



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

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

**RESOLUCIÓN Nº 002217-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 243-2025-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : JAQUELINI OLENCA MAS VILCHEZ  
**ENTIDAD** : RED ASISTENCIAL AMAZONAS  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
**MATERIA** : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA  
 ROTACIÓN

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD de la Resolución Nº 196-DRAM-ESSALUD-2024, del 13 de agosto de 2024, emitida por el Director de la RED ASISTENCIAL AMAZONAS; por haberse inobservado el deber de motivación del acto administrativo y principio de legalidad.*

Lima, 6 de junio de 2025

**ANTECEDENTE**

- Mediante la Resolución Nº 196-DRAM-ESSALUD-2024, del 13 de agosto de 2024<sup>1</sup>, el Director de la Red Asistencial Amazonas, en adelante la Entidad, resolvió autorizar la rotación permanente a partir del 14 de agosto de 2024 de la señora JAQUELINI OLENCA MAS VILCHEZ, en adelante la impugnante, del RA Amazonas- Oficina de Coordinación de Prestaciones y Atención Primaria a la RA Amazonas Oficina de Administración Archivo Desconcentrado.

**TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN**

- Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 29 de agosto de 2024, la impugnante interpone recurso de apelación contra la Resolución Nº 196-DRAM-ESSALUD-2024, bajo los siguientes argumentos:
  - Fue contratada para el cargo de Técnico de Servicios Administrativos y apoyo Nivel T2, plaza Nº 20356485C, en la Oficina de coordinación de prestaciones y atención primaria -de la Entidad.
  - Las funciones que desempeña para las que fue contratada no se relacionan con la de manejo de archivo desconcentrado.
  - Para poder ser rotada de manera permanente debo de cumplir con cuatro años de servicios prestados a la Entidad sin embargo solo cuenta con un

<sup>1</sup> Notificada a la impugnante el 19 de agosto de 2024.

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"

año de servicios.

(iv) El acto administrativo impugnado adolece de vicios que acarrea su nulidad, como es la motivación deficiente o aparente.

3. Con Oficio N° 215-DRAAM-ESSALUD-2024, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
4. Mediante Oficios N°s 001004-2025-SERVIR/TSC y 001005-2025-SERVIR/TSC, se comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación sometido a conocimiento de este Tribunal.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

5. 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 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.

<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:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) 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**

**“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”.

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"

6. 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.
7. 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 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>5</sup>, y el artículo 95º de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>6</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>7</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
8. 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 1 de julio de

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

<sup>5</sup> **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

**“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución**

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

<sup>6</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

**“Artículo 95º.- 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>7</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"

2019, 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, 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 procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de 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 del expediente administrativo se aprecia que el impugnante se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada, el cual se encuentra regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en adelante el TUO del Decreto Legislativo N° 728.
- En tal sentido, esta Sala considera que, al tener el impugnante la condición de personal contratado por un empleador estatal bajo el régimen laboral de la actividad privada, son aplicables al presente caso las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual 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.





Organización y Funciones, y cualquier otro documento de gestión en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de la Entidad.

### Sobre el *ius variandi* del empleador

13. El artículo 9º del TUO del Decreto Legislativo N° 728<sup>8</sup> establece que el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.
14. Así, el poder de dirección reconocido al empleador comprende una pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la entidad, dentro de los cuales se encuentra el *ius variandi* del empleador, que consiste en la potestad reconocida al empleador de variar, dentro de ciertos límites, las condiciones, forma y modo de prestación del servicio a cargo del trabajador.
15. En aplicación del *ius variandi* el empleador puede cambiar el lugar de trabajo en el cual sus trabajadores habitualmente desarrollan las labores, teniéndose por válido el traslado del trabajador, salvo que el empleador actúe con *animus nocendi*<sup>9</sup>, conforme se desprende de lo dispuesto en el literal c) del artículo 30º del TUO del Decreto Legislativo N° 728<sup>10</sup>, al referirse como un acto de hostilidad laboral el traslado de un trabajador, siempre y cuando sea con la intención de ocasionarle un perjuicio real y concreto.
16. En esta línea, las acciones de personal, tales como la reasignación, destaque,

<sup>8</sup> **Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

“Artículo 9º.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

<sup>9</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, El despido en el Derecho Laboral Peruano. 2a Ed., ARA Editores, Lima, 2006, p.433

<sup>10</sup> **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

“Artículo 30º.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

(...)

c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; (...).”.

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"

rotación, encargatura, entre otras, se configuran como medidas de desplazamiento que tienen por objetivo cubrir las necesidades institucionales por medio del desplazamiento geográfico o funcional de los servidores públicos.

17. De acuerdo con las opiniones de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR<sup>11</sup>, estas medidas de desplazamiento tienen su origen normativo en las leyes de la carrera administrativa. En el caso del régimen laboral privado, la posibilidad de utilizar las medidas de desplazamiento señaladas deviene del poder de dirección del empleador, lo cual debe ser plasmado internamente por la Entidad.
18. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que, al ser el empleador una entidad del Estado, su actuación debe estar sujeta a lo expresamente reconocido en las normas correspondientes. Esto significa que su actuación requiere de una habilitación legal previa, sin la cual carecería de validez.

#### Sobre las acciones de desplazamiento de personal en el régimen laboral privado

19. Las acciones de personal, tales como la reasignación, destaque, **rotación**, encargatura, entre otras, se configuran como medidas de desplazamiento que tienen por objetivo cubrir las necesidades institucionales por medio del desplazamiento geográfico o funcional de los servidores públicos.
20. Estas medidas de desplazamiento tienen su origen normativo en las leyes de la carrera administrativa. En el caso del régimen laboral privado, la posibilidad de utilizar las medidas de desplazamiento señaladas deviene del poder de dirección del empleador, lo cual debe ser plasmado internamente por la Entidad.
21. En relación con el desplazamiento de un servidor sujeto al Decreto Legislativo N° 728, bajo la rotación, se aprecia que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el Informe Técnico N° 948-2016-SERVIR/GPGSC, ha precisado:

*“(…) en el régimen del Decreto Legislativo N° 728, la figura de la rotación no cuenta con una regulación especial; sin embargo, la posibilidad de desplazar físicamente a un servidor, para desempeñar iguales o diferentes funciones en la misma entidad o en distinto lugar geográfico, emerge del poder de dirección que ostenta la entidad respecto del servidor en el cumplimiento de las funciones encomendadas, lo que le permite organizar el trabajo de la manera que resulte conveniente a las necesidades institucionales y, en ese entendido,*

<sup>11</sup> Informe Legal N° 175-2011-SERVIR/GG-OAJ.

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.





*variar algunas condiciones de la prestación de servicios.*

*2.11 Por otro lado, debemos resaltar la conveniencia de que cada institución con personal sujeto al régimen de la actividad privada, cuente con instrumentos internos que normen la manera y condiciones en que se hacen efectivos las acciones de desplazamiento de la rotación, a efectos de ordenar su gestión administrativa y proscribir cualquier arbitrariedad que se pudiera alegar en la ejecución de dichas acciones”.*

(El subrayado y negrita es nuestro)

22. Por su parte, en el Informe Técnico N° 000075-2022-SERVIR-GPGSC, se ha enfatizado:

*“(…) para efectuar la rotación de los servidores en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, **las entidades públicas deben observar las disposiciones contenidas en las directivas o lineamientos que previamente hayan aprobado, respetándose las condiciones contractuales esenciales de los servidores involucrados** como la remuneración y categoría, según lo previsto en las disposiciones que son propias de su régimen, a efectos de ordenar su gestión administrativa y proscribir cualquier arbitrariedad que se pudiera alegar en la ejecución de dichas acciones”.*

(El subrayado y negrita es nuestro)

23. De esta manera, claramente se evidencia que la legislación laboral ha determinado, para los empleadores del régimen laboral de la actividad privada, la facultad para introducirse modificaciones en el turno, días y horas de trabajo, siempre y cuando sean cambios razonables y se tengan en cuenta las necesidades del centro de trabajo; esto último evidencia un parámetro a la facultad, pero en ningún extremo establece que el cambio o modificación debe ser sustentado.
24. A partir de lo expuesto, esta Sala considera que las rotaciones que disponga la Entidad, deben ser efectuadas en observancia de lo previsto en su normativa interna, así como en el TUO.

### Sobre el caso en particular

25. En el presente caso, con la Resolución N° 196-DRAM-ESSALUD-2024, del 13 de agosto de 2024, el Director de la Entidad, resolvió autorizar, resolvió autorizar la rotación permanente a partir de la impugnante, del RA Amazonas- Oficina 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.





Coordinación de Prestaciones y atención primaria a la RA Amazonas Oficina de Administración Archivo Desconcentrado. No obstante, la impugnante no se encuentra conforme con dicha decisión, por lo que, con su recurso de apelación solicita su nulidad, argumentando principalmente que, adolece de vicios de nulidad como es la motivación aparente.

