



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional"

**INFORME TÉCNICO N° 616 -2018-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : Aclaración del Informe Técnico N° 067-2018-SERVIR/GPGSC.

Referencia : Oficio N° 663-2018-MINEDU/SG-OGRH.

Fecha : Lima, **25 ABR. 2018**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Educación solicita a SERVIR una aclaración respecto al contenido del Informe Técnico N° 067-2018-SERVIR/GPGSC, en cuanto a la imposibilidad de formalizar a través de una adenda, el cambio de lugar de trabajo de un servidor a un órgano distinto al que solicitó su contratación, en los casos en que se cuente con el consentimiento libre y voluntario del servidor.

**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.
- 2.2 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, 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.

**Sobre los alcances de lo establecido en el Informe Técnico N° 067-2018-SERVIR/GPGSC**

- 2.4 En principio, resulta necesario señalar que a través del Informe Técnico N° 067-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)) se emitió opinión respecto a la posibilidad de cambiar de área y funciones a servidores vinculados con la entidad mediante contrato administrativo de servicios, precisándose lo siguiente:

"(...)





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

2.6 *Cabe señalar que no se podrá cambiar a un servidor bajo el régimen CAS de una área a otra en la entidad de forma permanente, ni modificar el área de trabajo en la adenda o renovación, puesto que se estaría realizando la modificación un aspecto esencial relacionado con el puesto objeto del contrato que- al variar-supondría la creación de un nuevo puesto, debiendo este nuevo puesto ser necesariamente sometido al proceso de selección respectivo (concurso público).*

(...)

3.1 *En virtud del artículo 7° en concordancia con el artículo el 11° del Reglamento del régimen CAS, las entidades no pueden modificar las condiciones esenciales del CAS, salvo en los aspectos de lugar, tiempo y modo, siendo ello basado en razones objetivas debidamente justificadas.*

3.2 *No se puede variar las funciones que son parte del personal bajo el régimen CAS, no obstante se le puede asignar funciones adicionales que deberán ser de naturaleza equivalente o similar u otras labores que guarden relación directa con el objeto de contratación, atendiendo a que la modificación debe recaer sobre aspectos no esenciales.”*

2.5 Bajo ese marco, es de señalar que la consulta formulada se basa en lo indicado en el numeral 2.6 del informe técnico antes reseñado, toda vez que a criterio del consultante al señalarse que no resulta posible el cambio de área de trabajo mediante adenda o renovación se estaría otorgando mayor rigidez a lo previsto en el artículo 7° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM (en adelante Reglamento CAS), realizándose así una distinción que dicha normativa no establece.

2.6 Sobre el particular, debe precisarse -tal como se efectuó en el Informe Técnico N° 067-2018-SERVIR/GPGSC- que en virtud a lo previsto en el artículo 7° del Reglamento CAS, las entidades solo pueden modificar unilateralmente el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, y siempre que ello no implique, respectivamente, la variación de la provincia ni de la entidad en la que se presta el servicio, la variación del plazo del contrato, la variación de la función o cargo, ni la variación del monto de la retribución originalmente pactada.

2.7 De la misma manera, se precisó que la aplicación del referido artículo 7° del Reglamento CAS (debía efectuarse de manera sistemática con lo previsto en el artículo 11° del mismo reglamento, referido a la medidas de desplazamiento de los servidores CAS, entre las cuales se tiene la rotación la misma que tiene un plazo máximo de noventa (90) días calendario durante la vigencia del contrato.

2.8 Así, se concluyó que si bien en el régimen CAS resulta posible la modificación unilateral por parte de la entidad respecto al lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios (con las excepciones previstas en el segundo párrafo del artículo 7° del Reglamento CAS), dicha variación no puede ser de naturaleza permanente, sino que se sujeta a la temporalidad establecida en el artículo 11° del Reglamento CAS (y de acuerdo a la medida de desplazamiento que correspondiera).

2.9 En esa línea, debe entenderse que la modificación del área de trabajo no resulta procedente cuando esta se dispone de manera permanente, ni cuando es dispuesta a través de una adenda o renovación, pues en esos casos ello constituiría una modificación a un aspecto





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

esencial relacionado con el modo de prestación de los servicios<sup>1</sup> (pues con el traslado de una determinada área a otra distinta se estaría cambiando el puesto o cargo objeto del contrato), lo cual -al variar- supondría el cambio de funciones al servidor por unas distintas e independientes de aquellas para las cuales el servidor fue contratado (ejercicio de un cargo distinto perteneciente a otra área), circunstancia en la cual, quien pretendiera ejercer este cargo distinto vacante, debería necesariamente ingresar previo proceso de selección (concurso público).

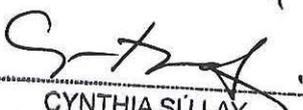
Sin perjuicio de lo anterior, es oportuno señalar que si bien no se puede variar las funciones que son parte del personal bajo el régimen CAS, lo cierto es que sí resulta posible asignarles funciones adicionales, las mismas que deberán ser de naturaleza equivalente o similar u otras labores que guarden relación directa con el objeto de contratación.

- 2.10 Finalmente, cabe precisar que lo anterior no descarta la posibilidad de modificar temporalmente el área de trabajo de un servidor, pues ello resulta posible a través de la aplicación de una medida de desplazamiento como la rotación, cuyo plazo es de hasta noventa (90) días calendario y durante la vigencia del contrato.

### III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo a lo señalado en el Informe Técnico N° 067-2018-SERVIR/GPGSC, debe entenderse que la modificación del área de trabajo no resulta procedente cuando esta se dispone de manera permanente, ni cuando es dispuesta a través de una adenda o renovación, pues en esos casos ello constituiría una modificación a un aspecto esencial relacionado con el modo de prestación de los servicios (pues con el traslado de una determinada área a otra distinta se estaría cambiando el puesto o cargo objeto del contrato), lo cual -al variar- supondría el cambio de funciones al servidor por unas distintas e independientes de aquellas para las cuales el servidor fue contratado (ejercicio de un cargo distinto perteneciente a otra área), circunstancia en la cual, quien pretendiera ejercer este cargo distinto vacante, debería necesariamente ingresar previo proceso de selección (concurso público).
- 3.2 Sin embargo, lo anterior no descarta la posibilidad de modificar temporalmente el área de trabajo de un servidor, lo cual resulta posible a través de la aplicación de una medida de desplazamiento como la rotación, cuyo plazo es de hasta noventa (90) días calendario.

Atentamente,

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

CSL/abs/ear.

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2018

<sup>1</sup> Contrario a lo señalado por el consultante, el Informe Técnico N° 067-2018-SERVIR/GPGSC no establece que el cambio del área de trabajo constituya una afectación a un elemento esencial relacionado con el lugar de prestación de servicios, toda vez que la única proscripción prevista por el Reglamento CAS en ese sentido, es imposibilidad de la variar la provincia o la entidad en la que se presta el servicio, lo cual evidentemente no se afecta con el traslado físico de un servidor de un área a otra dentro de la entidad.

