



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

**RESOLUCIÓN Nº 00738 -2013-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 127-2011-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : GRIMALDO HUAMAN CARDENAS  
**ENTIDAD** : UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276  
**MATERIA** : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA  
ROTACIÓN

**SUMILLA:** *Se declara la nulidad de la Resolución Jefatural Nº 1676/DGA-OGRRHH/2010, del 13 de diciembre de 2010, emitida por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, por haberse vulnerado el deber de motivación de los actos administrativos.*

Lima, 17 de julio de 2013

**ANTECEDENTE**

1. El 13 de diciembre de 2010, mediante la Resolución Jefatural Nº 1676/DGA-OGRRHH/2010, emitida por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en adelante la entidad, se resolvió rotar a partir de dicha fecha al señor GRIMALDO HUAMAN CARDENAS, en adelante el impugnante, quien se encontraba ejerciendo el cargo de Técnico “C” en la Oficina General de Bienestar Universitario, a la Oficina de Abastecimiento.

**TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN**

2. El 20 de diciembre de 2010 el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Jefatural Nº 1676/DGA-OGRRHH/2010, solicitando que se declare la nulidad de la misma en tanto carece de motivación y fundamento respecto de su rotación.
3. Mediante los Oficios Nºs 003/DGA-OGRRHH/2011 y 2455/DGA-OGRRHH/2011, la entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

4. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023<sup>1</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951<sup>2</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 materia de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
5. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>3</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 en el Artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023.
6. En tal sentido, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las cuatro (4) materias antes indicadas, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

**1 Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

**“Artículo 17º.- 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 contencioso 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”.

**2 Ley N° 29951 – Ley de Presupuesto para el Sector Público para el Año Fiscal 2013**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

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

**3** Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

7. Se advierte que el recurso de apelación suscrito por el impugnante:
- (i) Ha sido interpuesto después del 15 de enero de 2010.
  - (ii) Ha sido interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días de notificado el acto materia de impugnación, conforme lo dispone el artículo 17º del Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM.
  - (iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el Artículo 18º del Reglamento del Tribunal.
8. 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 valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

De los requisitos para la rotación del servidor público

9. En cuanto al desplazamiento de los servidores públicos, los artículos 75º y 76º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276<sup>4</sup> establecen que el desplazamiento para desempeñar diferentes funciones dentro o fuera de su entidad se efectúa teniendo en consideración su formación, capacitación y experiencia, según su grupo y nivel de carrera, siendo las acciones administrativas de desplazamiento las siguientes: designación, rotación, reasignación, destaque, permuta, encargo, comisión de servicios y transferencia.
10. Así, pues, en lo que concierne a la rotación, el artículo 78º del Reglamento de la Carrera Administrativa<sup>5</sup> dispone que, ésta es la acción de desplazamiento que se utiliza a efectos de reubicar a un servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzados.

<sup>4</sup> Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM

“Artículo 75º.- El desplazamiento de un servidor para desempeñar diferentes funciones dentro o fuera de su entidad, debe efectuarse teniendo en consideración su formación, capacitación y experiencia, según su grupo y nivel de carrera.”

“Artículo 76º.- Las acciones administrativas para el desplazamiento de los servidores dentro de la Carrera Administrativa son: designación, rotación, reasignación, destaque, permuta, encargo, comisión de servicios y transferencia.”

<sup>5</sup> Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM

“Artículo 78º.- La rotación consiste en la reubicación del servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzados. Se efectúa por decisión de la autoridad administrativa cuando es dentro del lugar habitual de trabajo o con el consentimiento del interesado en caso contrario.”



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

11. Por su parte, el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal”, aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP, establece en su numeral 3.2<sup>6</sup> respecto a la rotación lo siguiente:
- (i) Permite la reubicación de un servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según su grupo ocupacional y categoría remunerativa alcanzada.
  - (ii) Se efectúa por decisión de la autoridad administrativa, cuando es dentro del lugar habitual del trabajo o, con el consentimiento del interesado, en caso contrario.
  - (iii) Supone el desempeño de funciones similares, acordes con el grupo ocupacional en que se encuentra ubicado el servidor.
  - (iv) Para efectuarse, debe verificarse que la persona reúna los requisitos mínimos exigidos por el nuevo cargo, que los estudios del servidor sean compatibles con el nuevo puesto de trabajo y que exista previsión de cargo en el CAP de la entidad.
12. Al respecto, cabe señalar que, de acuerdo con las definiciones previstas en los “Lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal – CAP de las Entidades de la Administración Pública”, aprobado por

<sup>6</sup> Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal”, aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP

**“3.2 LA ROTACION**

3.2.1 Es la acción administrativa que consiste en la reubicación del servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según su grupo ocupacional y categoría remunerativa alcanzada.

3.2.2 La rotación se efectúa por decisión de la autoridad administrativa, cuando es dentro del lugar habitual del trabajo o con el consentimiento del interesado en caso contrario.(2)

La rotación supone el desempeño de funciones similares, acordes con el grupo ocupacional en que se encuentra ubicado el servidor.

3.2.3 Para efectuar rotación de personal la autoridad administrativa deberá verificar que la persona reúna los requisitos mínimos exigidos por el nuevo cargo y que los estudios del servidor sean compatibles con el nuevo puesto de trabajo.

