



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° 373-2018-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : Sobre el desplazamiento de personal en los regímenes del Decreto Legislativo N° 728 y 1057

Referencia : Documento con registro N° 0036237-2017

Fecha : Lima, **12 MAR. 2018**

**I. Objeto de la consulta**

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

- a) ¿Qué ocurre al término de la designación o encargo, de un cargo de responsabilidad directiva, si un trabajador del régimen 728 o régimen 1057, desde el inicio no presentó suspensión de vínculo laboral mediante licencia sin goce de remuneraciones, en su respectivo régimen, por el tiempo que dure o que duró la designación o encargo?
- b) ¿Esto significa que no podría retornar a la plaza primigenia, ya que se estaría frente a una renuncia automática por lo que quedaría desvinculado de la entidad?

**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 por 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 el desplazamiento de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728**

- 2.4 Previamente, debemos indicar que la figura del desplazamiento de personal se encuentra regulado en la Ley de la Carrera Administrativa, regulado por el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento<sup>1</sup>, y en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal” en el cual se

<sup>1</sup> Aprobado por decreto Supremo N° 005-90-PCM



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

señala 8 acciones administrativas de desplazamiento para los servidores de la carrera administrativa, que consiste en la reubicación del servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzados, estas acciones son: “Designación, Rotación, Reasignación, Destaque, Permuta, Encargo, Comisión de Servicios, y Transferencia.”

- 2.5 Por su parte, en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 la figura del desplazamiento no cuenta con una regulación especial; sin embargo, la posibilidad de desplazar físicamente a un servidor, para desempeñar iguales o diferentes funciones en la misma entidad o en distinto lugar geográfico, emerge del poder de dirección que ostenta la entidad respecto del servidor en el cumplimiento de las funciones encomendadas, lo que le permite organizar el trabajo de la manera que resulte conveniente a las necesidades institucionales y, en ese entendido, variar algunas condiciones de la prestación de servicios.
- 2.6 Por otro lado, debemos resaltar la conveniencia de que cada institución con personal sujeto al régimen de la actividad privada, cuente con instrumentos internos que normen la manera y condiciones en que se hacen efectivos las acciones de desplazamiento, como la designación o el encargo, a efectos de ordenar su gestión administrativa y proscribir cualquier arbitrariedad que se pudiera alegar en la ejecución de dichas acciones.
- 2.7 Atendiendo a lo señalado precedentemente, para el caso de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728, además de que dicha acción de desplazamiento debe estar contenida en directivas o lineamientos que previamente hayan aprobado las instituciones, debe respetarse las condiciones contractuales esenciales de los servidores involucrados como la remuneración y categoría, según lo previsto en las disposiciones que son propias de su régimen, a fin de reducir al máximo la posibilidad de tratos arbitrarios o diferenciados sin justificación.
- 2.8 Asimismo, debemos indicar que en caso un servidor contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 a plazo indefinido sea designado a un cargo distinto bajo el cual fue contratado, se deberá proceder a la reserva de su plaza por todo el período que dure la designación o desplazamiento efectuado; pues si bien en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 no ha sido regulada la figura de la reserva de la plaza, esta sería de aplicación tomando como referencia lo regulado a tal efecto en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, toda vez que el servidor contratado a plazo indeterminado realiza una prestación de servicios a tiempo indeterminado.
- 2.9 Es importante indicar que en el caso de los trabajadores sujetos a contratos temporales dentro del régimen del Decreto Legislativo N° 728, la duración de dichos contratos está supeditada al cumplimiento del objeto del contrato según la modalidad suscrita, en ese sentido, si el trabajador sujeto a un contrato modal es desplazado, debe verificarse que la causa objetiva que motivo su contratación temporal subsista, debiendo retornar a su cargo de origen para que concluya su prestación bajo la modalidad temporal por la cual fue contratado.



**Sobre los desplazamientos para los servidores CAS**

- 2.10 El artículo 11° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057<sup>2</sup> regula las acciones de desplazamiento a las cuales pueden quedar sujetos el personal CAS:

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

*"(...) 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).*

2.11 Es así que en el CAS 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.

2.12 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 únicamente esta acción administrativa de desplazamiento 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.

2.13 Sin embargo, en la práctica se observa la necesidad institucional de designar temporalmente a un personal CAS en un puesto directivo o de confianza (responsabilidad directiva) de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728:

i) Designación temporal del puesto, cuando al personal CAS se le encomienda el desempeño de un puesto directivo superior o de confianza que se encuentra vacante debido a que el servidor 276 o 728 se encuentra ausente de manera permanente.

ii) Designación temporal de funciones, cuando al personal CAS, en adición de funciones, se le encomienda el desempeño de las funciones de un puesto directivo superior o de confianza que no se encuentra vacante debido a que el servidor 276 o 728 se encuentra ausente de manera temporal (vacaciones, licencia, comisión de servicio u otro motivo justificado normativamente).

Por lo tanto, 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)<sup>3</sup> pero entendidas en términos amplios.

2.15 En ese sentido, al término de la acción de desplazamiento de un trabajador 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.



<sup>3</sup> Véase el numeral 2.6 del Informe Técnico N° 309-2015-SERVIR/GPGSC, disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe).



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

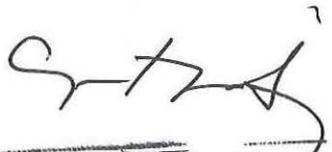
“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 2.16 Finalmente, se debe tener en cuenta que al finalizar la acción de desplazamiento del servidor, éste no genera el término de la relación laboral por renuncia automática, máxime si la renuncia debe ser expresa o indubitable.

### III. Conclusiones

- 3.1 La designación propiamente dicha es una modalidad de desplazamiento temporal contemplada en el Decreto Legislativo N° 276 a través del cual se desempeña un cargo de responsabilidad directiva o de confianza por decisión de la autoridad competente.
- 3.2 En el régimen de la actividad privada no está regulada la designación como modalidad de desplazamiento; no obstante, la posibilidad de realizar una designación de un trabajador bajo este régimen deriva del poder de dirección de la entidad empleadora, quien deberá establecer internamente el procedimiento a seguir.
- 3.3 Si bien en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 no ha sido regulada la figura de la reserva de la plaza, esta sería de aplicación tomando como referencia lo regulado a tal efecto en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, toda vez que el servidor contratado a plazo indeterminado realiza una prestación de servicios a tiempo indeterminado.
- 3.4 En el caso de los trabajadores sujetos a contratos temporales dentro del régimen de la actividad privada, regulados por el Decreto Legislativo N° 728, debemos resaltar que la duración de dichos contratos está supeditada al cumplimiento del objeto del contrato según la modalidad suscrita, en ese sentido, si el trabajador sujeto a un contrato modal es desplazado, debe verificarse que la causa objetiva que motivo su contratación temporal subsista, debiendo retornar a su cargo de origen para que concluya su prestación bajo la modalidad temporal por la cual fue contratado.
- 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, siendo figuras que deben ser analizadas y aplicadas dentro de su propio marco normativo (Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento) pero entendidas en términos amplios.
- 3.6 Al término de la acción de desplazamiento de un trabajador 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.
- 3.7 Al finalizar la acción de desplazamiento del servidor, éste no genera el término de la relación laboral por renuncia automática, máxime si la renuncia debe ser expresa o indubitable.

Atentamente,



CYNTHIA SUÑAY  
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL