 ..... Nº .....  
 Folios: ..... Firma: *[Firma]*

AV. PEDRO VILCAPAZA N° 332 - WANCHAQ  
 CENTRAL TELEFÓNICA: 084 - 232639  
 www.meriss.gob.pe



Trabajemos  
 con  
**Integridad**



## HOJA DE TRÁMITE

FECHA: 11 2 JUN 2020

Nº: 833

DOCUMENTO: INF. N° 098 - 2020 - GE / AL

ASUNTO: Informe sobre cese de actos de hostilidad

PARA ENTREGAR A LA OFICINA DE:	FECHA	FOLIOS	FIRMA
<u>Asesoría legal</u>		<u>15</u>	

**INDICACIONES:**

- |                           |                             |                         |
|---------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| 1. Para su atención       | 8. Preparar Respuesta       | 15. Según lo Solicitado |
| 2. Acompañar antecedentes | 9. Informar                 | 16. Su Conocimiento     |
| 3. Participar en reunión  | 10. Por corresponderle      | 17. Publicar            |
| 4. Constancia/Certificado | 11. Opinión y Recomendación | 18. Entrevistarme       |
| 5. Devolver Interesado    | 12. Formular Contrato       | 19. Revisión y Trámite  |
| 6. Acción Necesaria       | 13. Formular Adenda         | 20. Archivar            |
| 7. Firma                  | 14. Formular Resolución D.  | 21. Otros               |

**Observaciones:**

Proyectar Resoluciones y Memos de acuerdo a las conclusiones que surtirán

GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
 PER PLAN MERISS  
  
 Ing. Luis Aragón Graneros  
 DIRECTOR EJECUTIVO



Trabajemos  
**Integridad**

GERENCIA GENERAL REGIONAL  
PROYECTO ESPECIAL REGIONAL  
PLAN DE MEJORAMIENTO DE RIEGO EN SIERRA  
Y SELVA  
PLAN MERISS INKA



GOBIERNO REGIONAL  
**CUSCO**

hostilidad laboral y finalmente pronunciarse al grado de Jerarquía de los siguientes documentos de gestión:  
i) Resolución Directoral N° 002-2020-GR-CUSCO-PERPM-DE y ii) Memorándum N° 094-2020-GR-CUSCO-PERPM-DE-OSLT.

**ANÁLISIS:**

1.- Respecto a la Hostilidad Laboral; en el marco legal de los *actos de hostilidad* los encontramos en el **artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. N° 003-97-TR (...)** Estos actos de hostilidad son los siguientes:

- a) *La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;*
- b) *La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador;*
- c) ***El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;***
- d) *La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;*
- e) *El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;*
- f) *Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;*
- g) *Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador. (Lo resaltado es agregado).*

2.- Para considerarse un acto de hostilidad frente al Trabajador, debe justificarse y demostrarse el "*propósito de ocasionarle perjuicio*" o de "*causarle un daño*", debiendo ser acreditado objetivamente, no siendo atribuible un afán de perjudicarlo o dañarlo.

3.- Por otro lado, se precisa que la rotación, remoción o reubicación del lugar de prestación de servicios del trabajador está contemplada en el segundo párrafo del Artículo Primero de la Resolución Directoral N° 002-2020-GR-CUSCO-PERPM-DE a la letra señala: "***La designación del personal no tiene condición de definitiva ni debe entenderse como permanencia en el cargo, por lo que el trabajador puede ser removido o reubicado por necesidad de servicio institucional debidamente justificado***".

4.- En ese sentido, es factible disponer la rotación, remoción o reubicación del personal por necesidad de servicio, sin que esto constituya un acto de hostilidad.

4. Los artículos 41 y 43, del CAPITULO VI - DESPLAZAMIENTOS, del REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, del PROYECTO ESPECIAL REGIONAL "PLAN MERISS", aprobado mediante Resolución Directoral N° 013-2020-GR-CUSCO-PERPM-DE, de fecha 13 de febrero de 2020, señala lo siguiente:

**"Artículo 41°.-** *El desplazamiento de personal es la acción administrativa mediante la cual un trabajador pasa a desempeñar otras funciones dentro de la Institución, distintas a la inicialmente convenida, teniendo en consideración la necesidad del servicio, su formación, capacitación, experiencia laboral y nivel remunerativo. Las acciones administrativas para el desplazamiento de los trabajadores de la institución son:*

- a) *Designación.*
- b) *Rotación.*
- c) *Encargo.*
- d) *Comisión de Servicio.*

**Artículo 43°.- Rotación.** *- Es la acción administrativa que consiste en la reubicación del/ la trabajador/a al interior de la Institución para asignarle funciones según las necesidades de servicio, su formación, capacitación y experiencia laboral, respetando el nivel remunerativo alcanzado y reconocido.*

*La Rotación se efectúa por decisión de la Autoridad Administrativa, en caso la rotación sea en el lugar habitual de trabajo mediante Memorándum de la máxima autoridad administrativa; en caso sea en distinto lugar geográfico mediante Resolución Directoral.*

5.- En ese sentido, es atribución y facultad del Director Ejecutivo, disponer la rotación, remoción o reubicación del personal por necesidad de servicio, sin que esto constituya un acto de hostilidad.



