



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

**INFORME TÉCNICO N° 294 -2018-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : Sobre desplazamiento de personal CAS

Referencia : Oficio N° 024-2018 INBP/OA/URH

Fecha : Lima, 22 FEB. 2018

**I. Objeto de la consulta**

Mediante los documentos de la referencia, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, consulta a SERVIR si se puede continuar desplazando mediante memorando o a través de adenda a una servidora que ya está por cumplir con los 90 días de plazo máximo de desplazamiento y cuya área orgánica de origen dejó de existir, resaltando que tiene cinco (05) meses de gestación.

**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 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 las acciones de desplazamiento en el régimen CAS**

- 2.3 El artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1157, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, régimen especial de contratación administrativa de servicios (en adelante, régimen CAS) contempla únicamente la figura de la **suplencia y 3 tipos de acciones de desplazamiento: la designación, la rotación y la comisión de servicios**; sin que la aplicación de dichas figuras impliquen variación de la remuneración o del plazo señalado en el CAS<sup>1</sup>.
- 2.4 Sobre este punto, debemos indicar que el Tribunal Constitucional en sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, ha señalado que los derechos y beneficios que el régimen CAS prevé, no son los mismos de otros regímenes. Por tanto, las acciones a adoptar respecto al

<sup>1</sup> Artículo 11° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM –modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.





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

personal comprendido en este régimen no son las mismas que para los servidores de carrera administrativa (Decreto Legislativo N° 276) ni para los servidores comprendidos en el régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), sino que se ejecutan sobre la base de las disposiciones especiales del Decreto Legislativo N° 1057.

- 2.5 Bajo esta línea argumentativa, en el Informe Técnico N° 957-2011-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)) se señaló que era viable que los trabajadores bajo el régimen CAS puedan ser rotados, conforme a las condiciones establecidas en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.

Al respecto, el artículo 7° del citado reglamento dispone que las entidades por razones objetivas debidamente justificadas, pueden modificar unilateralmente el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato, precisando que la modificación del lugar no incluye la variación de la provincia ni de la entidad en la que se presta el servicio.

- 2.6 Ahora bien, esta disposición debe leerse de forma conjunta con el artículo 11° del referido reglamento, pues éste último prevé acciones de desplazamiento para el personal CAS, entre ellas la *rotación temporal*, figura por la cual el trabajador puede ser desplazado 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.
- 2.7 En ese aspecto, luego de cumplirse dicho plazo máximo, el personal CAS deberá retornar a su plaza de origen, no pudiéndose seguir prorrogando dicho desplazamiento. En caso la unidad orgánica de origen del servidor CAS se haya extinguido y coincida con el término del contrato CAS, se podrá dar por concluido el vínculo laboral conforme a lo establecido en el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1057<sup>2</sup>, debido a que el régimen CAS es de naturaleza temporal.

#### Sobre la Ley N° 30709

- 2.8 Sin perjuicio de lo expuesto, debemos señalar que con fecha 30 de noviembre del 2017, se publicó la Ley N° 30709, en cuyo artículo 6 se estableció lo siguiente:

***“Artículo 6. Prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia***

*Queda prohibido que la entidad empleadora despidan o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad.”*

- 2.9 De lo indicado en la referida norma, se puede colegir que la prohibición de no renovar el contrato de una servidora (bajo cualquier régimen) es aplicable cuando la razón de la no renovación se base en su condición de embarazo; por tanto, sólo en aquellos supuestos en los cuales se demuestre que la no renovación del contrato se debió al estado de gravidez de la servidora, se configurará lo dispuesto en la norma citada; caso contrario, no se estaría configurando una



<sup>2</sup> “El contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable”



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

causal discriminatoria y sería válida la no renovación al vencer el plazo del contrato CAS, conforme a lo establecido en el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1057.

### III. Conclusiones

- 3.1 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.
- 3.2 Luego de cumplirse el plazo máximo de 90 días establecido por Ley para el caso de la rotación, el personal CAS deberá retornar a su plaza de origen, no pudiéndose seguir prorrogando dicho desplazamiento. En caso la unidad orgánica de origen del servidor CAS se haya extinguido y dicha extinción coincida con el término del contrato CAS, la entidad podrá dar por concluido el vínculo laboral, teniendo en cuenta que el régimen CAS es de naturaleza temporal.
- 3.3 La prohibición de no renovar el contrato de una servidora (bajo cualquier régimen) conforme a lo señalado en el artículo 6° de la Ley N° 30709, es aplicable cuando la razón de la no renovación se base en su condición de embarazo; por tanto, sólo en aquellos supuestos en los cuales se demuestre que la no renovación del contrato se debió al estado de gravidez de la servidora, se configurará lo dispuesto en la norma citada; caso contrario, no se estaría configurando una causal discriminatoria y sería válida la no renovación al vencer el plazo del contrato CAS, conforme a lo establecido en el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1057.

Atentamente,

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