3.2.4 La rotación se efectiviza por:

- En el lugar habitual de trabajo: Memorándum de la máxima autoridad administrativa.
- En distinto lugar geográfico: Resolución del titular de la entidad.

**MECANICA OPERATIVA**

**- DE LA AUTORIDAD:**

- \* Que exista previsión de cargo en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP).
- \* Memorándum de la máxima autoridad administrativa disponiendo la rotación dentro del lugar habitual de trabajo.
- \* Resolución del titular cuando es en distinto lugar geográfico.

**- DEL SERVIDOR:**

- \* Documento de aceptación cuando la rotación es en distinto lugar geográfico.
- \* Entrega del cargo al jefe inmediato o a quien éste designe.
- \* Presentarse en el nuevo puesto de trabajo según plazos establecidos en el memorándum o resolución, según corresponda.
- \* De corresponder presentar Declaración Jurada de Bienes y Rentas.”





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

Decreto Supremo N° 043-2004-PCM<sup>7</sup>, el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) es definido como el documento de gestión institucional que contiene los cargos definidos y aprobados de la entidad, sobre la base de la estructura orgánica vigente prevista en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).

Del caso materia de análisis

13. Del análisis del recurso de apelación interpuesto por el impugnante, se verifica que éste alega que la Resolución Jefatural N° 1676/DGA-OGRRHH/2010 se encuentra inmersa en causal de nulidad, por carecer de motivación y fundamento respecto de las razones jurídicas y normativas que sustenten la decisión de rotación por parte de la entidad.
14. Al respecto, cabe precisar que en los considerandos de la Resolución Jefatural N° 1676/DGA-OGRRHH/2010 se indica que la rotación se realiza considerando el grupo ocupacional y nivel alcanzado por el impugnante. Asimismo, se dispone que la rotación de personal dispuesta se realiza de conformidad con lo establecido en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal”, aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP/DNP y el artículo 78° del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
15. A partir de lo expuesto, es posible concluir que la rotación de personal dispuesta por la entidad, se realizó acorde a la normativa correspondiente para tal fin y mediante resolución emitida por autoridad competente; cumpliendo así con las formalidades requeridas para dicho fin por el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal”, antes mencionado, lo cual coadyuva a la operatividad de la rotación.
16. Sin embargo, de la lectura de la Resolución Jefatural N° 1676/DGA-OGRRHH/2010, se puede apreciar que en ésta no se detallan las razones por las cuales se realiza la rotación del impugnante, limitándose a señalar que se realiza como “medida correctiva”.

En otros términos, si bien la entidad cumplió con exponer adecuadamente el marco normativo aplicable; dicha entidad no ha expuesto las razones por las

<sup>7</sup> Lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal – CAP de las Entidades de la Administración Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 043-2004-PCM

“Artículo 4°.- Definiciones

Para la adecuada aplicación de los lineamientos se deben considerar las definiciones siguientes:

CUADRO PARA ASIGNACION DE PERSONAL - CAP

Documento de gestión institucional que contiene los cargos definidos y aprobados de la Entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su ROF”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

cuales decidió, con la emisión de la Resolución Jefatural N° 1676/DGA-OGRRHH/2010, rotar al impugnante a la Oficina de Abastecimiento.

17. Sobre el particular, debe señalarse que la 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; por lo que no son admisibles como tal la exposición de fórmulas oscuras, vagas, contradictorias o insuficientes de fundamentación para el caso concreto, tal como se desprende del numeral 6.3 del artículo 6º de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.<sup>9</sup>

Asimismo, es necesario señalar que 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 y enmienda por la propia autoridad emisora, conforme refiere el artículo 14º de la Ley N° 27444<sup>10</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 de la misma Ley<sup>11</sup>.

<sup>8</sup> Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General  
“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> Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General

“Artículo 6.- 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”.

<sup>10</sup> Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General

“Artículo 14.- 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”.

<sup>11</sup> Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General

“Artículo 10.- Causales de nulidad

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





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

18. Ahora bien, en el caso en particular, al no haberse expuesto de forma expresa, clara y precisa las razones fácticas por las cuales se realizó la rotación, mediante la emisión de la Resolución Jefatural N° 1676/DGA-OGRRHH/2010 se ha vulnerado el deber de motivación de los actos administrativos; y, al no haber sido enmendada por la entidad emisora del acto, debe ser declarada nula.
19. Finalmente, esta Sala considera precisar que no está negando el derecho de la entidad de disponer la rotación de sus trabajadores; sino que debe realizarse conforme a las disposiciones legales vigentes y encontrarse suficientemente sustentada en la necesidad institucional.

Por las consideraciones expuestas, este colegiado estima que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD de la Resolución Jefatural N° 1676/DGA-OGRRHH/2010, del 13 de diciembre de 2010, emitida por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, por haberse vulnerado el deber de motivación de los actos administrativos.

**SEGUNDO.-** Retrotraer el procedimiento al momento de la emisión de la Resolución Jefatural N° 1676/DGA-OGRRHH/2010, del 13 de diciembre de 2010, debiendo la UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, tener en consideración los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución al señor GRIMALDO HUAMAN CARDENAS y a la UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente a la UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS.

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

(...)

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”.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ORLANDO DE LAS CASAS  
DE LA TORRE UGARTE  
VOCAL

GUILLERMO BOZA PRO  
PRESIDENTE

DIEGO HERNANDO  
ZEGARRA VALDIVIA  
VOCAL