



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio CivilTribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

### **RESOLUCIÓN Nº 002033-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 3356-2018-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : YVAN VASQUEZ LOZANO  
**ENTIDAD** : SEGURO SOCIAL DE SALUD  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
**MATERIA** : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA  
 ROTACIÓN

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD de la Resolución de Gerencia Nº 232-GAP-GCGP-ESSALUD-2018, del 12 de julio de 2018, emitida por la Gerencia de Administración de Personal de la Gerencia Central de Gestión de las Personas del Seguro Social de Salud; al haberse vulnerado el principio de debida motivación de los actos administrativos.*

Lima, 18 de octubre de 2018

#### **ANTECEDENTES**

- Mediante Carta Nº3288-GCGP-ESSALUD-2018, del 3 de julio de 2018, la Gerencia Central de Gestión de las Personas del Seguro Social de Salud, en adelante la Entidad, solicitó a la Gerencia de Administración de Personal de la misma, disponer la rotación interna del señor YVAN VASQUEZ LOZANO, en adelante el impugnante.
- En razón a ello, mediante Resolución de Gerencia Nº 232-GAP-GCGP-ESSALUD-2018<sup>1</sup>, del 12 de julio de 2018, Gerencia de Administración de Personal de la Gerencia Central de Gestión de las Personas de la Entidad, resolvió autorizar el desplazamiento por la modalidad de rotación temporal del impugnante, hasta el 31 de diciembre de 2018, conforme al siguiente detalle:

Apellidos y Nombres	Cargo	Plaza	Origen	Destino
Vásquez Lozano Yván	Asistente Administrativo	00170000	Gerencia Central de Gestión de las Personas	Sub Gerencia de Gestión de Personal – Control de Personal y Legajo

#### **TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN**

- El 25 de julio de 2018, el impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución de Gerencia Nº 232-GAP-GCGP-ESSALUD-2018, solicitando se declare su nulidad, bajo los siguientes fundamentos:

<sup>1</sup> Notificada al impugnante el 17 de julio de 2018.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- (i) Se vulneró el procedimiento regular.
  - (ii) La Entidad no acreditó el sustento técnico que acredite la necesidad de servicio.
  - (iii) La resolución recurrida carece de motivación, al no indicar si la rotación se debe a una necesidad institucional y el sustento técnico que la sustente.
  - (iv) Para su desplazamiento, no se solicitó su consentimiento ni se realizó la aprobación del área de destino.
  - (v) No existe requerimiento expreso para su rotación a otra área.
  - (vi) Las labores que realizará en el área de destino difieren de las que venía desempeñando en el área de origen.
4. Mediante Carta N° 410 CPyL-SGGP-GAP-ESSALUD-2018, La Jefatura de Control de Personal y Legajo de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que originaron la resolución impugnada.
5. A través de los Oficios N°s 11002-2018-SERVIR/TSC y 11003-2018-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final 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:

- 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**



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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. 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, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
9. 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

10. De la revisión de la documentación que obra en el expediente administrativo se aprecia que el impugnante se encuentra comprendido dentro de los alcances del régimen laboral de la actividad privada, 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.
11. 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, además del TUO y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; las disposiciones del Reglamento

“**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.

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. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



Interno de Trabajo, el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de 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

12. El artículo 9º del TUO del Decreto Legislativo N° 728<sup>5</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 los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.
13. 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.
14. 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>6</sup>, conforme se desprende de lo dispuesto en el literal c) del artículo 30º del TUO<sup>7</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.
15. Ahora, las acciones de personal, tales como la reasignación, destaque, rotación, encargatura, entre otras, se configuran como medidas de desplazamiento que

<sup>5</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>6</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. 2ª Ed., ARA Editores, Lima, 2006, p.433.

<sup>7</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; (...).”



tienen por objetivo cubrir las necesidades institucionales por medio del desplazamiento geográfico o funcional de los servidores públicos. De acuerdo con las opiniones de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR<sup>8</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.

16. Sin embargo, tal posibilidad tiene como límite el respeto de los derechos fundamentales del trabajador; además; de la imposibilidad de alterar las condiciones contractuales esenciales en perjuicio de aquél. Así, como se ha señalado, *“no puede implicar la rebaja de la remuneración o de la categoría del trabajador, pues hacerlo configura un acto de hostilidad equiparable al despido que el trabajador puede impugnar empleando los mecanismos establecidos para el efecto en la legislación privada (accionando para que cese la hostilidad o dándose por despido y demandando el pago de una indemnización<sup>9</sup>)”*.
17. 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<sup>10</sup>.

#### Sobre las acciones de desplazamiento del personal sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728 en la Entidad

18. Mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99, del 21 de junio de 1999, se resolvió aprobar el Reglamento Interno de Trabajo para los trabajadores comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada del Seguro Social de Salud; estableciéndose en su artículo 81° lo siguiente:

*“Artículo 81°.- Los desplazamientos del personal con contrato de trabajo a plazo indeterminado serán los siguientes:*

*a) Desplazamiento Permanente.*

<sup>8</sup> Informe Legal N° 175-2011-SERVIR/GG-OAJ.

<sup>9</sup> Informe Legal N° 182-2012-SERVIR/GG-OAJ.

<sup>10</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-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. (...)”.





b) *Permuta*

c) *Desplazamiento Temporal. Por el lapso máximo de un ejercicio presupuestal, con indicación expresa de la fecha de inicio y de término.*

d) *Rotación.*

e) *Designación.*

f) *Encargo.*

g) *Comisión de Servicios.*

*Los desplazamientos se aprobarán por resolución”.*

19. Asimismo, en el artículo 82º se precisa que *“Los requisitos, condiciones, trámites y niveles de aprobación para los desplazamientos permanentes y temporales de personal será los que establezcan las disposiciones institucionales sobre la materia”.*

20. Con relación a la rotación, en el numeral 6.1.2. del ítem 6.1 del punto 6 de la Directiva N° 01-GCGP-ESSALUD-2014 – “Normas que regulan el desplazamiento de personal en ESSALUD”, aprobada por Resolución de Gerencia Central N° 772-GCGP-ESSALUD-2014, se indica lo siguiente:

**“6. DISPOSICIONES GENERALES**

**6.1 MODALIDADES DE DESPLAZAMIENTO**

(...)

**6.1.2. Para los Servidores de la Actividad Privada (DL N° 728)**

(...)

- **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”.*

21. Asimismo, en el numeral 8.4 de las Disposiciones Complementarias, Transitorias y Finales de la referida Directiva, se precisa lo siguiente: *“Los desplazamientos temporales o destacados mayores a cinco (05) años consecutivos serán evaluados de acuerdo a la necesidad institucional y de requerirlo el órgano donde viene laborando el servidor, a fin de autorizar el desplazamiento permanente en lo posible previa transferencia de plaza vacante y presupuestado de igual cargo y nivel”.*

22. A su vez, en el numeral 6.2.2. de la Directiva antes citada, se precisa que *“Los desplazamientos de personal, en sus diferentes modalidades, serán autorizados a través de una Resolución de la autoridad competente que cuente con delegación expresa de facultades”.*

23. Por otro lado, cabe señalar que en el ítem 7.2 del punto 7 de la Directiva N° 01-



GCGP-ESSALUD-2014, se precisó que el desplazamiento puede darse por las siguientes razones:

**“7.2.1 Por Necesidad Institucional**

- Optimización de recursos humanos.
- Creación de una nueva unidad orgánica.

*El desplazamiento que se genera por necesidad institucional, deberá contar con el sustento técnico que evidencie tal necesidad en el órgano desconcentrado o Sede Central, así como precisar, el perfil del puesto y las características básicas del cargo (...).*

De la validez del acto impugnado

24. El Tribunal Constitucional, en relación a la debida motivación ha señalado que esta forma parte del contenido esencial del debido procedimiento administrativo en los siguientes términos:

*“El derecho al debido proceso, consagrado en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución (...) es una garantía que, si bien tiene su ámbito natural en sede judicial, también es aplicable en el ámbito de los procedimientos administrativos sancionatorios. En ese sentido, el debido proceso -y los derechos que lo conforman, p. ej. El derecho de defensa y la debida motivación de las resoluciones administrativas- resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica. (...)”<sup>11</sup>.*

25. Por consiguiente, la debida motivación, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo<sup>12</sup> que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública<sup>13</sup>; por lo que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico<sup>14</sup>, tal como se desprende del numeral 4 del artículo

<sup>11</sup>Fundamento 3 de la sentencia recaída en el Expediente N° 5514-2005-PA/TC.

