



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -XXXX-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre las acciones de desplazamiento del personal CAS
b) De la modificación contractual del personal CAS
c) Sobre la variación de funciones en el marco del Decreto Legislativo N° 1505
d) Sobre la competencia de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil para la absolución de consultas

Referencia : Documento con registro N° 0003085-2022

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Puede realizarse una rotación unilateralmente a un servidor CAS a plazo indeterminado por parte de su superior inmediato jerárquico, sin aviso previo al servidor a ser rotado? ¿Puede el superior inmediato jerárquico enviar el requerimiento de rotación a la Oficina General de Recursos Humanos (OGRH) de la institución sin comentario o conversación previa al servidor que será rotado?
- b) En el caso de un servidor CAS a plazo indeterminado, además de las funciones y actividades que realizará, ¿Puede notificar la OGRH una rotación a un servidor CAS a plazo indeterminado sin precisar el nombre del cargo o puesto que ocupará dicho servidor en su nueva Oficina?
- c) ¿Puede rotarse a un servidor CAS a plazo indeterminado de un cargo de Coordinador Técnico en un Órgano de Línea (Oficina General) a una Unidad Orgánica (Oficina de Línea) que no cuenta con el puesto de Coordinador Técnico o alguno equivalente?
- d) ¿Puede un servidor CAS a plazo indeterminado con cargo de Coordinador Técnico ser rotado a otra Oficina y asumir funciones de especialista o analista?, ¿Se estarían desnaturalizando así las funciones de su Contrato, en este caso particular mi Contrato CAS N° 061-2020-PRODUCE?
- e) ¿Puede la OGRH notificar a un servidor CAS a plazo indeterminado su rotación sin detallar específicamente cuáles son los criterios técnicos que se han tomado en cuenta y que sustentan debidamente dicha rotación? ¿Qué tan relevantes son, en este caso, la formación académica y experiencia profesional laboral previa del servidor CAS a ser rotado, ello tomando en cuenta los perfiles profesionales de los actuales servidores que laboran en la Oficina a la cual se le rotaría al servidor CAS a plazo indeterminado?
- f) ¿Puede el superior inmediato jerárquico de un servidor CAS a plazo indeterminado dejar de derivarle o brindarle carga laboral 1 o 2 días hábiles laborables, teniendo en cuenta que durante dicho periodo de días no se le notificó todavía la rotación en mención al servidor CAS a plazo indeterminado hacia otra Oficina? ¿Se estarían vulnerando así los derechos



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

laborales del servidor CAS a plazo indeterminado, al no derivarle o brindarle carga laboral, considerando que el servidor CAS a plazo indeterminado no contaba tampoco con carga laboral pendiente de atención?

- g) Habiendo estado prácticamente sin carga laboral asignada 2 días hábiles un servidor CAS a plazo indeterminado por decisión de su superior inmediato jerárquico hasta antes de ser notificado de su rotación, ¿Cómo le sería posible a dicho servidor CAS a plazo indeterminado completar su matriz semanal de seguimiento de actividades correspondiente a esos 2 días, conforme lo establece SERVIR a través del siguiente link: https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Pautas_para_implementar_trabajo_remoto_Covid19.pdf ?
- h) ¿La rotación temporal de un servidor CAS a plazo indeterminado solo puede ser realizada hasta 90 días calendario durante la vigencia de su Contrato? ¿Puede por algún motivo o norma vigente ampliarse el plazo de dicha rotación temporal del servidor CAS a plazo indeterminado, o resulta ello inaplicable?
- i) ¿Pueden cambiarse las funciones de un servidor CAS contratado a plazo indeterminado con motivo de una rotación desde un Órgano de Línea hacia una Unidad Orgánica? ¿o agregarse nuevas funciones?
- j) ¿Puede un servidor CAS contratado a plazo indeterminado ser rotado o desplazado a otra institución, por ejemplo, del Ministerio de la Producción a otro Ministerio?
- k) En el marco de la implementación de la Gestión del Rendimiento, ¿cómo afecta a un servidor CAS a plazo indeterminado la determinación de sus metas anuales cuando es rotado temporalmente por 90 días desde un Órgano de Línea hacia una Unidad Orgánica? ¿qué metas se evaluarían en dicho caso? ¿puede afectar ello la evaluación y cumplimiento de metas del servidor CAS a plazo indeterminado?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Delimitación de la respuesta contenida en el presente informe técnico

