



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

## **RESOLUCIÓN Nº 001754-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 14482-2024-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : ADELAIDA NORMANDI ARAMBURÚ ÁLVARO  
**ENTIDAD** : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057  
**MATERIA** : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA  
ROTACIÓN

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD de la Carta Nº 000364-2024-MTPE/4/12, del 10 de octubre de 2024, emitida por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; por haber vulnerado el deber de motivación de los actos administrativos.*

Lima, 9 mayo de 2025.

### **ANTECEDENTES**

1. Mediante escrito presentado el 16 de setiembre de 2024, la señora ADELAIDA NORMANDI ARAMBURÚ ÁLVARO, en adelante la impugnante, solicitó a la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en adelante la Entidad, su rotación a otro puesto de trabajo de acuerdo a su nivel remunerativo y grupo ocupacional, argumentando que presenta un cuadro de estrés crónico y una disminución notable de su motivación por haber ejercido su cargo de responsable de caja chica por más de una década, por lo que la rotación solicitada no solo le servirá para superar dicha situación sino también coadyuvará a su crecimiento profesional.
2. A través de la Carta Nº 000364-2024-MTPE/4/12, del 10 de octubre de 2024<sup>1</sup>, la Entidad respondió la solicitud de la impugnante, señalando entre otros términos que la rotación del personal sujeto al régimen laboral previsto en el Decreto Legislativo Nº 1057 tiene un límite temporal de noventa días y que ni la referida ley ni su reglamento han previsto los supuestos específicos en los que un servidor pueda ser desplazado mediante rotación, por lo que cada entidad, en ejercicio de su poder de dirección, determina según sea el caso, si existen o no razones objetivas que justifiquen dicha rotación.

<sup>1</sup> Notificada a la impugnante por correo electrónico en la misma fecha.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





## TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

- El 31 de octubre de 2024, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Carta N° 000364-2024-MTPE/4/12, solicitando que se declare su nulidad por haber vulnerado los principios de debido procedimiento, legalidad y debida fundamentación, así como sus derechos a la libertad, seguridad y salud en el trabajo.
- Con Oficio N° 000759-2024-MTPE/4/12, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
- Mediante Oficios N°s 039132-2024-SERVIR/TSC y 039133-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría del Tribunal notificó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente; la admisión del recurso de apelación al haberse determinado que cumple con los requisitos de admisibilidad.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

- De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>3</sup>, el Tribunal tiene por

<sup>2</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

**“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil**

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

Conoce recursos de apelación en materia de:

- Acceso al servicio civil;
- Pago de retribuciones;
- Evaluación y progresión en la carrera;
- Régimen disciplinario; y,
- Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

<sup>3</sup> **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**  
**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

7. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>4</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
8. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, y el artículo 95° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>5</sup>, en adelante el Reglamento General, para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 01 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El Peruano"<sup>6</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
9. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 17 de marzo de 2021, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil,

**"CENTÉSIMA TERCERA.**- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

<sup>4</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>5</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

**"Artículo 95°.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia**

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa".

<sup>6</sup> El 1 de julio de 2016.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

- Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
- En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose admitido el recurso de apelación y valorado los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

#### Del régimen laboral aplicable

- De la revisión de los documentos que obran en el expediente administrativo, se advierte que la impugnante se encuentra sujeta al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios; por lo que, esta Sala considera que es aplicable al presente caso la referida ley y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, así como cualquier disposición en que se establezca funciones, obligaciones, deberes y derechos para el personal sujeto a dicho régimen laboral.

#### Sobre la rotación en el régimen regulado en el Decreto Legislativo N° 1057

- El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

contratación laboral, privativa del Estado, que se rige por sus propias normas y no se encuentra sujeto al régimen de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. Confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes a esa modalidad de contratación.

14. Sobre la modificación de las condiciones contractuales bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, el artículo 7º del Reglamento, señala lo siguiente:

*“Las entidades, **por razones objetivas debidamente justificadas**, pueden unilateralmente modificar el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato.*

*Salvo expresa disposición legal en contrario, la modificación del lugar, no incluye la variación de la provincia ni de la entidad en la que se presta el servicio. La modificación del tiempo, no incluye la variación del plazo del contrato. La modificación del modo de la prestación de servicios, no incluye la variación de la función o cargo ni del monto de la retribución originalmente pactada”. (Énfasis agregado)*

15. En ese sentido, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 7º del Reglamento, podemos afirmar que el contrato administrativo de servicios puede ser modificado luego de su celebración; sin embargo, la modificación contractual sin que se requiera celebrar un nuevo contrato solo puede darse en tres (3) elementos: el modo, el lugar y el tiempo de la prestación de servicios.
16. El mismo artículo señala que, la modificación del lugar no incluye la variación de la provincia ni de la entidad en la que se presta el servicio, la modificación del tiempo no incluye la variación del plazo del contrato, y la modificación del modo no incluye la variación de la función o cargo ni del monto de la retribución originalmente pactada.
17. Sin perjuicio de lo expuesto, en el artículo 11º del Reglamento se establece lo siguiente:

***“Artículo 11.- Suplencia y acciones de desplazamiento***

*Los trabajadores bajo contrato administrativo de servicios pueden, sin que implique la variación de la retribución o del plazo establecido en el contrato, ejercer la suplencia al interior de la entidad contratante o **quedar sujetos, únicamente, a las siguientes acciones administrativas de desplazamiento de personal:***

*a) (...)*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

b) ***La rotación temporal, al interior de la entidad contratante para prestar servicios en un órgano distinto al que solicitó la contratación, hasta por un plazo máximo de noventa (90) días calendario durante la vigencia del contrato.*** (Énfasis agregado)

18. Sobre el particular, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el Informe Técnico N° 2258-2016-SERVIR/GPGSC, del 5 de diciembre de 2016, ha indicado:

*"2.4 (...) en el literal b) del artículo 11 del Reglamento, se establece la posibilidad de que los trabajadores puedan ser rotados al interior de la entidad contratante a fin de que presten servicios en un órgano distinto al que solicitó la contratación. Sin embargo, la norma limita expresamente la duración de este desplazamiento a un máximo de noventa (90) días durante la vigencia del contrato.*

*2.5 El Reglamento no ha previsto los supuestos específicos en los que un servidor CAS pueda ser desplazado mediante rotación, por ello corresponderá a cada entidad, en ejercicio de su poder de dirección, **determinar en el caso en concreto si existen o no razones objetivas que justifiquen efectivamente el desplazamiento de un servidor CAS, para lo cual deberá tener en consideración que dicha acción de desplazamiento es de carácter temporal y excepcional**".* (Énfasis agregado)

19. De igual modo, este mismo ente rector, mediante el Informe Técnico N° 000289-2024-SERVIR-GPGSC, del 28 de febrero de 2024, ha concluido que:

*"(...) Si bien una entidad, en ejercicio de su poder de dirección, puede determinar que existen motivos razonables que justifiquen la rotación temporal de un servidor civil contratado bajo el régimen laboral del DL N° 1057, **de ninguna manera dicha acción de desplazamiento podría superar el límite máximo de noventa (90) días calendario durante la vigencia de su vínculo laboral, sea este a plazo determinado o indeterminado**".* (Énfasis agregado)

20. Estando a lo expuesto, se aprecia que la rotación del personal sujeto al Decreto Legislativo N° 1057 requiere cuando menos:

- (i) Que la misma se haga efectiva en un órgano distinto al que solicitó la contratación.
- (ii) Un límite temporal: no puede exceder de 90 días calendario.
- (iii) Deben existir razones objetivas que justifiquen la decisión.
- (iv) Es una medida excepcional.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





21. Asimismo, debe señalarse que toda actuación de las autoridades administrativas debe realizarse conforme al principio de legalidad<sup>7</sup>, y por lo tanto, acorde a la Constitución y la ley; siendo que en el caso de los actos administrativos que disponen la rotación de personal de la Entidad, en tanto estas tienen efectos jurídicos sobre la situación del trabajador, deben ser emitidas respetando el derecho a la debida motivación de tales actos.

