



PERÚ

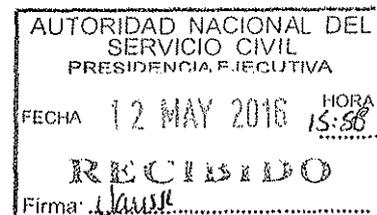
Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia 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° 820 -2016-SERVIR/GPGSC



A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Respecto a la progresión automática y las acciones de desplazamiento

Referencia : Oficio N° 219-2016-ORH-OGA/INEM

Fecha : Lima, 12 MAYO 2016

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas solicita opinión respecto a la progresión automática y las acciones de desplazamiento del personal nombrado sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 276.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

2.1 De manera previa, se debe tener en consideración que las consultas que absuelve la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, están referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos, subjetivos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

De la progresión en el régimen de la carrera administrativa

2.2 Con relación a este punto, en el régimen regulado por Decreto Legislativo N° 276 la progresión se expresa a través del ascenso del servidor nombrado al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, o a través del cambio de grupo ocupacional del servidor.

2.3 Ahora bien, cabe anotar que bajo este régimen el ascenso no se alcanza de manera automática con la permanencia en un cargo realizando determinada función durante cierto período o por el solo hecho de haber obtenido un grado académico, sino que está sujeto al cumplimiento de requisitos (tiempo mínimo de permanencia en el nivel y capacitación requerida para el siguiente nivel) y un procedimiento de evaluación, debiendo el servidor participar en un concurso interno de ascenso (meritocrático y en



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Oficina Ejecutiva de
Planificación y Gestión
del Servicio Civil

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

igualdad de condiciones), en el que, a través de métodos técnicos, se valoran los siguientes factores: a) estudios de formación general, b) méritos individuales, y c) desempeño laboral.

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

2.5 En lo que concierne a la rotación, el artículo 78 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 dispone que esta es la acción de desplazamiento que se utiliza a efecto de reubicar a un servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzados.

2.6 Por su parte, el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal” establece en su numeral 3.2 respecto a la rotación lo siguiente:

- o Permite la reubicación de un servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según su grupo ocupacional y categoría remunerativa alcanzada.
- o Se efectúa por decisión de la autoridad administrativa, cuando es dentro del lugar habitual de trabajo o, con el consentimiento del interesado, en caso contrario.
- o Supone el desempeño de funciones similares, acordes con el grupo ocupacional en que se encuentre ubicado el servidor.
- o Para efectuarse, debe verificarse que la persona reúna los requisitos mínimos exigidos para el nuevo puesto, 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.

2.7 De esta manera, es requisito para la rotación que exista previsión del puesto en el Cuadro para Asignación de Personal. Ahora bien, en la medida que el marco normativo vigente no ha previsto un número mínimo o máximo de rotaciones, dicha acción (siempre que no sea en distinto lugar geográfico) depende estrictamente de la entidad en su condición de empleador¹.

¹ Desde un punto de vista del derecho laboral, se puede entender por empleador a la persona, física o jurídica, de naturaleza pública o privada, que ejerce un poder de dirección sobre el trabajador, esto significa, que puede ordenar y dirigir dicha prestación de servicios (mediante instrucciones u órdenes), fiscalizar el cumplimiento de la misma, y finalmente, sancionar a dicho trabajador ante el incumplimiento de sus obligaciones.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerente (a) de Políticas de Gestión
del Servicio Civil

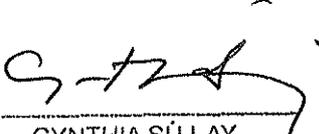
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo a lo expuesto en el presente informe, para que proceda la progresión en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, es requisito esencial la participación en el correspondiente concurso de ascenso realizado por la entidad, así como el cumplimiento de los respectivos requisitos. Así, no existen ascensos automáticos por la sola obtención de grados académicos o la permanencia en un puesto durante un determinado periodo.
- 3.2 La rotación es la acción administrativa que consiste en la reubicación del servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según su grupo ocupacional y categoría remunerativa.
- 3.3 Es requisito para la rotación que exista previsión del puesto en el Cuadro para Asignación de Personal. El marco normativo vigente no ha previsto un número mínimo o máximo de rotaciones, por lo que dicha acción (siempre que no sea en distinto lugar geográfico) depende estrictamente de la entidad en su condición de empleador.

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 (a) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

