



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 lucha contra la corrupción y la impunidad"

**INFORME TÉCNICO N° 847 -2019-SERVIR/GPGSC**

De : **CYNTHIA SÚ LAY**  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la acción de desplazamiento de rotación, transferencia de personal inspectivo de los Gobiernos Regionales a la SUNAFIL y otro

Referencia : Oficio N° 000278-2019-GR.LAM/OERH (3028155-4)

Fecha : Lima, 11 JUN. 2019

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Lambayeque consulta a SERVIR lo siguiente:

- a. ¿Es posible transferir a la SUNAFIL a un servidor que fue rotado a la plaza de inspector de trabajo, la misma que viene ocupando hasta la actualidad?
- b. ¿Es posible efectuar el reordenamiento del cargo de Inspector de Trabajo IV, nivel remunerativo STC a un cargo que conlleve la pertenencia al Grupo Ocupacional Profesional, implicando este un incremento de presupuesto de la entidad y asignarle tal cargo al aludido servidor, para facilitar la transferencia?

**II. Análisis**

**Competencia de SERVIR**

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el 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.

**Delimitación de la consulta**

- 2.3 En primer lugar, debemos indicar que siendo SERVIR un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal del Estado, no puede entenderse que como parte de sus atribuciones se encuentra el constituirse en una instancia previa a la adopción de decisiones individuales en cada entidad.

Por lo anterior, se puede concluir que no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnico legal, emitir pronunciamiento sobre la situación concreta descrita en el documento de la referencia. Por ello, el presente informe examina las nociones generales de las materias consultadas.





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 lucha contra la corrupción y la impunidad”

## Sobre el régimen del personal inspectivo de los Gobiernos Regionales y la acción de desplazamiento de rotación

- 2.4 La Ley N° 28806, Ley de Inspección del Trabajo, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2007-TR, no han previsto disposición alguna respecto al régimen laboral aplicable al personal que realiza función inspectiva en los GORE, por tanto corresponderá el régimen laboral de la entidad con la que mantenga vínculo laboral.
- 2.5 De esta manera, teniendo en consideración que de acuerdo a la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales<sup>1</sup>, el personal de los GORE, incluyendo al personal que realiza función inspectiva, se sujetan al régimen laboral de la carrera administrativa, regulado por el Decreto Legislativo N° 276, correspondiéndole así todos los beneficios, derechos y deberes que el mismo contempla.
- 2.6 Siendo así, se advierte que para el personal inspectivo de los GORE al encontrarse bajo el régimen de la carrera administrativa se rige por el marco normativo del Decreto Legislativo N° 276, normas reglamentarias y complementarias tales como: el Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM y el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP, “Desplazamiento de personal”, aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP/DNP, los cuales establecen reglas de desarrollo para la rotación del personal sujeto a dicho régimen.
- 2.7 En ese sentido, para efectos de realizar la rotación del personal dentro de su misma entidad, conforme a las normas antes citadas, se deben cumplir las siguientes condiciones:
- Se debe tratar de un servidor de carrera;
  - Se le debe asignar funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzado; y,
  - Se deben realizar por necesidad institucional.
- 2.8 En esa misma línea, 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 de la rotación lo siguiente:
- 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.
  - 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.
  - Supone el desempeño de funciones similares, acordes con el grupo ocupacional en que se encuentra ubicado el servidor.
  - 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 los documentos de gestión interna de la entidad (CAP Provisional<sup>2</sup>)

<sup>1</sup> Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales  
Artículo 44.- Régimen laboral.

Los funcionarios y servidores a cargo de los Gobiernos Regionales se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.

<sup>2</sup> Conforme a lo dispuesto en la Directiva N° 001-2014-SERVIR/GPGSC “Reglas de aplicación progresiva para la aprobación del Cuadro de Puestos de las Entidades”, los Gobiernos Locales y sus programas y proyectos adscritos, deben observar y seguir las reglas básicas establecidas en dicha Directiva, para efectos de iniciar el trámite de la aprobación del Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional), el mismo que reemplaza al CAP.





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 lucha contra la corrupción y la impunidad”

- 2.9 Asimismo, señala dicho Manual, 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.
- 2.10 Conforme a ello, la decisión de rotar a un servidor recae sobre el empleador, en tanto se cumplan – de manera conjunta- las condiciones establecidas tanto en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, como en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal”.
- 2.11 En ese sentido, se precisa que la rotación es una de las modalidades de desplazamiento, que consiste en el traslado del servidor para desempeñar iguales o diferentes funciones en la misma entidad, teniendo en cuenta su formación, capacitación y experiencia, según su grupo y nivel de carrera alcanzado. Ello se sustenta en el poder de dirección que ostenta el empleador, que le permite dirigir las labores de los servidores públicos, el cual lo faculta incluso a disponer de manera unilateral el traslado a una unidad distinta a la que labore el servidor, requiriendo consentimiento del servidor para aquellos casos en los que se produzca un cambio de lugar habitual de trabajo.

#### **Del personal inspectivo comprendido en el proceso de transferencia en el marco de la Ley N° 30814**

- 2.12 La Ley N° 30814, Ley del fortalecimiento del Sistema Inspectivo, dispuso la transferencia temporal del personal que realiza función inspectiva en los Gobiernos Regionales (en adelante GORE) a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante SUNAFIL).

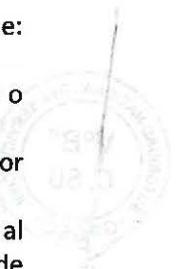
En cuanto a la transferencia de personal, la norma acotada precisa que se encuentran comprendidos dentro del proceso de transferencia aquellos servidores que tienen la condición de inspector del trabajo, que han ingresado por concurso público y que ejercen en la actualidad la función inspectiva, previa evaluación objetiva que incluya la formación y experiencia laboral.

- 2.13 Por su parte, el Reglamento de la Ley N° 30814, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2018-TR, establece que se constituirán Comisiones de Transferencia que conducirán el proceso de transferencia en temas relacionados al personal que realiza función inspectiva, acervo documentario y asistencia técnica.

Es así, que en su artículo 5° precisa que el proceso de transferencia comprende a los servidores que:

- i. Al 9 de julio de 2018, ocupan el puesto de inspector auxiliar, inspector del trabajo o supervisor inspector en el respectivo Gobierno Regional;
- ii. Han ingresado a laborar al puesto de inspector auxiliar, inspector del trabajo o supervisor inspector a través de un concurso público;
- iii. Ejercen funciones de inspector auxiliar, inspector del trabajo o supervisor inspector al momento de efectivizarse la transferencia de personal a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral; y,
- iv. Han rendido la evaluación objetiva, según las pautas establecidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Asimismo, la mencionada disposición legal establece que la SUNAFIL emitirá los lineamientos que deben seguir las comisiones a las que se hace referencia en el artículo 4 del presente decreto supremo, para la transferencia de personal que realiza la función inspectiva.





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 lucha contra la corrupción y la impunidad”

- 2.14 En mérito a ello, mediante Resolución Ministerial N° 130-2019-SUNAFIL se aprobó, entre otros, los “Lineamientos para la transferencia del personal inspectivo de los GORE a la SUNAFIL en el marco de la Ley N° 30814” (en adelante Lineamientos), el mismo que en su numeral 5.1 recoge los supuestos previstos por el artículo 5° del Reglamento de la Ley N° 30814.
- 2.15 De esta manera, se advierte que solo podrá ser comprendido dentro del proceso de transferencia aquellos servidores que cumplan con los requisitos reseñados en los numerales 2.12 y 2.13 del presente informe, en caso no cumplan con dichos requisitos no podrán participar el proceso de transferencia.
- 2.16 Sin perjuicio de lo señalado, y teniendo en cuenta que el numeral 2.6 de los Lineamientos, señala que aquellas situaciones no previstas serán resueltas por las Comisiones de Transferencias, sugerimos remitir este extremo de la consulta a la Comisión de Transferencia conformada por la SUNAFIL para el GORE de Lambayeque.