- 2.4 De la revisión del documento de la referencia se observa que este tiene por objeto que SERVIR emita opinión sobre la rotación de un servidor en un caso particular en determinada entidad pública.
- 2.5 Siendo ello así, es menester reiterar que no corresponde a SERVIR, a través de la presente vía, emitir pronunciamiento respecto a casos particulares ni calificar la legalidad y/o responsabilidad de actos específicos desplegados por servidores de entidades públicas, razón por la cual no es posible atender la solicitud trasladada en los términos en que ha sido formulada.
- 2.6 Sin perjuicio de ello, tomando en cuenta el contexto de dicha solicitud, a través del presente informe técnico se abordará las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre las acciones de desplazamiento del personal bajo el Régimen del Decreto Legislativo N 1057 (CAS)

- 2.7 En primer orden corresponde precisar que el artículo 11 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, establece que los trabajadores bajo el contrato administrativo de servicios pueden, sin que implique la variación de la retribución o del plazo establecido en el contrato, ejercer la suplencia al interior de la entidad contratante o quedar sujetos, únicamente, a las siguientes acciones administrativas de desplazamiento de personal:
- a) La designación temporal, como representante de la entidad contratante ante comisiones y grupos de trabajo, como miembro de órganos colegiados o como directivo superior o empleado de confianza, observando las limitaciones establecidas en la Ley N° 28175, ley Marco del Empleo Público.
 - b) La rotación temporal, al interior de la entidad contratante para prestar servicios en un órgano distinto al que solicitó la contratación, hasta por un plazo máximo de noventa (90) días calendario durante la vigencia del contrato.
 - c) La comisión de servicios, para temporalmente realizar funciones fuera de la entidad contratante, la que por necesidades del servicio puede requerir el desplazamiento del trabajador fuera de su provincia de residencia o del país, hasta por un plazo máximo de treinta (30) días calendario, en cada oportunidad.
- 2.8 La figura de la designación temporal contemplada en el régimen CAS es distinta a la modalidad de desplazamiento regulada por el Decreto legislativo N° 276, dado que esta acción administrativa de desplazamiento únicamente permite que el personal CAS (con vínculo preexistente con la entidad) pueda desempeñarse como:
- i) *Representante de la entidad contratante ante comisiones y grupos de trabajo;*
 - ii) *Miembro de órganos colegiados; y,*
 - iii) *Directivo Superior o empleado de confianza, dentro de la misma entidad que lo contrató.*



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Cabe precisar que esta designación temporal se da en adición a las funciones propias del personal CAS, de modo tal que este personal CAS continúa desempeñando las labores de su puesto CAS y además asume las funciones del puesto que le ha sido encomendado o designado, sin que ello implique una modificación o variación del monto de la remuneración CAS.

- 2.9 En cuanto a la rotación temporal, el artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM (en adelante el Reglamento), regula las acciones de desplazamiento a las cuales pueden quedar sujetos el personal CAS, siendo una de estas la rotación temporal:

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

- 2.10 Al respecto, el literal b) del artículo 11 del Reglamento, establece la posibilidad de que los trabajadores puedan ser rotados al interior de la entidad contratante a fin de que presten servicios en un órgano distinto al que solicitó la contratación. Sin embargo, la norma limita expresamente la duración de este desplazamiento a un máximo de noventa (90) días durante la vigencia del contrato, es decir, no puede exceder de noventa (90) días calendario durante la vigencia de todo el vínculo laboral.
- 2.11 Así también, es preciso señalar que el citado Reglamento no ha previsto los supuestos específicos en los que un servidor CAS pueda ser desplazado mediante rotación, por ello corresponderá a cada entidad, en ejercicio de su poder de dirección, determinar en el caso en concreto si existen o no razones objetivas que justifiquen efectivamente el desplazamiento de un servidor CAS, para lo cual deberá tener en consideración que dicha acción de desplazamiento es de carácter temporal.
- 2.12 Por lo tanto, las entidades solo pueden rotar al personal CAS a una unidad orgánica distinta a la que solicitó su contratación hasta por un máximo de noventa (90) días durante la vigencia del contrato.
- 2.13 Por su parte, debe tenerse en cuenta también que la rotación temporal a la que hace referencia el literal b) del artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 no es aplicable para el desplazamiento de un servidor CAS fuera de la provincia ni de la entidad en la que presta servicios (incluyendo a las unidades ejecutoras de la entidad contratante). En coherencia con el artículo 7 del citado Reglamento.¹
- 2.14 Respecto a la comisión de servicios, esta modalidad de desplazamiento es estrictamente temporal (la norma señala que no puede exceder de 30 días calendario por cada comisión de servicio) y consiste en desplazar al servidor fuera de su sede habitual de trabajador, ya sea a otro lugar dentro