### Sobre el deber de motivación de los actos administrativos

22. La debida motivación, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo<sup>8</sup> que se sustenta en la necesidad de *“permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública”*<sup>9</sup>, por lo que no son admisibles como tal la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto, tal como se desprende del numeral 4 del artículo 3º y del numeral 3 del artículo 6º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley Nº 27444.
23. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha precisado que *“El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no solo del ordenamiento razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una*

<sup>7</sup> Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS

**“Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo**

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

**1.1. 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 les fueron conferidas”.

<sup>8</sup> Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS

**“Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos**

Son requisitos de validez de los actos administrativos: (...)

4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”.

<sup>9</sup> Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS

**“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo (...)**

6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

*determinada decisión jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”<sup>10</sup>. En función a ello, la motivación de resoluciones permite “evidenciar que el fallo es una decisión razonada en términos de Derecho y no un simple y arbitrario acto de voluntad de quien está llamado a juzgar, en ejercicio de un rechazable -en nuestra opinión- absolutismo judicial”<sup>11</sup>.*

24. Siguiendo esa línea argumentativa, el Tribunal Constitucional ha expuesto también que *“El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”<sup>12</sup>.*

25. De igual manera, el máximo intérprete constitucional estableció que *“no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales”<sup>13</sup>. Así, precisó que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la motivación de resoluciones se encuentra delimitado por los siguientes supuestos<sup>14</sup>:*

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente;
- b) Falta de motivación interna del razonamiento;
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas;
- d) La motivación insuficiente;
- e) La motivación sustancialmente incongruente; y,
- f) Motivaciones calificadas.

26. En virtud de la calificación antes descrita, el Tribunal Constitucional, sobre la inexistencia de motivación o motivación aparente, estableció lo siguiente:

*“a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento*

<sup>10</sup>Fundamento 2º de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. Nº 01480-2006-AA/TC.

<sup>11</sup>MILLIONE, Cirio. El derecho a obtener una resolución de fondo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional Español, Universidad de Córdoba, p. 16.

<sup>12</sup>Fundamento 7º de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. Nº 00728-2008- PHC/TC.

<sup>13</sup>Ibídem.

<sup>14</sup>Ibídem.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





*formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico”<sup>15</sup>.*

27. En esta línea, acerca del derecho a la motivación de las actuaciones administrativas, el Tribunal Constitucional<sup>16</sup> señala, en términos exactos, lo siguiente: *“Cabe acotar que la Constitución no establece una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa o se presenta el supuesto de motivación por remisión. La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional. El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional. Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa. En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo”.*

### Sobre el caso materia de apelación

28. En el presente caso, se aprecia que, mediante escrito del 16 de setiembre de 2024, la impugnante solicitó a la Entidad, su rotación a otro puesto de trabajo, aduciendo, entre otros términos, que presenta un cuadro de estrés crónico y una disminución notable de su motivación por haber ejercido su cargo de responsable de caja chica por más de una década.
29. En respuesta a dicha solicitud, la Entidad notificó a la impugnante con la Carta N° 000364-2024-MTPE/4/12, en la cual indicó que la rotación del personal sujeto al régimen laboral previsto en el Decreto Legislativo N° 1057, tiene un límite temporal

<sup>15</sup>Literal d) del fundamento 7º de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 00728-2008-PHC/TC.

<sup>16</sup>Fundamento 9º de la sentencia recaída en el Expediente N° 0091-2005-PA/TC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

de noventa días, y que ni la referida ley ni su reglamento han previsto los supuestos específicos en los que un servidor pueda ser desplazado mediante rotación, por lo que cada entidad, en ejercicio de su poder de dirección, determina según sea el caso, si existen o no razones objetivas que justifiquen dicha rotación.

30. La impugnante, en ejercicio de su derecho de contradicción, formuló el recurso de apelación contra la Carta N° 000364-2024-MTPE/4/12, el cual se elevó a este Tribunal y es objeto del presente pronunciamiento.
31. Siendo así, para los fines de la presente resulta necesario mostrar el contenido expreso de la Carta N° 000364-2024-MTPE/4/12, que es el siguiente:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en relación al documento de la referencia, mediante el cual solicita se disponga su desplazamiento en la modalidad de rotación, a un área de acuerdo al nivel remunerativo y grupo ocupacional que ostenta; en tanto, considera que dicha acción coadyuvará en su crecimiento profesional, el conocimiento de otras funciones, entre otros aspectos.