### Sobre nivel remunerativo y la categoría de los servidores

- 2.17 En ese sentido, y a tenor de lo señalado precedentemente, se dice que el servidor tiene derecho al nivel y categoría profesional obtenidos al momento de su ingreso<sup>3</sup>. Durante el desarrollo del vínculo laboral entre el servidor y la entidad, el nivel o categoría obtenido por el servidor, al momento de su ingreso, podrán variar cuando logre ser promovido a un nivel o categoría superiores, lo cual sucede con ocasión de un concurso interno de promoción o ascenso, debidamente autorizado, y que por lo general supone para el servidor promovido un monto de retribución mayor y que corresponde a su nuevo nivel remunerativo o categoría.
- 2.18 En este punto, es importante anotar que el ascenso de un servidor al interior de una entidad no puede derivar de un proceso de reorganización o reestructuración, por cuanto, y como fue explicado en el punto 2.15 precedente, para que un servidor alcance un nivel remunerativo superior, debe transitar previamente por un concurso<sup>4</sup>.
- 2.19 Es por ello que la Tercera Disposición Transitoria<sup>5</sup> de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, en su literal b), prohíbe la recategorización y/o modificación de plazas, que se orienten al incremento de remuneraciones, por efecto de la modificación del Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y/o del Presupuesto Analítico de Personal (PAP), sancionándose con la



En el ámbito de la actividad privada cualquier cambio de funciones o puesto de trabajo que signifique una rebaja de categoría profesional que se realice sin un motivo debidamente justificado (en función del perfil y las cualidades profesionales del trabajador) y las necesidades reales de la empresa, vulnera los límites legales estipulados por la ley y el precepto constitucional del respeto a la dignidad del trabajador y por tanto es considerado un acto de hostilidad, regulado en el artículo 30° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, y artículo 49° del Reglamento de Ley de Fomento del Empleo. Puede verse también, al respecto, la Casación N° 6961-2012-Junín.

<sup>3</sup> En el sentido de este pronunciamiento, puede verse el punto 2.8 del Informe Legal N° 650-2011-SERVIR/GG-OAJ.

<sup>5</sup> Vigente de acuerdo a lo establecido por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto.

Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto:

“DISPOSICIONES TRANSITORIAS

(...)

TERCERA.- En la Administración Pública, en materia de gestión de personal, se tomará en cuenta lo siguiente:

(...)

b) Queda prohibida la recategorización y/o modificación de plazas, que se orienten al incremento de remuneraciones, por efecto de la modificación del Cuadro para Asignación de Personal - CAP y/o del Presupuesto Analítico de Personal - PAP. El incumplimiento de lo dispuesto en el presente literal genera la nulidad de la acción de personal efectuada, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad, así como de su Titular.”



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 lucha contra la corrupción y la impunidad”

nulidad de pleno derecho al acto administrativo que la contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordene o permita.

- 2.20 En concordancia con lo expuesto, la Ley de Presupuesto del Sector Público vigente, al igual que sus antecesoras, permite la promoción y el ascenso de nivel o categoría de los servidores, en tanto se implemente la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, que será efectuado a través del concurso interno respectivo, y restringe la recategorización y/o modificación de plazas orientadas al incremento de remuneraciones en la lógica de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411.

### III. Conclusiones

- 3.1. La rotación es la acción administrativa, regulada en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, que consiste en la reubicación del servidor nombrado al interior de la entidad, en un cargo previsto en los documentos de gestión interna (CAP Provisional), donde aquel pueda efectivamente desempeñarse, teniendo en cuenta su formación, capacitación y experiencia, así como respetando su grupo ocupacional y nivel remunerativo alcanzado. En esa misma línea debe cumplirse las formalidades establecidas en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal.
- 3.2. De acuerdo a lo establecido por el marco normativo de la Ley N° 30814, solo podrá ser comprendido dentro del proceso de transferencia de los GORE a la SUNAFIL, aquellos servidores que cumplan con los requisitos reseñados en los numerales 2.12 y 2.13 del presente informe.
- 3.3. Para que la entidad asigne un mayor nivel o categoría a sus servidores, estos deberán transitar previamente por un concurso interno, previa existencia de plazas aprobadas, vacantes y debidamente presupuestadas, de lo contrario no será posible que las entidades públicas puedan recategorizar y/o modificar las plazas, que se orienten al incremento de remuneraciones, conforme prevé la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411.

Atentamente,



**CYNTHIA SÚ LAY**  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