¹ En concordancia con el artículo 7 del **Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM**

"Artículo 7.- Las entidades, por razones objetivas debidamente justificadas, pueden unilateralmente modificar el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato. Salvo expresa disposición legal en contrario, la modificación del lugar, no incluye, la variación de la provincia ni de la entidad en la que se presta el servicio. La modificación del tiempo, no incluye la variación del plazo del contrato. La modificación del modo de la prestación de servicios, no incluye la variación de la, función o cargo ni del monto de la retribución originalmente pactada"



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

de la misma localidad, a una localidad distinta o incluso fuera del territorio nacional, lo que implica que la entidad contratante esté obligada a solventar todos los gastos relacionados con la comisión de servicios (como por ejemplo los gastos por movilidad, alimentación, alojamiento, entre otros). Ahora bien, es preciso mencionar que las funciones a desarrollar por medio de la comisión de servicios deben estar directamente relacionados con las funciones para las cuales el personal CAS ha sido contratado.

- 2.15 En atención a lo expuesto, corresponderá a las entidades públicas evaluar cada caso concreto, a fin de determinar la acción de desplazamiento correspondiente a su personal CAS, con sujeción a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.

De la modificación contractual del personal CAS

- 2.16 En el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, existe la posibilidad de introducir modificaciones al contrato CAS, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7º del Reglamento del Decreto legislativo N° 1057, aprobado por el Decreto Supremo N2 075-2008-PCM, y modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.

- 2.17 Según dicha disposición, existen únicamente tres elementos que pueden variarse sin que supongan la celebración de un nuevo contrato: el modo, el lugar y el tiempo de la prestación de servicios:

"Artículo 7.- Modificación contractual las entidades, por razones objetivas debidamente justificadas, pueden unilateralmente modificar el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato.

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

(El énfasis y resaltado es nuestro)

- 2.18 Como se puede apreciar, el marco legal que regula el contrato administrativo de servicios limita la potestad de la entidad empleadora para modificar las cláusulas contractuales de los servidores, de manera tal que no se puede hacer variaciones a las condiciones esenciales del contrato, tales como la provincia o la entidad en la que se presta el servicio, las cuales originalmente se hicieron públicas desde la convocatoria y proceso de selección. Una variación de tal naturaleza implicaría que se deba iniciar para tal efecto un nuevo proceso de selección.

- 2.19 Así pues, el citado Reglamento no ha establecido la cantidad máxima de ocasiones en las que puede realizarse la modificación del lugar de la prestación de servicios en un contrato CAS (no incluye, la variación de la provincia ni de la entidad en la que se presta el servicio); sin embargo, debe tenerse presente que conforme a lo indicado expresamente por el primer párrafo del artículo 7º del Reglamento CAS, la modificación del lugar de la prestación de servicios solo puede efectuarse por "razones debidamente justificadas", las cuales deberán ser evaluadas por las propias entidades y atendiendo a su respectiva necesidad de servicios.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Sobre la variación de funciones a los servidores civiles prevista en el Decreto Legislativo N° 1505

