



RESOLUCION DIRECTORAL N° 044 -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.

VISTO Y 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 facultan. Es responsable de formular, coordinar, dirigir, ejecutar, administrar y brindar asistencia técnica especializada en proyectos relacionados con la infraestructura de riego..

Que, el artículo 9¹ 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 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, 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;

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, 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:

- (i) Permite la reubicación de un servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según su grupo ocupacional y categoría remunerativa alcanzada.

¹ 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."



- (ii) Se efectúa por decisión de la autoridad administrativa, cuando es dentro del lugar habitual del trabajo o, con el consentimiento del interesado, en caso contrario.
- (iii) Supone el desempeño de funciones similares, acordes con el grupo ocupacional en que se encuentra ubicado el servidor.
- (iv) Para efectuarse, debe verificarse que la persona reúna los requisitos mínimos exigidos por el nuevo cargo, que los estudios del servidor sean compatibles con el nuevo puesto de trabajo y que exista previsión de cargo en el CAP de la entidad.
- (v) 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, el artículo 43 del Reglamento Interno de Trabajo del PER Plan MERISS (RIT), aprobado mediante Resolución Directoral N° 013-2020-GR CUSCO-PERPM-DE, de fecha 13 de febrero de 2020, señala lo siguiente: "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 Memorandum de la máxima autoridad administrativa, en caso sea en distinto lugar geográfico mediante Resolución Directoral."

Que, el Decreto Legislativo 1505, Decreto Legislativo que ESTABLECE MEDIDAS TEMPORALES EXCEPCIONALES EN MATERIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA OCASIONADA POR EL COVID-19, en su Cuarta Disposición Complementaria Final señala lo siguiente: **Variación excepcional de funciones del/la servidor/a civil.**- De manera excepcional, hasta el 31 de diciembre de 2020, las entidades públicas podrán asignar nuevas funciones o variar las funciones ya asignadas a sus servidores/as civiles, indistintamente de su régimen laboral, según la necesidad del servicio y teniendo en cuenta su perfil profesional y/o experiencia laboral. La ejecución de esta medida no implica la variación de la contraprestación. En caso se trate de servidores/as civiles con discapacidad, se deberá observar sus condiciones particulares.

Que, para el procedimiento de rotación se consideran las necesidades de servicio, el desempeño laboral, los perfiles profesionales y/o académicos, la situación actual, y de conformidad con la función directriz contenida en el artículo 43° del Reglamento Interno de Trabajo del PER Plan MERISS y a fin de cautelar el normal funcionamiento de los Proyectos establecidos, el desplazamiento de personal debe ser atendido en función a los cargos estructurales y cantidad de personal contemplado en el Cuadro de Asignación de Personal vigente, en tal sentido, la rotación del Señor Ignacio Edgar Auca Mariscal, corresponde a una ROTACION de carácter TEMPORAL.

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.- DISPONER la ROTACIÓN TEMPORAL, por necesidad de servicio del Sr Ignacio Edgar Auca Mariscal, contratado bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728; en el modo y forma que sigue: CONDUCTOR DEL INSPECTOR DE OBRA DEL PROYECTO "MEJORAMIENTO Y AMPLIACIÓN DEL SERVICIO DE AGUA PARA RIEGO EN LOS SECTORES DEL RIO VERSALLES N° SANTA ELENA, RETIRO CARMEN, TIRJUAY, ARENAL IPAL, DISTRITOS DE OCOBAMBA Y YANATILE" con efectividad a partir de la fecha de notificada con la presente resolución administrativa, previa Entrega Formal de Cargo.

ARTICULO SEGUNDO.- NOTIFICAR la presente resolución al Sr Ignacio Edgar Auca Mariscal, y a las dependencias correspondientes para su cumplimiento y fines pertinentes.



ARTICULO TERCERO.- COMUNICAR a la Oficina de Recursos Humanos el contenido de la presente resolución, para su conocimiento y fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

[Handwritten Signature]
Ing. LUIS ARACÓN GRANEROS
Director Ejecutivo
PER PLAN MERISS

[Handwritten Signature]
 16-06-2020
 12.10. pvt.



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

Fecha: **16 JUN 2020**
 Hora: 12:14 hrs. N° 624
 Folios: 04 Firma: *[Signature]*

Resolución Original.

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
 PER-PLAN MERISS INKA
 P.O.O. MAQUINARIAS

Fecha: **16 JUN. 2020**
 Hora: N°
 Folios: Firma: *[Signature]*

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
 PER-PLAN MERISS INKA
 ASESORIA LEGAL

Fecha: **16 JUN 2020**
 Hora: 12:27 N° -
 Folios: 04 Firma: *[Signature]*

copio

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

Fecha: **16 JUN. 2020**
 Hora: 12:20 N°
 Folios: Firma: *[Signature]*

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
 PER - PLAN MERISS INKA
 DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN

Fecha: **16 JUN 2020**
 Hora: 12:21 N° 1899
 Folios: Firma: *[Signature]*

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
 PER-PLAN MERISS INKA
 DIRECCIÓN DE SUPERVISIÓN,
 INSPECCIÓN Y FISCALÍA

Fecha: **16 JUN 2020**
 Hora: 12:09
 Folios: 10 Firma: *[Signature]*

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



Trabajemos
 con
Integridad



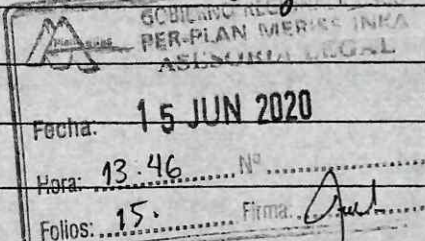
HOJA DE TRÁMITE

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>	
			
Fecha: <u>15 JUN 2020</u>			
Hora: <u>13:46</u> N°			
Folios: <u>15</u> Firma: <u>[Signature]</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:

Proyector Resoluciones
y Memos de acuerdo a las
conclusiones que orrison

 GOBIERNO REGIONAL CUSCO
 PER-PLAN MERISS
[Signature]
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.L. 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 - WANCHAQ
CENTRAL TELEFÓNICA: 084 - 232639
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:



Ing. Luis Alagón Graneros
DIRECTOR EJECUTIVO



SEÑOR DIRECTOR EJECUTIVO DEL PLAN MERISS
Ing. LUIS ARAGON GRANEROS

GOBIERNO REGIONAL CUSCO PER - PLAN MERISS INGA DIRECCION EJECUTIVA	
Fecha:	15 MAY 2020
Hora:	12:50 N°
Folios:	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 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° 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 (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 llamadas 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 S/N

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/DSLTL) 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.

 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 AUCGA 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 nomas, 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 tomás, 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