<sup>12</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-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>13</sup>MORÓN URBINA, Juan, *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima: Gaceta Jurídica, Octava Edición. 2009, p. 157.

<sup>14</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

3º y del numeral 1 del artículo 6º del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444.

26. Por su parte, el numeral 5.4 del artículo 5º del TUO de la Ley N° 27444<sup>15</sup> establece que el contenido del acto administrativo deberá comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados. Al respecto, la administración debe pronunciarse no solo sobre lo planteado en la petición inicial, sino también sobre otros aspectos que hayan surgido durante la tramitación del expediente<sup>16</sup>; asimismo, contraviene al ordenamiento que la instancia decisoria no se pronuncie sobre algunas pretensiones o evidencias fundamentales aportadas en el procedimiento<sup>17</sup>.
27. El incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14º del TUO de la Ley N° 27444<sup>18</sup>. En el primero, al no encontrarse dentro del supuesto de conservación antes indicado, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10º del mencionado TUO.

6.1 La motivación deberá 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. (...)”.

<sup>15</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

“Artículo 5º.- Objeto o contenido del acto administrativo  
(...)”

5.4 El contenido debe comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados, pudiendo involucrar otras no propuestas por éstos que hayan sido apreciadas de oficio, siempre que otorgue posibilidad de exponer su posición al administrado y, en su caso, aporten las pruebas a su favor”.

<sup>16</sup>MORÓN URBINA, Juan Carlos, *“Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”*. Novena Edición, Gaceta Jurídica, Lima, 2011, p. 152.

<sup>17</sup>Ibidem.

<sup>18</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

“Artículo 14º.- Conservación del acto

14.1. Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez, no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora.

14.2. Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes:

(...)

14.2.2. El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial; (...)”.

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. 026-2016-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.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

28. Corresponde, entonces, determinar en cuál de las categorías reseñadas se encuadra la motivación que sustenta el acto administrativo impugnado.
29. 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>19</sup>.*
30. 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>20</sup>.

#### Del recurso de apelación interpuesto por el impugnante

31. En el presente caso, se tiene que el impugnante interpuso recurso de apelación contra de la Resolución de Gerencia N° 232-GAP-GCGP-ESSALUD-2018, la cual ordenó su desplazamiento bajo la modalidad de rotación temporal, con la finalidad que se deje sin efecto, por haberse vulnerado principalmente el deber de motivación.
32. Al respecto, cabe precisar que la rotación tiene por objeto satisfacer una necesidad institucional, a fin de racionalizar los recursos humanos para optimizar el servicio y la funcionalidad de la institución o evitar que se interrumpan o afecten por carencia de personal.
33. Ahora bien, de la Resolución de Gerencia N° 232-GAP-GCGP-ESSALUD-2018, se aprecia que la Entidad está desplazando al impugnante con la finalidad de prestar apoyo en el Área de Control de Personal y Legajos de la Sub Gerencia de Gestión de Personal de la Entidad, de lo cual podría inferirse que sería por una necesidad institucional, no obstante, se advierte que la Entidad no ha precisado de manera clara cuál sería la necesidad institucional de servicio en que se sustenta el desplazamiento del impugnante.

<sup>19</sup>Fundamento 9 de la sentencia recaída en el Expediente N° 4289-2004-AA/TC.

<sup>20</sup>Todas las referencias al Fundamento 10 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 4289-2004-AA/TC.



34. Asimismo, se debe precisar en el documento previo a la emisión de la Resolución de Gerencia N° 232-GAP-GCGP-ESSALUD-2018, señalado en los antecedentes, no se puede observar el sustento o motivo por el que se solicita la rotación del impugnante al Área de Control de Personal y Legajos de la Sub Gerencia de Gestión de Personal de la Entidad, limitándose a señalar que el desplazamiento brindará un mayor impulso a las labores que realiza la mencionada área.
35. Sobre el particular, debe señalarse que toda actuación de las autoridades administrativas debe realizarse conforme a la Constitución; siendo que en el caso de las resoluciones administrativas 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 las resoluciones, que se encuentra comprendido dentro del derecho al debido proceso.
36. Al respecto, se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en los fundamentos 16, 17, 18, y 19 de la Sentencia recaída sobre el expediente N° 03891-2011-PA/TC:

