



PERÚ

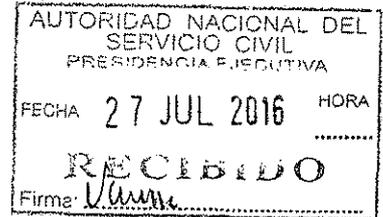
Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

SECRETARÍA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

**INFORME TÉCNICO N° 1467 -2016-SERVIR/GPGSC**



A : JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN  
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Rotación y ascenso de servidores nombrados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276

Referencia : Oficio N° 1296-2015-MINEDU/SG-OGRH

Fecha : Lima, 27 JUL. 2016

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Educación consulta a SERVIR lo siguiente:

- (i) ¿Es procedente la rotación con cambio de cargo?
- (ii) ¿Es procedente la rotación de un trabajador de servicio al cargo de oficinista o auxiliar de biblioteca?
- (iii) ¿Las rotaciones pueden realizarse de forma permanente?
- (iv) ¿El ascenso puede efectuarse con cambio de grupo ocupacional, previo concurso y en caso de servidor tenga el perfil del cargo al cual postula?
- (v) ¿En los procesos de desplazamiento y ascenso que participe un servidor registrado en el Grupo Ocupacional Auxiliar y con Nivel Remunerativo Técnico deberá considerarse el nivel remunerativo o el grupo ocupacional al momento de calificarse?
- (vi) ¿En los concursos de desplazamiento y ascenso, corresponde convocarse una plaza como SAE, cuando dicha plaza pertenecía a un servidor que había cesado en el servicio con el Nivel Remunerativo SAA?

**II. Análisis**

**Competencia de SERVIR**

- 2.1 Siendo SERVIR un órgano 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 En tal sentido, 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 entre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos.

**De la rotación en el marco del Decreto Legislativo N° 276**

- 2.3 En relación a la consulta formulada, corresponde remitirnos a lo expuesto en el Informe Legal N° 005-2010-SERVIR/GG-OAJ (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), en donde se señaló que la rotación implica el desplazamiento de un servidor al interior de la entidad (pudiendo o no requerir el consentimiento del servidor según sea fuera del lugar habitual de trabajo o dentro de él, respectivamente).





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

- 2.4 Asimismo, con relación a los alcances de la figura de la rotación como medida de desplazamiento, sugerimos revisar el Informe Legal N° 183-2010-SERVIR/GG-OAJ (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), en el cual, remitiéndose a lo señalado en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal”, aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP<sup>1</sup>, se señaló lo siguiente:

*“Al respecto, el numeral 3.2 del Manual Normativo de Personal arriba mencionado, establece que para la rotación se requiere, entre otros aspectos, que exista previsión de cargo en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP). Esta exigencia busca garantizar que la rotación del servidor sea efectuada a una unidad donde exista un puesto de trabajo en el que aquél pueda efectivamente desempeñarse y que además sea acorde al grupo ocupacional al que pertenece. La existencia de un cargo significa que en determinada unidad orgánica existe una necesidad que atender. De este modo, la rotación sólo puede efectuarse cuando este acreditada dicha necesidad. Por otro lado, cabe precisar que la previsión de un cargo en el CAP es independiente de la plaza se encuentre contenida en el presupuesto analítico de personal”.*

*“Consecuentemente, se puede advertir que para que puedan materializarse los actos de desplazamiento de personal por rotación, deberán contar con los todos los requisitos que exige el numeral 3.2 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP; de lo contrario no es posible efectuar la rotación”.*

- 2.5 Asimismo, en relación a lo antes reseñado, es preciso destacar que el artículo 78° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, 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.

En ese mismo sentido, el numeral 3.2.1 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal” establece que la rotación es la acción administrativa que consiste en la reubicación del servidor al interior de la entidad, para lo cual se requiere que exista previsión de cargo en los documentos de gestión interna, con lo cual se busca garantizar que la rotación del servidor sea efectuada a una unidad donde exista un puesto de trabajo en el que aquél pueda efectivamente desempeñarse, y que dicho desplazamiento respete el perfil profesional, grupo ocupacional y categoría remunerativa alcanzada por el servidor.

Dicha modalidad de desplazamiento no requiere el consentimiento del trabajador en la medida que se efectúe dentro del lugar habitual de trabajo, en tanto que sí se requerirá del consentimiento del servidor cuando la rotación sea a un lugar geográfico distinto.

