



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 de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 1635 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Licencia sin goce de remuneraciones y designación temporal en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

Referencia : Oficio N° 022-2019-GRA/GRS/GR-DRS HCM-RRHH

Fecha : Lima, 15 OCT. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Responsable de la Oficina de Recursos Humanos del Hospital Central de Majes realiza a SERVIR las siguientes consultas:

- a) Un trabajador bajo la modalidad laboral CAS que desea solicitar licencia por motivos particulares ¿qué tipo de licencia debe invocar?, ¿qué tiempo máximo se le puede otorgar? ¿esta es prorrogable en el año fiscal?
- b) Si un trabajador contratado bajo la modalidad CAS se encuentra trabajando en un cargo distinto al de uno de confianza y es designado en un cargo de confianza previsto en el CAP-P, ¿cuál sería la situación laboral del contrato CAS primigenio que ejercía antes de ser designado? ¿puede solicitar licencia? ¿qué tipo de licencia tendría que invocar? ¿qué tiempo se extendería la licencia? ¿podría invocar licencia hasta que concluya su designación de CAS funcionario? ¿qué debe solicitar la Oficina de Recursos Humanos al trabajador que invoque dicha situación de designación a fin de no perjudicar al trabajador ni a la institución?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.

Siendo SERVIR un órgano 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.

2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante SAGRH), 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.





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 de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Delimitación de la consulta

2.4 Respecto a la opinión legal solicitada, precisamos que se abordarán reglas generales a considerar en relación a la materia consultada, sin hacer alusión a algún caso específico, dado que SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no se constituye en instancia previa a la toma de decisiones de las entidades de la Administración Pública, ni se pronuncia sobre situaciones particulares.

Licencia sin goce de remuneraciones bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

2.5 Al respecto, es preciso remitirnos a la opinión expuesta en el Informe Técnico N° 092-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, en cuyas conclusiones se señaló lo siguiente:

"3.1 Los servidores sujetos al régimen CAS tienen derecho a gozar de las mismas licencias que se concedan en los regímenes generales de la entidad en la que presta servicios, asimismo, la norma no ha indicado ninguna precisión para adquirir ese derecho es decir, que se tenga que prestar labores efectivas por un año antes de poder solicitar licencia sin goce de remuneraciones.

3.2 Resultará procedente que un servidor bajo el régimen CAS pueda vincularse a otra o la misma entidad bajo cualquiera de los regímenes laborales del Estado; sin embargo, previamente deberá suspender de manera perfecta su vínculo laboral primigenio, a través de una licencia sin goce de remuneraciones, o extinguir su vínculo laboral mediante la renuncia al cargo que viene ocupando.

3.3 El servidor CAS, cuyo vínculo se encuentre suspendido por una licencia sin goce de remuneraciones, que viene desempeñando funciones bajo una designación de confianza en la misma o diferente entidad, una vez concluido su contrato sin que opere la renovación o prórroga del mismo no podrá retornar a su puesto de origen, dada la conclusión del vínculo."

2.6 Asimismo, en concordancia con el citado informe técnico, el plazo de la licencia sin goce de remuneraciones que se otorgue a un servidor contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 dependerá del régimen laboral general de la entidad en la que presta servicios dicho servidor.

2.7 No obstante, la entidad deberá tener en cuenta que la licencia a otorgar al personal vinculado bajo Contrato Administrativo de Servicios no puede exceder la vigencia del mismo. Al respecto, es oportuno recordar que el contrato bajo este régimen se celebra a plazo determinado y su duración no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal en el cual se celebró la contratación¹.



¹ Artículo 5.1 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM



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 de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Sobre los desplazamientos para los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

2.8 El artículo 11° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057² regula las acciones de desplazamiento a las cuales pueden quedar sujetos el personal CAS:

"(...) 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 y/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." (El énfasis es nuestro).*

2.9 Así, se advierte que en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, únicamente, se contemplan la figura de la suplencia y tres (3) acciones de desplazamiento: designación, rotación y comisión de servicios, sin que la aplicación de dichas figuras impliquen variación de la remuneración o del plazo señalado.

2.10 Respecto a la *designación temporal*, no debe ser aplicada como la modalidad de desplazamiento contemplada en el régimen del 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.

2.11 Asimismo, las acciones de desplazamiento (como por ejemplo la designación temporal) del personal CAS no pueden modificar o variar el monto de la remuneración, ni el plazo establecido en el CAS, siendo figuras que deben ser analizadas y aplicadas dentro de su propio marco normativo (Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento)³ pero entendidas en términos amplios.

2.12 Finalmente, al término de la acción de desplazamiento, el personal CAS deberá retornar a su cargo de origen para que concluya su prestación por la cual fue contratado, en el entendido de que el contrato administrativo de servicios se encuentra vigente.

Conclusiones

3.1 SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión sobre la licencia sin goce de remuneraciones del personal sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 en el Informe Técnico N° 092-

² Modificado por el Artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, publicado el 27 julio 2011.

³ Véase el numeral 2.6 del Informe Técnico N° 309-2015-SERVIR/GPGSC, disponible en www.servir.gob.pe.



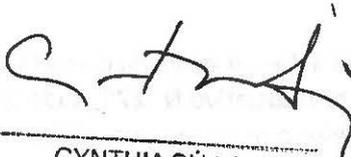


"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

2018-SERVIR/GPGSC (disponible en: www.servir.gob.pe) en el que se concluyó que los servidores sujetos al régimen CAS tienen derecho a gozar de las mismas licencias que se concedan en los regímenes generales de la entidad en la que presta servicios.

- 3.2 La entidad deberá tener en cuenta que la licencia sin goce de remuneraciones que se otorgue al personal vinculado bajo Contrato Administrativo de Servicios no puede exceder la vigencia del mismo.
- 3.3 En el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, únicamente, se contemplan la figura de la suplencia y tres (3) acciones de desplazamiento: designación, rotación y comisión de servicios, sin que la aplicación de dichas figuras impliquen variación de la remuneración o del plazo señalado.
- 3.4 La designación temporal, 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.
- 3.5 Las acciones de desplazamiento (como por ejemplo la designación temporal) del personal CAS no pueden modificar o variar el monto de la remuneración, ni el plazo establecido en el CAS. Asimismo, al término de la acción de desplazamiento, el personal CAS deberá retornar a su cargo de origen para que concluya su prestación por la cual fue contratado, en el entendido de que el contrato administrativo de servicios se encuentra vigente.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL