

*Resolución Administrativa de la Gerencia General
del Poder Judicial
N° 004-2016- GGPI*

Lima, 05 ENE. 2016

VISTO:

El Recurso de Apelación interpuesto por doña DINES BERROCAL ZÁRATE, Analista II de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, contra el acto administrativo contenido en el Memorándum No. 2409-2015-GRHB-GG/PJ, de fecha 01 de setiembre de 2015, emitido por la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, sobre Cese de Actos de Hostilidad.

CONSIDERANDO:

Que, conforme lo dispone el artículo 209° de la Ley No. 27444, que aprueba la Ley del Procedimiento Administrativo General, el Recurso de Apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho;

Que, mediante Memorándum No. 2409-2015-GRHB-GG/PJ, de fecha 01 de setiembre de 2015, emitido por la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial, se puso en conocimiento de doña DINES BERROCAL ZÁRATE, Analista II de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, que por dinámica organizacional se ha visto por conveniente que a partir de la fecha pase a prestar apoyo en la Subgerencia de Desarrollo de Sistemas de Información de la Gerencia de Informática de la Gerencia General del Poder Judicial, por lo que deberá hacer entrega de su cargo a su inmediato superior y ponerse a disposición de la mencionada dependencia tan pronto sea notificada con los alcances de dicho documento;

Que, más adelante, a través de Carta No. 1436-2015-GRHB-GG/PJ, de fecha 07 de setiembre de 2015, emitida por la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, se puso en conocimiento de doña DINES BERROCAL ZÁRATE, que no existen actos de hostilidad en su contra toda vez que no se ha afectado su dignidad como trabajadora, habiéndose dispuesto que preste apoyo a un órgano de línea de la Gerencia General del Poder Judicial, tal es el caso de la Gerencia de Informática, teniéndose en cuenta su perfil profesional y experiencia laboral, debiendo cumplir con lo dispuesto a través de los Memorándum No. 2409 y 2440-2015-GRHB-GG-PJ, de fechas 01 y 03 de setiembre de 2015, respectivamente;



Que, posteriormente, a través de escrito de fecha 22 de setiembre de 2015, doña DINES BERROCAL ZÁRATE se dirigió a la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar con el objeto de interponer Recurso de Apelación contra el Memorándum No. 2409-2015-GRHB-GG/PJ, antes citado, manifestando haber ingresado a laborar al Poder Judicial el 01 de junio de 1995 para desarrollar labores en la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima. Igualmente, refiere que a partir del 03 de enero de 1996, se le otorgó la encargatura de Jefe Administrativo II en el Área de Recursos Humanos de la Oficina de Administración Distrital de dicho órgano jurisdiccional, siendo el caso que a través de Resolución Administrativa No. 170-2006-GG-PJ, se dispuso su traslado definitivo a la Gerencia General del Poder Judicial, a partir del 05 de abril de 2006, en el cargo de Asistente Administrativo II, realizando funciones de Analista II como responsable del Área de Magistrados

Que, la recurrente sostiene, asimismo, que por Resolución Administrativa No. 404-2010-GG-PJ, de fecha 01 de agosto de 2010, fue declarada ganadora del Concurso Interno para el cargo de Analista II – Plaza No. 016088 del Área de Ingreso de la Subgerencia de Procesos de Personal y Bienestar de la entonces Gerencia de Personal y Escalafón Judicial, desarrollando funciones propias del área según el Manual de Organización y Funciones de la Gerencia General del Poder Judicial, por lo que queda claro que su trayectoria laboral efectuada en este Poder del Estado ha estado vinculada a la administración de los recursos humanos, no explicándose hasta el momento las razones que motivaron su rotación a la Subgerencia de Soporte Tecnológico de la Gerencia de Informática, despacho que según el Manual de Organización y Funciones de la Gerencia General, no tiene la necesidad de contar con el apoyo de las labores de un Analista II, proveniente de la Subgerencia de Procesos de Personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, hecho que afecta su trayectoria personal y profesional;

Que, con vista al recurso administrativo interpuesto por la recurrente, es pertinente resaltar que de acuerdo a lo establecido en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley No. 27444, por el Principio de Legalidad, las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que le fueron conferidas. Por su parte, el numeral 1.4, refiere que por el principio de razonabilidad las decisiones de la autoridad administrativa cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben



*Resolución Administrativa de la Gerencia General
del Poder Judicial
N° 004-2016- GGPJ*

adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido;

Que, de la misma forma, el artículo 3° de la norma en comento, determina lo siguiente: "Son requisitos de validez de los actos administrativos: 1. Competencia, ya que debe ser emitido por el órgano facultado en razón de materia, territorio, grado, tiempo o cuantía (...); 2. Objeto o contenido, toda vez que los actos administrativos deben expresar su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos; 3. Finalidad Pública, en la medida en que debe adecuarse a las finalidades de interés público asumidas por las normas que otorgan las facultades al órgano emisor, sin que pueda habilitársele a perseguir mediante el acto, aun encubiertamente, alguna finalidad personal de la propia autoridad, a favor de un tercero, u otra finalidad pública distinta a la prevista en la ley; 4. Motivación, ya que el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico; 5. Procedimiento regular, de acuerdo al procedimiento previsto para su generación;

Que, en mérito a lo anterior, el artículo 10° de la Ley No. 27444, antes citada, determina lo siguiente: "Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: 1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias; 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14°; 3. Los actos expresos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática, o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no se cumplen con los requisitos, documentación o trámites esenciales para su adquisición; 4. Los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma";

Que, ahora bien, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 206° de la norma materia de análisis, conforme a lo señalado en el artículo 108° frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo 207°, por lo que resulta necesario analizar los alcances y contenido del Memorandum No. 2409-2015-



GRHB-GG/PJ, con el objeto de determinar si es que el mismo ha sido emitido conforme lo establece la ley y/o constituye un atentado contra los derechos laborales de la recurrente;

Que, en este contexto, el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral determina que por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas (...), así como 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 las cosas, el artículo 30° del TUO del Decreto Legislativo No. 728, antes citado: "Constituyen actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente sus servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio" (el subrayado es nuestro). El Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, precisa que el "traslado a un lugar distinto" constitutivo de acto de hostilidad, es aquel que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto, con el agregado que "siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionar perjuicio al trabajador";

Que, para BLANCAS BUSTAMENTE, la infracción patronal viene, de este modo, a quedar configurada por la ocurrencia de dos elementos: el elemento objetivo, constituido por el traslado físico del trabajador a un centro de trabajo localizado en un ámbito geográfico distinto; y el elemento subjetivo, que radica en el "deliberado propósito" del empleador de ocasionar, con dicha decisión, un perjuicio al trabajador (Blancas Bustamante Carlos. El Despido en el Derecho Laboral Peruano. Ara Editores, Lima, Perú. 2006. Segunda Edición. Pág. 430);

Que, al respecto, se advierte del mérito del Memorándum No. 2409-2015-GRHB-GG/PJ, de fecha 01 de setiembre de 2015, que la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, por motivos de dinámica organizacional dispuso que doña DINES BERROCAL ZÁRATE, Analista II de la Subgerencia de Procesos de Personal, preste su apoyo en la Subgerencia de Desarrollo de Sistemas de Información de la Gerencia de Informática del Poder Judicial, por lo que debería ponerse a disposición de la mencionada Subgerencia tan pronto sea



*Resolución Administrativa de la Gerencia General
del Poder Judicial
N° 004-2016- GGPPJ*

notificada con el presente documento, todo ello tal como se ha destacado haciendo uso de las prerrogativas que le otorga el Poder de Dirección contenido en el artículo 9° del TUO del Decreto Legislativo No. 728, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, antes citado;

Que, no obstante lo anterior, resulta necesario señalar que se entiende por IUS VARIANDI la facultad otorgada a una de las partes en el contrato de trabajo (el empleador) por el cual éste modifica la prestación o prestaciones a cargo del trabajador con el fin de realizar los objetivos empresariales planteados por el patrono. Para DE FERRARI, es importante destacar la necesaria flexibilidad que debe poseer la relación de trabajo durante su existencia, en razón a su propia naturaleza, y a la inconveniencia de concebirla rígidamente, sin posibilidad de admitir cambios respecto de la forma de ejecutar las prestaciones del trabajador, en tanto aquellos no modifiquen perjudicialmente para éste sus condiciones de trabajo (De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen II. Ediciones De Palma. Buenos Aires. Pág. 321);

Que, en este orden secuencial de ideas, queda claro que la decisión de la administración de personal de rotar a la servidora DINES BERROCAL ZÁRATE a la Subgerencia de Desarrollo de Sistemas de Información de la Gerencia de Informática de la Gerencia General del Poder Judicial constituye un acto que se encuentra encuadrado en los supuestos que establece el artículo 9° del TUO del Decreto Legislativo No. 728, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR, situación que de ninguna manera puede entenderse como un acto de hostilidad en contra de sus intereses o patrimonio, por lo que el presente recurso administrativo deviene en Infundado;

Que, en consecuencia, al no haber desvirtuado los fundamentos en que se sustenta la recurrida, el Recurso de Apelación interpuesto por doña DINES BERROCAL ZÁRATE, Analista II de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, contra el acto administrativo contenido en el Memorándum No. 2409-2015-GRHB-GG/PJ, de fecha 01 de setiembre de 2015, emitido por la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, sobre Cese de Actos de Hostilidad, deviene en Infundado; dándose por agotada la vía administrativa;



Que, estando a lo informado por la Oficina de Asesoría Legal, y de conformidad con lo dispuesto por la Resolución Administrativa del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial N° 278-2011-CE-PJ, y sus modificatorias contenidas en las Resoluciones Administrativas del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial Nos. 225-2012-CE-PJ y 149-2014-CE-PJ, respectivamente, y en uso de las atribuciones conferidas a la Gerencia General del Poder Judicial;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar Infundado el Recurso de Apelación interpuesto por doña DINES BERROCAL ZÁRATE, Analista II de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, contra el acto administrativo contenido en el Memorándum No. 2409-2015-GRHB-GG/PJ, de fecha 01 de setiembre de 2015, emitido por la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, sobre Cese de Actos de Hostilidad, por las razones expuestas en la parte considerativa de la presente resolución; dándose por agotada la vía administrativa.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Encargar a la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, la transcripción de la presente resolución para su notificación a la interesada y a las instancias administrativas pertinentes.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



PÉDRO M. TAPIA ALVARADO
Gerente General
PODER JUDICIAL