*“16. En todo Estado constitucional y democrático de Derecho, la motivación debida de las decisiones de las entidades públicas –sean o no de carácter jurisdiccional– es un derecho fundamental que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela procesal efectiva. El derecho a la motivación debida constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente, constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, será inconstitucional”.*

*“17. La motivación de las decisiones administrativas no tiene referente constitucional directo. No obstante, se trata de un principio constitucional implícito en la organización del Estado Democrático que se define en los artículos 3º y 43º de la Constitución, como un tipo de Estado contrario a la idea del poder absoluto o arbitrario. En el Estado Constitucional Democrático, el poder público está sometido al Derecho, lo que supone, entre otras cosas, que la actuación de la Administración deberá dar cuenta de esta sujeción a fin de despejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la Administración deben contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso”.*

*“18. En el mismo sentido, a nivel de doctrina se considera que 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. La motivación permite pues a*



*la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes”. “19. El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa pues que la administración exprese las razones o justificaciones objetivas que la lleva a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.*

37. En ese orden de ideas, la razón por la cual la Entidad decidió rotar al impugnante, resulta inmotivada al no haber fundamentado ni detallado de manera clara y correcta la determinación de su decisión, ciñéndose tan solo a mencionar que el impugnante estaba siendo rotado al Área de Control de Personal y Legajos de la Sub Gerencia de Gestión de Personal, no exponiendo claramente los motivos de su decisión; lo cual permite evidenciar una carente motivación del acto emitido y, en consecuencia, la trasgresión de un componente esencial del derecho al debido procedimiento administrativo.
38. Por consiguiente, si bien es potestad de la Entidad aceptar o rechazar, así como efectuar los desplazamientos de los servidores a su cargo, sus decisiones deben de estar conforme a las disposiciones legales vigentes y encontrarse suficientemente sustentadas.
39. En tal sentido, los fundamentos expuestos en líneas precedentes, a criterio de esta Sala, constituyen una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, por lo que la Resolución de Gerencia N° 232-GAP-GCGP-ESSALUD-2018, del 12 de julio de 2018, se encuentra inmersa en las causales de nulidad previstas en los numerales 1) y 2) del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444<sup>21</sup>, al contravenir lo previsto en el numeral 4 del artículo 3° y el inciso 6.1 del artículo 6°<sup>22</sup> del mencionado TUO.
40. Finalmente, esta Sala estima que, habiéndose constatado la vulneración del debido

<sup>21</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.**

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

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

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias (...)
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>22</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.**

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

6.1 La motivación deberá 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”



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

procedimiento administrativo y de la debida motivación, deviene en innecesario pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento.

Por las consideraciones expuestas, este cuerpo Colegiado estima que debe declararse la nulidad de la Resolución de Gerencia N° 232-GAP-GCGP-ESSALUD-2018.

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

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD de la Resolución de Gerencia N° 232-GAP-GCGP-ESSALUD-2018, del 12 de julio de 2018, emitida por la Gerencia de Administración de Personal de la Gerencia Central de Gestión de las Personas del SEGURO SOCIAL DE SALUD; al haberse vulnerado el principio de debida motivación de los actos administrativos.

**SEGUNDO.-** Retrotraer el procedimiento al momento de la emisión de la Resolución de Gerencia N° 232-GAP-GCGP-ESSALUD-2018, debiendo la Entidad tener en consideración los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución al señor YVAN VASQUEZ LOZANO y al SEGURO SOCIAL DE SALUD, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente al SEGURO SOCIAL DE SALUD, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11° del TUO de la Ley N° 27444.

*[Handwritten signatures]*



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

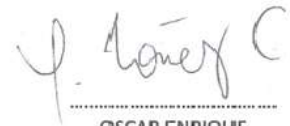
Regístrese, comuníquese y publíquese.



SANDRO ALBERTO  
NÚÑEZ PAZ  
VOCAL



LUIGINO PILOTTO  
CARREÑO  
PRESIDENTE



OSCAR ENRIQUE  
GOMEZ CASTRO  
VOCAL

CP8

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 026-2016-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.