

**PERÚ**Presidencia del  
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

Fecha

**INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC**

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**  
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la rotación del servidor bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276

Referencia : Oficio N° 0311-2020/MDM-A

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, la Alcaldesa de la Municipalidad Distrital de Morropón realiza a SERVIR la siguiente consulta:

¿Es posible rotar al servidor nombrado del Decreto Legislativo N° 276 a una plaza de Tesorero para lo cual cumple con los requisitos, pero es esposo de la Gerente Municipal la cual también es nombrada?

**II. Análisis****Competencias de SERVIR**

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica- emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

**Consideraciones generales respecto a las acciones de desplazamiento**

- 2.4 Al respecto, los artículos 75 y 76 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establecen que el desplazamiento del servidor público para desempeñar diferentes funciones dentro o fuera de su entidad se efectúa teniendo en consideración su formación, capacitación y experiencia, según su grupo y nivel de carrera, siendo

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: CJRCYV2



las acciones administrativas de desplazamiento las siguientes: designación, rotación, reasignación, destaque, permuta, encargo, comisión de servicios y transferencia.

- 2.5 Por su parte, el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP, desarrolla las acciones y el procedimiento de las mencionadas acciones administrativas de desplazamiento de personal.
- 2.6 De esta manera, proceden las acciones administrativas de desplazamiento de personal si cumplen -de manera conjunta- con las condiciones establecidas tanto en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, así como en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal".

### **Sobre la rotación del servidor bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276**

- 2.7 El artículo 78° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 establece que la rotación consiste en la reubicación del servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzados. Asimismo, establece que dicha rotación se efectúa por decisión de la autoridad administrativa cuando es dentro del lugar habitual de trabajo.
- 2.8 En ese marco, para efectos de realizar la rotación de personal dentro de su misma entidad conforma las normas antes citadas, se deben cumplir las siguientes condiciones:
- a) Se debe tratar de un servidor de carrera;
  - b) Se le debe asignar funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzado; y,
  - c) Se deben realizar por necesidad institucional.
- 2.9 Además, el Manual de Desplazamiento de Personal establece en su numeral 3.2 respecto de la rotación lo siguiente:
- a) Es una acción administrativa que permite la reubicación de un servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según su grupo ocupacional y categoría remunerativa alcanzada.
  - b) 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.
  - c) Supone el desempeño de funciones similares, acordes con el grupo ocupacional en que se encuentra ubicado el servidor.
  - d) 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 de los documentos de gestión interna de la entidad (CAP o CAP Provisional).
- 2.10 Asimismo, el citado Manual señala que la rotación se efectiviza mediante memorándum de la máxima autoridad (cuando se realice dentro del lugar habitual de trabajo) o Resolución del Titular (cuando se realice en distinto lugar geográfico), por lo que el servidor deberá presentarse en el nuevo puesto de trabajo según los plazos establecidos en el memorándum o resolución, según corresponda.



- 2.11 En ese sentido, en virtud de su poder de dirección, el empleador tiene la facultad de disponer la rotación de su personal por necesidad institucional, debiendo cumplir para ello con las disposiciones establecidas tanto en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 como en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal".

Así, por ejemplo, si se quiere rotar a un servidor nombrado del nivel SPA que actualmente labora en la Oficina de Logística a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, en el CAP o CAP Provisional de la entidad deberá constar que en esta última dependencia existe una plaza vacante y presupuestada del mismo nivel. Además, el servidor deberá cumplir el perfil de nuevo cargo que asumirá en la dependencia de destino.

- 2.12 Aunado a ello, es preciso señalar que mediante el [Informe Técnico N° 2253-2016-SERVIR/GPGSC](#), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, se indicó en sus numerales 2.9, 2.10 y 2.11 lo siguiente:

*“2.9 En concordancia con lo anterior, el numeral 3.2.1 del manual normativo ha establecido que la rotación consiste en la reubicación del servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según su grupo ocupacional y categoría remunerativa alcanzada.*

*2.10 Siendo así, se advierte que la modalidad de rotación implica percibir la misma remuneración del puesto de origen del personal rotado toda vez que se hace referencia a la permanencia en el respectivo grupo ocupacional, de lo cual se desprende que no resultaría posible incrementar dicho monto remunerativo.*

*2.11 Por tanto, el personal rotado percibe únicamente su respectiva remuneración, mas no otro beneficio o bonificación económica por asumir el puesto materia de desplazamiento, lo que sí ocurre con la modalidad de encargatura en la que se otorga el pago de bonificación diferencial.”*

### **Sobre posibles conflictos de intereses**

- 2.13 Sin perjuicio de lo anterior, debe tenerse en cuenta que la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante CEFP) ha establecido infracciones que deben ser observadas por todos aquellos que presten servicios a la Administración Pública. En ese sentido, de acuerdo al artículo 10° del CEFP<sup>1</sup>, la transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y las prohibiciones del Capítulo III se consideran infracciones y su vulneración genera responsabilidad pasible de sanción.

- 2.14 Así tenemos que, en el inciso 1 del artículo 8° del CEFP, sobre las prohibiciones éticas de la Función Pública, establece lo siguiente:

*“Artículo 8.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública*

<sup>1</sup> De acuerdo a lo establecido por el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, las infracciones de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, se procesan conforme a las reglas procedimentales de la Título VI: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.



PERÚ

Presidencia del  
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

*El servidor público está prohibido de:*

**1. Mantener Intereses de Conflicto**

*Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.  
(...)"*

- 2.15 Conforme se advierte, los servidores públicos, bajo cualquier modalidad de vinculación y régimen laboral, se encuentran prohibidos de mantener intereses de conflicto en la Administración Pública bajo responsabilidad pasible de sanción.

**III. Conclusiones**

- 3.1 En virtud de su poder de dirección, el empleador tiene la facultad de disponer la rotación de su personal por necesidad institucional, debiendo cumplir para ello con las disposiciones establecidas tanto en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 como en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal".
- 3.2 La rotación es una de las modalidades de desplazamiento que consiste en la reubicación del servidor de carrera al interior de la entidad para desempeñar funciones acordes a su grupo ocupacional y nivel remunerativo alcanzado. Asimismo, el servidor debe reunir los requisitos mínimos exigidos por el nuevo cargo.
- 3.3 Conforme a lo señalado en el [Informe Técnico N° 2253-2016-SERVIR/GPGSC](#), el personal rotado percibe la misma remuneración del puesto de origen, por lo que no le corresponde percibir algún beneficio o bonificación económica por asumir el cargo materia de desplazamiento.
- 3.4 De acuerdo con el inciso 1 del artículo 8º y artículo 10º del CEF, los servidores públicos, bajo cualquier modalidad de vinculación y régimen laboral, se encuentran prohibidos de mantener intereses de conflicto en la Administración Pública bajo responsabilidad pasible de sanción.

Atentamente,

**DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/kah

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: CJRCYV2