A modo de preámbulo, es oportuno traer a colación lo establecido en el artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que regula las acciones de desplazamiento previstas para los trabajadores CAS, siendo una de estas la rotación temporal:

(...)

b) *La rotación temporal, al interior de la entidad contratante para prestar servicios en un órgano distinto al que solicitó la contratación, hasta por un plazo máximo de noventa (90) días calendario durante la vigencia del contrato.*

En ese sentido, podemos colegir que los trabajadores pueden ser rotados al interior de la entidad contratante, a fin de que presten servicios en un órgano distinto al que solicitó la contratación; no obstante, la duración de dicha acción se encuentra limitada a un máximo de noventa (90) días durante la vigencia del contrato o de todo el vínculo laboral, por consiguiente, los servidores CAS que mantengan vínculo laboral a plazo indeterminado no están exceptuados del límite regulado.

Asimismo, es de indicar que el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento no han previsto los supuestos específicos en los que un servidor CAS pueda ser desplazado mediante rotación, por ello, cada entidad, en ejercicio de su poder de dirección, determina según el caso en concreto, si existen o no razones objetivas que justifiquen efectivamente el desplazamiento, en razón a las necesidades institucionales, entre otros; para lo cual se debe tener en consideración que dicha acción de desplazamiento es de carácter temporal y requiere contar previamente con la conformidad de su jefe inmediato.

32. De la lectura del citado documento, se aprecia claramente que la Entidad solo se limita a hacer alusión, en primer lugar, al límite temporal de las rotaciones conforme a lo previsto en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, y en segundo término, al poder de dirección que tienen las entidades para ordenar una rotación; sin embargo, en ningún extremo del la citada carta se observa que se haya consignado una respuesta clara e inequívoca sobre si se declara procedente o no la rotación solicitada por la impugnante, y en efecto, las razones que en el caso en

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





concreto justifiquen dicha respuesta positiva o negativa.

33. En ese sentido, al no haberse expresado una respuesta clara respecto a la procedencia o no de la rotación solicitada por la impugnante, ni mucho menos haber expuesto las razones mínimas que sustentan dicha decisión; se evidencia entonces que la Carta N° 000364-2024-MTPE/4/12 adolece de una motivación aparente, transgrediendo así el deber de motivación que resulta ser inherente al derecho al debido procedimiento administrativo.
34. En consecuencia, corresponde declarar la nulidad de la Carta N° 000364-2024-MTPE/4/12, del 10 de octubre de 2024; por encontrarse inmersa en la causal prevista en el numeral 2 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444<sup>17</sup>, en concordancia con el numeral 6.1 del artículo 6° del mismo cuerpo normativo<sup>18</sup>; siendo innecesario pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos en el recurso de apelación, al haberse constatado la vulneración al deber de motivación.
35. Sin perjuicio de lo expuesto, este Tribunal debe precisar que no está negando a la Entidad la posibilidad de que, como empleador, pueda disponer sobre su personal las acciones administrativas de desplazamiento que considere pertinentes; sino que se está haciendo énfasis en que éstas deben realizarse conforme a las disposiciones legales vigentes, y estar debidamente sustentadas, esto con el fin de garantizar el debido procedimiento y el principio de legalidad.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

<sup>17</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

**“Artículo 10°.- Causales de nulidad**

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

(...)

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.

(...)”.

<sup>18</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

**“Artículo 6°.- Motivación del acto administrativo**

6.1 La motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.

(...)”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

**RESUELVE:**

**PRIMERO.** - Declarar la NULIDAD de la Carta N° 000364-2024-MTPE/4/12, del 10 de octubre de 2024, emitida por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; por haber vulnerado el deber de motivación de los actos administrativos.

**SEGUNDO.** – Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento previo a la emisión de la Carta N° 000364-2024-MTPE/4/12, del 10 de octubre de 2024, debiendo el MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO subsanar en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.** - Notificar la presente resolución a la señora ADELAIDA NORMANDI ARAMBURÚ ÁLVARO y al MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente al MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

**QUINTO.** – Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1800-tribunal-del-servicio-civil-sala-2>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

**GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO**

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

**ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

**SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

CP11/P4

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