- 2.20 Corresponde hacer de conocimiento que mediante Decreto Legislativo N° 1505² se estableció el marco normativo que habilita a las entidades públicas para disponer las medidas temporales excepcionales que resulten necesarias para asegurar que el retorno gradual de los/as servidores/as civiles a prestar servicios en sus centros de labores se desarrolle en condiciones de seguridad, garantizando su derecho a la salud y el respeto de sus derechos laborales.
- 2.21 Atendiendo a que las medidas aprobadas tenían duración solo hasta el 31 de diciembre de 2020, a través del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 139-2020 (publicado el 24 de diciembre de 2020), se amplió la vigencia del Decreto Legislativo N° 1505 hasta el 28 de julio de 2021; asimismo, con la Primera Disposición Final Modificatoria del Decreto de Urgencia N° 055-2021, (publicado el 24 junio 2021), se estableció que el citado Decreto de Urgencia tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, y posteriormente mediante el Artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 115-2021, (publicado el 30 diciembre 2021), se estableció que el citado Decreto de Urgencia tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, conforme al siguiente texto:

"Cuarta. Variación excepcional de funciones del/la servidor/a civil

De manera excepcional, hasta el 31 de diciembre de 2022, las entidades públicas podrán asignar nuevas funciones o variar las funciones ya asignadas a sus servidores/as civiles, indistintamente de su régimen laboral, según la necesidad del servicio y teniendo en cuenta su perfil profesional y/o experiencia laboral. La ejecución de esta medida no implica la variación de la contraprestación. En caso se trate de servidores/as civiles con discapacidad, se deberá observar sus condiciones particulares".

- 2.22 De ello se tiene que a través de la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1505 se habilita a las entidades públicas para asignar nuevas funciones o variar las funciones ya asignadas a sus servidores, indistintamente de su régimen laboral, según la necesidad del servicio y teniendo en cuenta su perfil profesional y/o experiencia laboral, sin que ello implique variar la contraprestación.

Sobre la competencia de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil

- 2.23 Finalmente, es importante señalar que la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil es el órgano encargado de la gestión de los subsistemas de desarrollo de capacidades y evaluación del desempeño en el marco de la gestión del rendimiento del Sistema Administrativo de los Recursos Humanos, de conformidad con el artículo 22 del vigente Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR. En ese sentido, es la encargada de absolver consultas y emitir opinión técnica en el ámbito de su competencia, por lo que las consultas en materia de gestión del rendimiento deben ser formuladas a dicho órgano.

² Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el covid-19.

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

III. Conclusiones

- 3.1 El Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 no ha previsto los supuestos específicos en los que un servidor CAS pueda ser desplazado mediante rotación, por ello corresponderá a cada entidad, en ejercicio de su poder de dirección, determinar en el caso en concreto si existen o no razones objetivas que justifiquen efectivamente el desplazamiento de un servidor CAS, para lo cual deberá tener en consideración que dicha acción de desplazamiento es de carácter temporal.
- 3.2 La rotación temporal a la que hace referencia el literal b) del artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 no es aplicable para el desplazamiento de un servidor CAS fuera de la provincia ni de la entidad en la que presta servicios (incluyendo a las unidades ejecutoras de la entidad contratante), en coherencia con el artículo 7 del citado Reglamento.
- 3.4 El Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 no ha establecido la cantidad máxima de ocasiones en las que puede realizarse la modificación del lugar de la prestación de servicios en un contrato CAS (no incluye, la variación de la provincia ni de la entidad en la que se presta el servicio); sin embargo, debe tenerse presente que conforme a lo indicado expresamente por el primer párrafo del artículo 7° del Reglamento CAS, la modificación del lugar de la prestación de servicios solo puede efectuarse por "razones debidamente justificadas", las cuales deberán ser evaluadas por las propias entidades y atendiendo a su respectiva necesidad de servicios.
- 3.5 De conformidad con la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1505 se habilita a las entidades públicas para asignar nuevas funciones o variar las funciones ya asignadas a sus servidores, indistintamente de su régimen laboral, según la necesidad del servicio y teniendo en cuenta su perfil profesional y/o experiencia laboral, sin que ello implique variar la contraprestación.
- 3.6 La Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil es el órgano encargado de la gestión de los subsistemas de desarrollo de capacidades y evaluación del desempeño en el marco de la gestión del rendimiento del Sistema Administrativo de los Recursos Humanos, de conformidad con el artículo 22 del vigente Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR. En ese sentido, es la encargada de absolver consultas y emitir opinión técnica en el ámbito de su competencia, por lo que las consultas en materia de gestión del rendimiento deben ser formuladas a dicho órgano.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/jljb
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022
Reg. 0003085-2022

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de 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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: Z7FNGO3MCG