- 2.6 Asimismo, el referido Manual Normativo de Personal 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 hacia 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.

Conforme a ello, la decisión de rotar a un trabajador recae sobre la entidad empleadora en tanto se cumplan las condiciones establecidas en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal”.

<sup>1</sup> Documento normativo que regula las acciones de desplazamiento de personal, aplicable a todas las entidades de la Administración Pública cuyo personal se regula por el Decreto Legislativo N° 276.





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

- 2.7 En tal sentido, cabe subrayar que la rotación es una de las modalidades de desplazamiento, que consisten 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.
- 2.8 Dicha acción administrativa de desplazamiento se sustenta en el poder de dirección que ostenta la entidad empleadora 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 el consentimiento del servidor sólo para aquellos casos en los que se produzca un cambio en el lugar habitual de trabajo (distinto lugar geográfico).

#### Sobre la progresión en la carrera administrativa

- 2.9 El artículo 42º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 276 señala que la progresión en la carrera administrativa se efectúa a través de:
- El ascenso del servidor al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional; y,
  - El cambio de grupo ocupacional.

Esta progresión implica asumir funciones y responsabilidades de dificultad o complejidad mayor a las del nivel de procedencia.

El proceso de ascenso precede al de cambio de grupo ocupacional.

- 2.10 Conforme a los artículos 16º y 17º del Decreto Legislativo Nº 276, el ascenso del servidor en la carrera administrativa se produce mediante promoción a nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, previo concurso de méritos y siempre que existan plazas vacantes.
- 2.11 Respecto al cambio de grupo ocupacional, el artículo 60º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 276 dispone que éste se realiza respetando el principio de garantía del nivel alcanzado y la especialidad adquirida, llevándose a cabo en consideración a las necesidades institucionales y a los intereses del servidor.

Si bien dicha disposición legal señala que el cambio de grupo ocupacional procede a petición expresa, previamente se requiere la existencia de una vacante en el nivel al cual se postula y que el servidor cumpla obligatoriamente con los requisitos normativamente establecidos.

- 2.12 En vista que el proceso de ascenso precede al de cambio de grupo ocupacional, para cambiarse de un grupo ocupacional no basta con poseer los requisitos normativamente establecidos, sino también es necesario pasar por el tamiz de un concurso donde prime la meritocracia, dado que el ascenso del servidor en la carrera administrativa se produce mediante promoción a nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, previo concurso de méritos<sup>2</sup>.
- 2.13 Una vez que un servidor ha ingresado a la carrera administrativa en determinado grupo ocupacional, la progresión podrá ser expresada a través del ascenso sucesivo al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, previa participación en el concurso de ascenso y cumplimiento de los requisitos establecidos para cada grupo ocupacional.

<sup>2</sup> Parte final del artículo 42º del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo Nº 005-90-PCM, y artículo 16º del Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

LEY N° 28411  
Ley General del Sistema Nacional  
de Presupuesto

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

- 2.14 Sólo cuando el servidor de carrera haya alcanzado el nivel más alto dentro de su grupo ocupacional podrá solicitar la progresión a través del cambio del grupo ocupacional, debiendo iniciar, de resultar favorecido en el concurso respectivo, por el primer nivel del grupo ocupacional al que postuló.
- 2.15 En este sentido, el “nivel inmediato superior” está referido a una progresión nivel por nivel, considerando cada uno de los niveles de la carrera administrativa previstos para el régimen del Decreto Legislativo N° 276; sin aludir a los niveles existentes en la entidad, en la cual, por necesidades institucionales, puede no estar contemplados algunos niveles de la carrera administrativa en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) o en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP).
- Por ejemplo, en caso una entidad no haya contemplado el nivel SPE, no será posible el ascenso del nivel SPF al nivel SPD porque éste debe efectuarse al nivel inmediato superior (SPE); siendo entonces necesario que, de manera previa, la entidad cumpla con adecuar sus instrumentos de gestión interna conforme a las necesidades institucionales y a los niveles de carrera administrativa.
- 2.16 De acuerdo al artículo 17º del Decreto Legislativo N° 276, para la cobertura de plazas vacantes mediante concursos se debe partir de la necesidad de personal de la entidad en función del servicio y sus posibilidades presupuestales.
- En este sentido, se debe considerar como plaza vacante a toda aquella que se encuentra prevista en el PAP, en calidad de vacante, y cuyo cargo se encuentra consignado en el CAP o en el CAP Provisional; es decir, se requiere que la plaza además de estar consignada en el CAP o CAP Provisional también cuente con disponibilidad presupuestal.
- 2.17 Conforme al artículo 59º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, es nulo todo acto administrativo que apruebe ascensos automáticos o desvirtúe la aplicación y valoración de factores establecidos por la ley y su reglamentación, así como cuando el cambio de grupo ocupacional no cumpla con lo normativamente establecido.
- 2.18 Asimismo, el artículo 9º de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante LMEP), dispone que el incumplimiento de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida; siendo nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita.
- 2.19 Si bien las Leyes N° 30281 y N° 30372, Leyes de Presupuesto del Sector Público para los Años Fiscales 2015 y 2016 (en adelante LPSP 2015 y 2016), respectivamente, prohíben el ingreso de personal en el Sector Público por servicios no personales y el nombramiento, no efectúan limitaciones a las entidades públicas para la realización de sus concursos internos de méritos para ascensos o promoción; puesto que, conforme se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 276, un requisito para que puedan llevarse a cabo es que las plazas vacantes estén debidamente presupuestadas.
- 2.20 Sobre el particular, el artículo 8º de las LPSP 2015 y 2016 señala que, en caso de ascenso o promoción del personal, las entidades deberán tener en cuenta previamente a la realización de dicha acción de personal lo establecido en el literal b) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (en adelante LGSNP), referido a la prohibición recategorización y/o modificación de plazas que se orienten al incremento de remuneraciones, por efecto de la modificación del CAP y/o PAP<sup>3</sup>.



<sup>3</sup> 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) (...). 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

Ministerio de  
Economía y Finanzas

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

- 2.21 Asimismo, toda entidad pública está prohibida de incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente<sup>4</sup>. Todo acto administrativo, acto de administración o resoluciones administrativas que autoricen gastos no son eficaces si no cuentan con el crédito presupuestario en el presupuesto institucional o condicionan la misma a la asignación de mayores créditos presupuestarios<sup>5</sup>.
- 2.22 Si bien la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), indica que las entidades públicas incluidas en el proceso de implementación quedan prohibidas de incorporar personal bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728, así como cualquier forma de progresión bajo dichos regímenes, esta prohibición para el ingreso y ascenso será aplicable sólo para las entidades que hayan emitido la resolución de inicio del proceso de implementación del régimen del servicio civil.
- 2.23 Por lo tanto, conforme a las restricciones previstas en el artículo 8° de la LPSP 2015 y 2016, las entidades públicas que aún no han emitido la resolución de inicio del proceso de implementación pueden seguir efectuando concursos de ascenso o promoción del personal.

**Sobre el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y CAP Provisional**

- 2.24 Conforme al literal a) de la Tercera Disposición Transitoria de la LGSNP, en materia de gestión de personal en la Administración Pública, el ingreso de personal sólo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada. Las acciones que transgreda esta disposición serán nulas de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la entidad que autorizó tal acto, así como de su titular.
- 2.25 La Cuarta Disposición Complementaria Final de la LSC dispone la creación del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) como instrumento de gestión que reemplazará al CAP y al PAP<sup>6</sup>.
- 2.26 Con el Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se derogó el Decreto Supremo N° 043-2004-PCM, que aprobó los lineamientos para la elaboración y aprobación del CAP de las entidades de la Administración Pública.
- 2.27 En este contexto de derogación y en cumplimiento a lo dispuesto por la Duodécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la LSC, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 152-2014-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva N° 001-2014-SERVIR/GPGSC, Reglas de aplicación progresiva para la aprobación del CPE de las entidades, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 234-2014-SERVIR/GPGSC.
- 2.28 Sin embargo, dicha directiva al igual que las citadas resoluciones quedaron sin efecto en mérito a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 304-2015-SERVIR/PE<sup>7</sup>, que aprueba la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, referida a las normas técnicas y procedimientos de observancia obligatoria que las

<sup>4</sup> Artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

<sup>5</sup> Numeral 4.2 del artículo 4° de las Leyes N° 30281 y N° 30372, Leyes de Presupuesto del Sector Público para los Años Fiscales 2015 y 2016, respectivamente.