26. Así pues, de lo revisado en la Resolución N° 196-DRAM-ESSALUD-2024, se aprecia que, los argumentos en que la Entidad justifica su decisión de haber dispuesto el desplazamiento de la impugnante, son los siguientes:

*(...)*

*Que, mediante Nota N° 125-OA-RAAM-ESSAUD-2024 de fecha 2 de julio de 2024 el Jefe de Oficina de Administración de la Red Asistencial Amazonas, informa la necesidad de implementar el archivo desconcentrado en la Red Asistencial Amazonas.*

*(...)*

*Que, mediante Nota N° 537-URH-OA-RAAM-ESSALUD-2024, de fecha 7 de agosto de 2024, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Red Asistencial Amazonas, sobre la solicitud de designación de un personal de planta para el Archivo Desconcentrado de la Red Asistencial Amazonas, menciona que se podría considerar al personal que ha sido capacitado, así como, personal administrativo nuevo ingresante en los últimos años, señalando entre estas personas a la señora Mas Vílchez Jaqueline Olenca. (...)*

27. Al respecto, resulta pertinente traer a colación el marco normativo sobre el desplazamiento de personal en la Entidad, para lo cual se tiene que, mediante Resolución de Gerencial Central N° 772-GCGP-ESSALUD-2014, del 16 de mayo de 2014 se aprobó la Directiva N° 01-GCGP-ESSALUD-2014 “Normas sobre Desplazamientos de Personal”, en adelante Norma Técnica.
28. Así pues, sobre las modalidades de desplazamiento previstos para los servidores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, en el numeral 6.1.2 de la Norma Técnica, se regula la Rotación: *“Consiste en la reubicación del servidor al interior de la Sede Central u órgano desconcentrado o entre estos, para asignarle funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzado, puede ser temporal o permanente. Se efectúa por determinación institucional cuando es dentro del lugar habitual de trabajo y residencia o con el consentimiento del interesado en caso contrario.*
29. Por su parte, respecto a los criterios que sustentan el desplazamiento, en lo que respecta al sustento técnico del desplazamiento, se tiene que, en el numeral 6.2.3

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”

de la Norma Técnica, se prescribe lo siguiente:

*“Todo desplazamiento deberá contar con el debido sustento técnico que justifique el mismo. Dicho sustento deberá considerar la siguiente información:*

- *Necesidad de servicio debidamente sustentado.*
- *Formación Profesional Técnica.*
- *Especialización.*
- *Capacitación.*
- *Experiencia Laboral.*
- *Grupo Ocupacional.*
- *Nivel Alcanzado.*
- *Nivel remunerativo.*
- *Tiempo de servicio en la Institución.*
- *Tiempo de servicios en zonas de menor desarrollo o nivel de dependencia.*
- *Informe de Carrera Administrativa.”*

30. Al respecto, es necesario considerar que la exigencia de motivación de las resoluciones administrativas ha sido materia de pronunciamiento expreso del Tribunal Constitucional, que ha precisado su finalidad esencial del siguiente modo:

*“La motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la Administración, siendo un mecanismo que permite apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación”<sup>12</sup>*

31. Con relación a ello, el Tribunal Constitucional precisa que, aunque la motivación del acto administrativo *“puede generarse previamente a la decisión -mediante los informes o dictámenes correspondientes- o concurrente con la resolución, esto es, puede elaborarse simultáneamente con la decisión”*, deberá quedar de todos modos consignada en la resolución a través de la *“incorporación expresa”*, de las razones de la entidad que aplica la sanción o de la *“aceptación íntegra y exclusiva”* de dictámenes o informes previos emitidos por sus instancias consultivas<sup>13</sup>.

32. En base a ello, de lo revisado en la Resolución N° 196-DRAM-ESSALUD-2024, se advierte que, la Entidad ha incurrido en vicios que acarea su nulidad; toda vez que, al momento de haber dispuesto la rotación permanente de la impugnante no ha observado lo dispuesto en el 6.1.2 de la Norma Técnica.

<sup>12</sup> Fundamento 9 de la sentencia recaída en el Expediente N° 4289-2004-AA/TC.

<sup>13</sup> Todas las referencias al Fundamento 10 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 4289-2004-AA/TC.

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"