Trabajemos  
con  
**Integridad**

AV. PEDRO VILCA APAZA N° 332 – WANCHAG  
CENTRAL TELEFÓNICA: 084 – 232639  
[www.meriss.gob.pe](http://www.meriss.gob.pe)



# HOJA DE TRÁMITE



GOBIERNO REGIONAL  
**CUSCO**

## URGENTE

01 JUN 2020

FECHA: \_\_\_\_\_

Nº: 645

DOCUMENTO : Solicitud

ASUNTO : Empleado cese de actos de hostilidad

PARA ENTREGAR A LA OFICINA DE:	FECHA	FOLIOS	FIRMA
Recepción Administración / Responsable D.C. H.H.		03	
Asesoría legal			

**INDICACIONES:**

- 01.- Para su atención
- 02.- Acompañar Antecedentes
- 03.- Participar en Reunión
- 04.- Constancia/Certificado
- 05.- Devolver Interesado
- 06.- Acción Necesaria
- 07.- Firma

- 08.- Preparar Respuesta
- 09.- Informar
- 10.- Por corresponderle
- 11.- Opinión y Recomendación
- 12.- Formular Contrato
- 13.- Formular Adenda
- 14.- Formular Resolución D.

- 15.- Según lo Solicitado
- 16.- Su Conocimiento
- 17.- Publicar
- 18.- Entrevistarme
- 19.- Revisión y Tramite
- 20.- Archivar
- 21.- Otros

**Observaciones:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
PER-PLAN MERISS

Ing. Luis Aragón Graneros  
DIRECTOR EJECUTIVO



SEÑOR DIRECTOR EJECUTIVO DEL PLAN MERISS  
Ing. LUIS ARAGON GRANEROS

GOBIERNO REGIONAL CUSCO PERU - PLAN MERISS DIRECCION EJECUTIVA	
Fecha:	15 MAY 2020
Hora:	12:50 N°
Folio:	07 Firma: <i>jt</i>

**EDGAR AUCCA MARISCAL**, identificado con D.N.I. N° 23937874, servidor permanente en actividad, con más de 30 años de servicio, domiciliado en la APV La Victoria F-2 Tica Tica, Distrito de Cusco, ante su Despacho con atención digo:

Señor Director, en ejercicio del derecho de petición y en defensa de mis derechos laborales que se encuentran reconocidos en nuestra Constitución Política del Perú, recorro a su Despacho, para solicitarle muy respetuosamente evalúe mi cambio inmotivado como conductor de Dirección de Sistemas de Riego, establecido en la Resolución Directoral N° 002-2020-GE CUSCO-PERPM-DE, lo cual dicha Resolución viene siendo incumplido, por cuanto instancias de menor jerarquía han dispuesto mi TRASLADO a otro lugar de trabajo, sin realizar una evaluación objetiva de mis antecedentes laborales, lo cual me causa perjuicio personal y familiar; por lo que solicito a Ud. Señor Director, evalúe mi pedido y disponga se deje sin efecto mi traslado de lugar de trabajo, por los siguientes motivos.

**PRIMERO.-** Señor Director, como es de su conocimiento, su Despacho mediante Resolución Directoral N° 002-2020-GR CUSCO-PERPM-DE, de fecha 10 de enero de 2020, aprobó la designación del personal administrativo y técnico, en distintos cargos, áreas y jefaturas del Plan Meriss, para el ejercicio 2020, en el cual fui designado como **conductor de la Dirección de Sistemas de Riego**, laborando en esas condiciones hasta el mes de febrero del presente año; sin embargo, el 02 de marzo, el Director de Supervisión, Liquidación y Transferencia, sin tener competencia para disponer mi cambio y sobreponiéndose a una Resolución Directoral, con Memorandum N° 058-2020-GR CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSLST, dispone mi cambio como conductor de la Supervisión del Proyecto Hanocca Taypitunga, sin dar ninguna explicación ni justificación sobre la decisión adoptada, lo cual me causa perjuicio y genera desestabilización en mi proyecto familiar. Posteriormente, el 06 de mayo (en plena vigencia del estado de emergencia por la pandemia), nuevamente el Director de Supervisión, con Memo. N° 044-2020-GR CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSLST, dispone mi cambio a la supervisión de obra del Proyecto Versailles, a cargo del Ing. Amilcar Puma, con el cual el perjuicio contra mi persona se agudiza. Estas decisiones, además de causarme inestabilidad laboral y emocional, contraviene lo resuelto por su Despacho, esto es que con un documento de menor rango (Memorandum), se modifica y/o se desconoce lo resuelto en una Resolución Directoral, por lo que SOLICITO se respete lo que la alta Dirección ha resuelto, esto es el cumplimiento de mi designación como Conductor de la Dirección de Sistemas de Riego, caso contrario considerare como un acto unilateral, que sin ser su función ni tener competencia, toma una decisión de trasladar o cambiar de lugar de trabajo, lo cual constituye un acto NULO de pleno derecho.

**SEGUNDO.-** Con absoluto desconocimiento de la jerarquía de las normas, que se encuentra regulado en la Constitución Política del Estado, con un Memorandum de una instancia inferior, se desconoce y se modifica lo que se ha resuelto en una Resolución Directoral, lo cual no es posible aceptar en un estado de derecho, por este motivo es que dicha decisión de cambio es inejecutable porque contraviene la jerarquía normativa.

**TERCERO.-** Asimismo Señor Director, tampoco se ha tomado en cuenta el aspecto personal y el antecedente laboral, tanto de mi persona como de la persona por quien fui cambiado, por cuanto mi persona he laborado más de 25 años en proyectos, en lugares lejanos como coyllurqui, cotabambas, huayllati, kishuara, pachachaca, santo tomas, uchucarco, entre otros proyectos; a comparación de las persona por los que fui cambiado, que apenas cuenta con 08 años de servicio e incluso son trabajadores contratados; de manera que no existe un criterio objetivo de racionalidad que sustente el cambio, sino que se apoya en un simple criterio subjetivo, que en un centro laboral NO DEBE EXISTIR. Respecto de mi antecedente laboral, tampoco se ha tomado en cuenta, porque como se puede ver de mi file personal, no cuento con ningún antecedente negativo, esto es llamas de atención, sanciones y otros, por ello que llama la atención que se



**"Año de la universalización de la salud"**  
Cusco, Capital Histórica del Perú

	GOBIERNO REGIONAL CUSCO PER-PLAN MERISS INKA ASESORIA LEGAL
Fecha:	22 MAY 2020
Hora:	12:39 N°
Folios:	08 Firma: <i>[Firma]</i>

**INFORME N° 233-2020-GR CUSCO/PERPM/DA-RR-HH.**

SEÑOR : ABG. SILVIA MILUSKA TORBISCO CASTILLO.  
ASESOR LEGAL - PMI.

ASUNTO : Solicito Opinión respecto a la solicitud del trabajador EDGAR AUCCA MARISCAL

REFERENCIAS : 1) Hoja de Trámite N° 675-2020-DE.  
2) SOLICITUD SIN

FECHA : CUSCO, 22 DE MAYO DEL 2020.

Mediante el presente me dirijo a Usted, en atención a los documentos de las referencias, mediante el trabajador Edgar Auca Mariscal, solicita se evalúe el cambio inmotivado como conductor de Dirección de Sistema de Riego establecido en la Resolución Directoral N° 002-2020-GR-CUSCO-PEPRM-DE, por cuanto instancias de menor jerarquía (Memorándum N° 094-2020-GR-CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSL) han dispuesto mi traslado a otro lugar de trabajo sin realizar una evaluación objetiva. Indicando que podría calificarse esta decisión como un acto hostilizadorio.

Considerando, la situación corresponde al área de la oficina de Asesoría Legal, la revisión y evaluación de la petición del trabajador sobre el traslado del lugar de trabajo, considerado como un acto de hostilidad Asimismo le corresponde esclarecer el grado de jerarquía normativa.

Es cuanto informo a usted, para su conocimiento y demás fines consiguientes.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
PER-PLAN MERISS

Abg. José Enrique Loza Zea  
RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS

JELZ/evn  
C.c.- Archivo.



Trabajemos  
con  
**Integridad**

AV. PEDRO VILCA APAZA N° 332 - WANCHAO  
CENTRAL TELEFÓNICA: 084 - 232639  
[www.meriss.gob.pe](http://www.meriss.gob.pe)

 GOBIERNO REGIONAL CUSCO PER - PLAN MERISS INKA DIRECCIÓN EJECUTIVA	
Fecha:	15 MAY 2020
Hora:	12:50 N° 675
Folios:	07 Firma: <i>[Firma]</i>

**SEÑOR DIRECTOR EJECUTIVO DEL PLAN MERISS**  
**Ing. LUIS ARAGON GRANEROS**

**EDGAR AUCCA MARISCAL**, identificado con D.N.I. N° 23937874, servidor permanente en actividad, con más de 30 años de servicio, domiciliado en la APV La Victoria F-2 Tica Tica, Distrito de Cusco, ante su Despacho con atención digo:

Señor Director, en ejercicio del derecho de petición y en defensa de mis derechos laborales que se encuentran reconocidos en nuestra Constitución Política del Perú, recurro a su Despacho, para solicitarle muy respetuosamente evalúe mi **cambio inmotivado** como conductor de Dirección de Sistemas de Riego, establecido en la Resolución Directoral N° 002-2020-GE CUSCO-PERPM-DE, lo cual **dicha Resolución viene siendo incumplido**, por cuanto instancias de menor jerarquía han dispuesto mi TRASLADO a otro lugar de trabajo, sin realizar una evaluación objetiva de mis antecedentes laborales, lo cual me causa perjuicio personal y familiar; por lo que solicito a Ud. Señor Director, evalúe mi pedido y disponga se deje sin efecto mi traslado de lugar de trabajo, por los siguientes motivos.

**PRIMERO.-** Señor Director, como es de su conocimiento, su Despacho mediante Resolución Directoral N° 002-2020-GR CUSCO-PERPM-DE, de fecha 10 de enero de 2020, aprobó la designación del personal administrativo y técnico, en distintos cargos, áreas y jefaturas del Plan Meriss, para el ejercicio 2020, en el cual fui designado como **conductor de la Dirección de Sistemas de Riego**, laborando en esas condiciones hasta el mes de febrero del presente año; sin embargo, el 02 de marzo, el Director de Supervisión, Liquidación y Transferencia, sin tener competencia para disponer mi cambio y sobreponiéndose a una Resolución Directoral, con Memorándum N° 058-2020-GR CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSLST, **dispone mi cambio como conductor de la Supervisión del Proyecto Hanocca Taypitunga**, sin dar ninguna explicación ni justificación sobre la decisión adoptada, lo cual me causa perjuicio y genera desestabilización en mi proyecto familiar. Posteriormente, el 06 de mayo (en plena vigencia del estado de emergencia por la pandemia), nuevamente el Director de Supervisión, con Memo. N° 094-2020-GR CUSCO-PERPM/DE-OSLT/DSLST, dispone mi cambio a la supervisión de obra del Proyecto Versailles, a cargo del Ing. Amilcar Puma, con el cual el perjuicio contra mi persona se agudiza. Estas decisiones, además de causarme inestabilidad laboral y emocional, contraviene lo resuelto por su Despacho, esto es que con un documento de menor rango (Memorándum), se modifica y/o se desconoce lo resuelto en una Resolución Directoral, por lo que **SOLICITO** se respete lo que la alta Dirección ha resuelto, esto es el cumplimiento de mi designación como Conductor de la Dirección de Sistemas de Riego, caso contrario considerare como un acto unilateral, que sin ser su función ni tener competencia, toma una decisión de trasladar o cambiar de lugar de trabajo, lo cual constituye un acto **NULO** de pleno derecho.

**SEGUNDO.-** Con absoluto desconocimiento de la jerarquía de las normas, que se encuentra regulado en la Constitución Política del Estado, con un Memorándum de una instancia inferior, se desconoce y se modifica lo que se ha resuelto en una Resolución Directoral, lo cual no es posible aceptar en un estado de derecho, por este motivo es que dicha decisión de cambio es inejecutable porque contraviene la jerarquía normativa.

**TERCERO.-** Asimismo Señor Director, tampoco se ha tomado en cuenta el aspecto personal y el antecedente laboral, tanto de mi persona como de la persona por quien fui cambiado, por cuanto mi persona he laborado más de 25 años en proyectos, en lugares lejanos como coyllurqui, cotabambas, huayllati, kishuara, pachachaca, santo tomas, uchucarco, entre otros proyectos; a comparación de las persona por los que fui cambiado, que apenas cuenta con 08 años de servicio e incluso son trabajadores contratados; de manera que no existe un criterio objetivo de racionalidad que sustente el cambio, sino que se apoya en un simple criterio subjetivo, que en un centro laboral **NO DEBE EXISTIR**. Respecto de mi antecedente laboral, tampoco se ha tomado en cuenta, porque como se puede ver de mi file personal, no cuento con ningún antecedente negativo, esto es llamas de atención, sanciones y otros, por ello que llama la atención que se