



## **Modificación de remuneraciones por la rotación de personal en una entidad pública bajo el régimen de la actividad privada**

### **Consulta:**

El gerente de una entidad pública bajo el régimen de la actividad privada nos señala que un trabajador que inicio su vinculo laboral como asistente contable en el área de contabilidad, fue rotado temporalmente ante la renuncia de otro, al área de administración también fungiendo labores como asistente de contabilidad en la escala II, señalándonos que esta escala sólo fue creada para esa área que implicaba una remuneración mayor. En Julio de este año se contrato a un nuevo asistente contable y ahora el asistente antiguo fue rotado a su antiguo puesto, empero, solicita la misma remuneración que venía percibiendo en su última posición. Ante esto se nos consulta si resulta procedente el reclamo del trabajador.

### **Respuesta:**

Dentro del régimen público, cuando un trabajador ingresa a laborar para el Estado se produce la asignación de funciones, que es la acción que permite precisar cuáles serán las funciones que debe desempeñar un servidor dentro de la entidad según el nivel de carrera, grupo ocupacional y especialidad alcanzados. Así, la primera asignación de funciones se produce al momento del ingreso a la entidad, y las posteriores se efectúan a través del desplazamiento de personal.



Según el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, el desplazamiento de los trabajadores se efectúa a través de i) designación, ii) rotación, iii) reasignación, iv) destaque, v) encargo, vi) permuta, vii) comisión de servicios y viii) transferencia. Así, en el caso específico de la rotación, esta consiste en la reubicación del servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzados.

La rotación se efectúa por decisión de la autoridad administrativa cuando se da dentro del lugar habitual de trabajo o con el consentimiento del interesado en caso contrario. En ese sentido, observamos que la rotación, por lo general, tiene carácter temporal, esta no implica el cambio de la plaza presupuestal, y las labores asignadas pues deben ser compatibles con el nivel y grupo ocupacional alcanzados por el trabajador, siendo uno de los fines de esta modalidad de desplazamiento, el aprendizaje y cambio de labores de los trabajadores que debe tener un sustento técnico para efectuarse.

En el régimen público de la carrera administrativa están comprendidos los servidores bajo el amparo del Decreto Legislativo N° 276 y están excluidos por razón de la naturaleza del servicio los trabajadores de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728, en tal sentido básicamente al trabajador se le aplicara las normas del régimen laboral privado la cual puede ser desarrollada por el Estado, y ello no implica que estos trabajadores no estén sujetos al principio de provisión presupuestaria.



Tal como lo señala Gustavo Quispe<sup>1</sup> “sin lugar a dudas este principio es uno de los más importantes del servicio civil, en virtud del cual todo acto relativo al servicio civil que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado”.

El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 004-2004-CC/TC ha señalado que el presupuesto en el Estado supone un acto de previsión y ordenamiento, destinado a regular la función administrativa y financiera, lo que implícitamente tiene una connotación laboral, ya que dentro de una perspectiva administrativa – establece un balance de resultados de la gestión gubernamental durante un determinado lapso y este principio marca el límite para el surgimiento de derechos económicos y jurídico.

En ese orden de idea, al trabajador no se le aplicara las normas de rotación de personal señalado en el Decreto Legislativo N° 276, sino las normas del régimen privado del Decreto Legislativo N° 728. Una de las principales características que le otorga el ius imperium de la ley del régimen privado al empleador, es el poder de dirección que se puede colegir del primer párrafo del artículo 9° del D.S 003-97-TR que señala el poder privado derivado de la libertad de empresa o también del Estado que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de esta para hacerla más competitiva para el

---

1 QUISPE CHAVEZ, Gustavo. “*Régimen laboral de los trabajadores públicos*”. Lima: Gaceta Jurídica S.A, 2011,p. 24.

cumplimiento de la función ordinaria y en algunos casos extraordinaria, dentro de determinados supuestos que suelen contraerse por derechos adquiridos por trabajadores o prohibiciones establecidas en normas legales, empero, cuando el empleador es una entidad pública si bien se atenderá también a un poder de dirección se tendrá en cuenta las normas presupuestarias, de nepotismo, las directivas internas de la contratación de personal regulándose estas normas de manera conjunta para el empleador y el trabajador, pese al régimen privado que se encuentra.

A la luz de lo expuesto al haberse trasladado al asistente de contabilidad de manera temporal a un puesto de igual jerarquía pero que implicaba mayores responsabilidades puesto que según nos comenta el gerente, las funciones que desempeñaba eran mayores a las de su antiguo puesto y por ello dentro de la provisión presupuestaria esto implicaba una mayor remuneración por el tiempo que dure hasta encontrar un reemplazo, no fue por ende un ascenso o promoción sino simplemente se trato de una movilización o desplazamiento del trabajador en la misma especialidad a fin de optimizar los recursos de la entidad.

En esa línea, sin la entidad luego dispuso la aplicación de su poder de dirección al regresar al trabajador al puesto original que en un inicio se había contratado, supone también que vuelva a percibir la misma remuneración presupuestada para la referida plaza, pues como señalamos uno de los límites del poder de dirección del empleador es la provisión presupuestaria que no le permite modificar los salarios de cada nivel ocupacional de forma unilateral.