33. Asimismo, del contenido de la Resolución N° 194-DM-RACAJ-ESSALUD-2024 se aprecia que la Entidad no ha observado lo dispuesto en el numeral 6.2.3, en lo que respecta al sustento técnico, como una condición exigible para la justificación del desplazamiento; en la medida que, no se ha identificado ni desarrollado cual vendría a ser la necesidad de servicio por la cual se encontraría justificado la rotación permanente.
34. En efecto, de la lectura del acto impugnado se advierte que la Entidad para pretender justificar el desplazamiento temporal de la impugnante hace referencia a la Nota N° 125-OA-RAAM-ESSAUD-2024, a través de la cual, la Jefatura de la Oficina de Administración de la Entidad informa sobre la necesidad de implementar el Archivo Desconcentrado.
35. Asimismo, hace referencia a la Nota N° 537-URH-OA-RAAM-ESSALUD-2024, mediante la cual, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad señaló a la impugnante entre las personas que podrían ser rotadas.
36. Sobre ello, esta Sala considera indicar que, si bien la motivación del acto administrativo puede generarse previamente a la decisión, a través de informes o dictámenes, estos deberán quedar de todos modos consignados en el acto administrativo, a través de su incorporación expresa, lo cual en el presente caso no se advierte; en la medida que, la Entidad únicamente se ha limitado a citar la Nota N° 31-UFSST-RACAJ-2024 y la Nota N° 417-SENF-HII-DM-RACAJ-ESSALUD-2024, e indicar lo dispuesto en dichos documentos.
37. Sin embargo, no se advierte cual ha sido el razonamiento o análisis que ha realizado la Entidad para entender, en primer lugar, cual es esa necesidad de servicio que amerita la justificación de la rotación permanente, así como, cuáles son esas actividades que se pretenden cubrir con el requerimiento de desplazamiento de personal. Y, en segundo lugar, la justificación objetiva del porqué, de todo el personal que conforma RA Amazonas- Oficina de Coordinación de Prestaciones y atención primaria se ha escogido a la impugnante para el desplazamiento en mención.
38. Es así que, la sola mención de los documentos precedentemente citados, sin exponer de forma clara y suficiente cual es la necesidad institucional que se busca cubrir con el desplazamiento permanente de la impugnante, conlleva a no conocer los motivos y razones objetivas que justifican la decisión de la Entidad de haber dispuesto la rotación permanente de la impugnante, constituyendo tal situación una motivación aparente de la decisión. En consecuencia, se concluye que la Entidad no ha cumplido con motivar las razones que tuvo en consideración para

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.





disponer la rotación permanente de la impugnante.

39. Por los argumentos expuestos, esta Sala concluye que la Resolución N° 196-DRAM-ESSALUD-2024 vulnera el requisito de la debida motivación, al no encontrarse justificado objetivamente la rotación permanente de la impugnante; toda vez que, la misma no se encuentra debidamente sustentada, puesto que, no se advierte cuál ha sido el razonamiento utilizado por la Entidad para concluir que, la impugnante debe ser el personal adecuado e idóneo del RA Amazonas- Oficina de Coordinación de Prestaciones y Atención Primaria que permita cubrir el pedido de desplazamiento realizado RA Amazonas Oficina de Administración Archivo Desconcentrado, pues, no se ha realizado la evaluación de los criterios que exige el sustento técnico del desplazamiento en mención, así como, no haber sustentado debidamente cuales son las metas institucionales y/o necesidad de servicio que se busca cubrir con la rotación permanente de la impugnante, lo cual no garantiza la debida motivación.
40. En consecuencia, corresponde que se declare la nulidad del acto impugnado, al haber incurrido la Entidad en el supuesto de motivación aparente, en la medida que, no se encuentra evidenciado que haya expuesto las razones objetivas que justifique la rotación permanente de la impugnante, lo cual es necesario para eliminar todo atisbo de arbitrariedad; así como, el principio de legalidad, por inobservar las exigencias legales que prescribe su normativa interna para el desplazamiento.
41. Por tanto, se concluye que la Entidad no ha cumplido con su obligación de garantizar el debido procedimiento, por lo que se encuentra afectada por la causal de nulidad prevista en los numerales 1 y 2 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444, al contravenir lo previsto en el inciso 4 del artículo 3° y el inciso 6.1 del artículo 6° de la citada norma.
42. 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 pertinente; sino que estas deben realizarse conforme a las disposiciones legales vigentes y estar debidamente sustentadas.
43. Finalmente, esta Sala estima que, habiéndose constatado la vulneración del debido procedimiento administrativo respecto a la inobservancia del deber de motivación y principio de legalidad, deviene en innecesario pronunciarse sobre los demás argumentos esgrimidos por la impugnante en el recurso de apelación sometido a conocimiento del Tribunal.

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"

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD de la Resolución Nº 196-DRAM-ESSALUD-2024, del 13 de agosto de 2024, emitida por el Director de la RED ASISTENCIAL AMAZONAS; por haberse inobservado el deber de motivación del acto administrativo y principio de legalidad.

**SEGUNDO.-** Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión de la Resolución Nº 196-DRAM-ESSALUD-2024, debiendo la RED ASISTENCIAL AMAZONAS tener en consideración al momento de resolver los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución a la señora JAQUELINI OLENCA MAS VILCHEZ y a la RED ASISTENCIAL AMAZONAS para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente a la RED ASISTENCIAL AMAZONAS, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley Nº 27444.

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1800-resoluciones-del-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

PT13

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.