<sup>6</sup> Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil  
Disposiciones Complementarias Finales

“Cuarta.- Aprobación del cuadro de puestos de la entidad (CPE)

Créase el cuadro de puestos de la entidad (CPE) como instrumento de gestión. El CPE de cada entidad se aprueba mediante resolución del Consejo Directivo de Servir con opinión favorable de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas. Este instrumento reemplaza al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP)”.

<sup>7</sup> Deja sin efecto la Directiva N° 001-2014-SERVIR/GPGSC, “Reglas de aplicación progresiva para la aprobación del Cuadro de Puestos de las Entidades” así como sus Anexos, y modificatoria; en consecuencia, se deja sin efecto las Resoluciones de Presidencia Ejecutiva N° 152 y 234-2014-SERVIR-PE.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

entidades públicas deben seguir para la elaboración y aprobación del CPE y para la gestión del proceso de Administración de Puestos del Subsistema de Organización del Trabajo y su Distribución, del SAGRH.

- 2.29 A la fecha, hay entidades públicas que aún cuentan con un CAP aprobado bajo los lineamientos del derogado Decreto Supremo N° 043-2004-PCM: *“Documento de gestión institucional que contiene los cargos definidos y aprobados de la Entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su ROF”<sup>8</sup>*.
- 2.30 En este sentido, algunas entidades cuentan con un CAP que fue aprobado en mérito a una estructura orgánica vigente en un periodo determinado y durante la vigencia del Decreto Supremo N° 043-2004-PCM, siendo entonces posible que dicha organización haya sufrido algunas modificaciones debido a la implementación o eliminación de cargos conforme a las necesidades institucionales.
- 2.31 De este modo, es posible que una entidad sujeta al régimen del Decreto Legislativo N° 276 no contemple ciertos niveles de la carrera administrativa porque su estructura orgánica vigente en determinado momento no lo requería; sin embargo, debido a que dicha situación puede variar, la entidad está habilitada para elaborar un CAP Provisional, en aplicación del supuesto regulado en el numeral 1.3 del Anexo N° 4 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 057-2016-SERVIR-PE:

*“Las entidades que cuenten con un CAP vigente pueden elaborar una propuesta de CAP Provisional en el que considere un ajuste de hasta por un máximo del 5% del total de cargos aprobados por la entidad para el inicio del año fiscal. (...). En ningún caso las acciones señaladas habilitan a la entidad a requerir o utilizar mayores recursos presupuestarios para tal efecto”.*

Mediante informe, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, especifica las razones por las cuales se deben realizar modificaciones al instrumento existente estableciendo con claridad la metodología y la justificación para realizar modificaciones en la dotación de cargos de la entidad<sup>9</sup>.

- 2.32 Conforme a la regulación prevista en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, respecto al CAP Provisional detallamos las siguientes precisiones<sup>10</sup>:

- Es un documento de gestión institucional de carácter temporal que contiene los cargos definidos y aprobados de la entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su Reglamento de Organización y Funciones (ROF) o Manual de Operaciones, según corresponda, cuya finalidad es viabilizar la operación de las entidades públicas durante la etapa de transición del Sector Público al régimen del servicio civil y en tanto de reemplace el CAP y PAP por el CPE<sup>11</sup>.
- Sólo puede aprobarse en tanto la entidad pública no haya aprobado el CPE y se encuentre dentro de los supuestos establecidos en el numeral 1) del Anexo N° 4 de la Directiva.
- Se formula a partir de la estructura orgánica de la entidad aprobada en su ROF o Manual de Operaciones, según corresponda; incluyéndose todos los cargos de las sedes u órganos descentrados de la entidad.



<sup>8</sup> Artículo 4° del Decreto Supremo N° 043-2004-PCM, derogado por el literal e) de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

<sup>9</sup> Numeral 2.9 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 304-2015-SERVIR-PE.

<sup>10</sup> Anexo N° 4 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, modificado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 234-2014-SERVIR/GPGSC.

<sup>11</sup> Literal f) del numeral 4.3 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, modificado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 234-2014-SERVIR/GPGSC, en concordancia con el numeral 7.5 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 304-2015-SERVIR-PE.

En atención a la Décima Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la aprobación del CPE de la entidad deja sin efecto el CAP o CAP Provisional y del PAP de la entidad.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Comisión de la  
Política de Personal  
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

- Su elaboración se realiza considerando el Clasificador de Cargos de la entidad y/o el Manual Normativo de Clasificación de Cargos de la Administración Pública.
- Los cargos del CAP Provisional debe estar clasificados en grupos ocupacionales de conformidad a lo establecido en la LMEP; consignándose los cargos calificados como empleados de confianza y como directivos superiores de libre designación y remoción.
- La aprobación del CAP Provisional por las entidades de los tres (3) niveles de gobierno está condicionada al informe de opinión favorable que emita SERVIR.

2.33 Por lo tanto, debido a modificaciones en la estructura orgánica, la entidad está facultada a efectuar cambios al instrumento de gestión existente estableciendo la metodología utilizada y la justificación de las modificaciones en la dotación de cargos, invocando alguno de los supuestos señalados en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, que habilitan a elaborar un CAP Provisional, bajo los lineamientos allí regulados; considerándose aquellos niveles de la carrera administrativa que en un periodo anterior no estuvieron contemplados y que, por necesidades institucionales, se requieren cubrir a través de ascenso o cambio de grupo ocupacional, previo concurso de méritos y al nivel inmediato superior, siempre respetando los grupos ocupacionales y niveles previstos para el régimen del Decreto Legislativo N° 276.

### III. Conclusiones

- 3.1 Los informes técnicos que expide SERVIR tienen por finalidad emitir una opinión general acerca de determinados temas de su competencia, no siendo competencia de SERVIR evaluar la particularidad de específicos casos, calificando sus contenidos, sus alcances, así como las actuaciones de sus ejecuciones.
- 3.2 La rotación en el régimen de la carrera administrativa debe garantizar que el servidor realizará funciones similares, teniendo en cuenta su formación, capacitación y experiencia, a las que realiza antes de dicha modalidad de desplazamiento, así como el respeto a su grupo ocupacional y nivel remunerativo alcanzado.
- 3.3 La rotación puede o no requerir el consentimiento del servidor (según sea fuera del lugar habitual de trabajo o dentro de él, respectivamente); debiendo cumplirse las formalidades establecidas en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal”.
- 3.4 La progresión en la carrera administrativa se efectúa, previo concurso de méritos y siempre que existan plazas vacantes presupuestadas, a través de: i) Ascenso del servidor de carrera al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional; y, ii) Cambio de grupo ocupacional.
- 3.5 El “nivel inmediato superior” está referido a una progresión nivel por nivel, considerando cada uno de los niveles de la carrera administrativa previstos para el régimen del Decreto Legislativo N° 276; sin aludir a los niveles existentes en la entidad, en la cual, por necesidades institucionales, puede no estar contemplados algunos niveles de la carrera administrativa en el CAP o PAP. En este caso, de manera previa, la entidad deberá adecuar sus instrumentos de gestión interna conforme a las necesidades institucionales y a los niveles de carrera administrativa.
- 3.6 Las LPSP 2015 y 2016 no efectúan limitaciones a las entidades públicas para la realización de sus concursos internos de méritos para ascensos o promoción, estando prohibida la recategorización y/o modificación de plazas orientadas al incremento de remuneraciones, por efecto de la modificación del CAP y/o del PAP.
- 3.7 Sólo las entidades públicas que aún no han emitido la resolución de inicio del proceso de implementación del régimen del servicio podrán seguir efectuando concursos de ascenso o promoción del personal.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerente (e)  
de Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

- 3.8 Es posible que una entidad sujeta al régimen del Decreto Legislativo N° 276 no contemple ciertos niveles de la carrera administrativa porque su estructura orgánica vigente en determinado momento no lo requería; sin embargo, debido a que dicha situación puede variar, la entidad está habilitada para elaborar un CAP Provisional, en aplicación del supuesto regulado en el numeral 1.3 del Anexo N° 4 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH.
- 3.9 Por lo tanto, la entidad está facultada a efectuar cambios al instrumento de gestión existente estableciendo la metodología utilizada y la justificación de las modificaciones en la dotación de cargos, aprobando un CAP Provisional bajo los lineamientos contenidos en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH; considerando aquellos niveles de la carrera administrativa que en un periodo anterior no estuvieron contemplados y que, por necesidades institucionales, se requieren cubrir a través de ascenso o cambio de grupo ocupacional, previo concurso de méritos y al nivel inmediato superior, siempre respetando los grupos ocupacionales y niveles previstos para el régimen del Decreto Legislativo N° 276.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,

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