



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

**INFORME TÉCNICO N° 1090 -2017-SERVIR/GPGSC**

A : JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN  
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Sobre el régimen CAS y la sanciones previstas en la  
Ley del Servicio Civil

Referencias : Oficio N° 006-2017/URH-ZED PAITA

Fecha : Lima, 22 SET. 2017

22 SEP 2017 18:00

Vassie

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, la Responsable de la Unidad de Recursos Humanos de la Zona Especial de Desarrollo de Paita – ZED PAITA formula a SERVIR las siguientes preguntas:

1. ¿Puede la Entidad asignarle funciones no relacionadas con el objeto de su Contrato Administrativo de Servicios?
2. ¿Es procedente la amonestación escrita impuesta por su inmediato superior?
3. ¿Qué acciones administrativas puede realizar para que en lo sucesivo no se impongan sanciones no relacionadas con las funciones?
4. ¿Qué acciones legales se pueden realizar de la presente situación y sanción impuesta?
5. ¿Existe desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios?
6. ¿Se puede tipificar el desplazamiento temporal de Responsable de Recursos Humanos a Secretaria (e) de Gerencia General?

**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.



**Delimitación de la consulta planteada**

- 2.3 No corresponde a SERVIR emitir opinión sobre los casos particulares planteados en las consultas 2, 3, 4 y 6, en cuanto las consultas que absuelve 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.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- 2.4 No obstante lo antes expuesto, el presente Informe desarrolla de modo genérico los temas relacionados con el Contrato Administrativo de Servicios y la sanción de amonestación escrita contenidos en el documento de la referencia.

#### Del poder de dirección del Estado – Empleador

- 2.5 El Contrato Administrativo de Servicios, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada, confiriendo a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial.
- 2.6 Ahora bien, la subordinación implica, del lado del empleador, el ejercicio del denominado poder de dirección, que comprende una pluralidad de facultades necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa o entidad, y del lado del trabajador, el deber de sujetarse a dicho poder, cumpliendo estrictamente las órdenes impartidas.
- 2.7 El empleador tiene facultades para dirigir, normar reglamentariamente las labores y dictar las órdenes para la ejecución de los servicios prestados por el trabajador, asimismo, sancionar disciplinariamente el incumplimiento de las obligaciones pactadas dentro de los límites de razonabilidad.
- 2.8 En tal sentido, se colige que el empleador dicta las directivas necesarias que permitan establecer el marco y conducta dentro del cual los trabajadores desempeñaran sus funciones, sin embargo, dicho poder no es absoluto, en cuanto el artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que "(...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".

Por lo cual, lo dispuesto por el empleador, en virtud de su poder dirección, se debe enmarcar dentro de criterios de razonabilidad, a fin de no contravenir ni vulnerar derechos fundamentales inherentes al trabajador.

- 2.9 Bajo este contexto, respecto a la primera consulta se observa que la cláusula tercera, del contrato CAS de la recurrente, referida a Objeto del Contrato establece que debe realizar la demás funciones que le asigne el Jefe de la Oficina General de Administración, en función de ello, se colige que deberá cumplir las funciones asignadas por su jefe inmediato, bajo criterios de razonabilidad, las que deberán estar relacionadas con el objeto de contratación y ser concordantes con las características del puesto, así como no vulnerar ni contravenir derechos reconocidos constitucionalmente.



#### De la modificación del Contrato Administrativo de Servicios



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- 2.10 Conforme se señaló en el Informe Legal N° 392-2012-SERVIR/GPGRH (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), el contrato administrativo de servicios permite ser modificado luego de su celebración, según lo dispuesto por el artículo 7 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057. No obstante, la modificación contractual, sin que requiera celebrar un nuevo contrato, solo puede darse en tres elementos: el modo, el lugar y el tiempo de la prestación de servicios.
- 2.11 El artículo antes referido establece que 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 y 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. Es decir, los aspectos modificables del contrato administrativo de servicios son aquellos no esenciales más no los referidos a características trascendentales.
- 2.12 De modo que, en relación a la quinta consulta, el régimen CAS no contempla supuestos de desnaturalización del contrato, caso contrario, generaría una contravención al principio de legalidad el cual prima en el ámbito de la administración pública, ya que solo puede modificarse en los aspectos no esenciales pero no en las características trascendentales conforme a lo estipulado en la norma sobre la materia.

#### Sobre los desplazamientos para los servidores CAS

- 2.13 El artículo 11° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 regula la suplencia y 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."*

- 2.14 Cabe precisar que la suplencia y las acciones de desplazamiento (designación temporal, rotación y comisión de servicios) del personal CAS no pueden modificar o variar el monto de la remuneración o del plazo establecido en el contrato, siendo figuras que deben ser analizadas y aplicadas dentro de su propio marco normativo (Decreto





“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Legislativo N° 1057 y su Reglamento)<sup>1</sup> pero entendidas en términos amplios; en consecuencia, es posible encargar o asignar funciones adicionales a los servidores CAS con la finalidad de satisfacer necesidades institucionales inmediatas, específicas y coyunturales de la entidad.

### Sobre la amonestación escrita prevista en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil

- 2.15 De conformidad con la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, las disposiciones sobre el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, el cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento<sup>2</sup>.
- 2.16 En esa línea, el artículo 88° de la Ley del Servicio Civil, señala como sanciones por faltas disciplinarias: la amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta por doce (12) meses y Destitución (la cual acarrea una sanción accesoria de inhabilitación).
- 2.17 Del mismo modo, el artículo 89° de la Ley en mención, en concordancia con el literal a), numeral 1 del artículo 93° del Reglamento General, precisa que para el caso de la amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario; y las autoridades previstas para dicho procedimiento son: el jefe inmediato quien es el órgano instructor y sancionador (impone la sanción de amonestación escrita); y el jefe de recursos humanos, o el que haga de sus veces, es quien oficializa dicha sanción. Asimismo, el dispositivo citado, establece que la apelación contra dicha sanción es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.
- 2.18 En virtud de la normativa señalada, se infiere que la sanción de amonestación escrita se aplicará en función de lo resuelto en un proceso administrativo disciplinario por parte de la autoridad competente, a fin de que el servidor pueda tomar conocimiento de los cargos que se le imputan y los documentos en que se sustentan, no vulnerando así el derecho de defensa que le corresponde.



### III. Conclusiones

<sup>1</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).

<sup>2</sup> "Reglamento General de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil

Disposiciones Complementarias Finales

SEGUNDA.- De las reglas de la implementación de la Ley del Servicio Civil

Las entidades públicas y los servidores públicos que transiten o se incorporen o no al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tendrán en cuenta lo siguiente:

Entidades

(...)

c) En el caso de aquellas Entidades que no cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación aplicaran:

i) El Libro I del presente Reglamento denominada "Normas Comunes a todos los regímenes y entidades (...)"



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

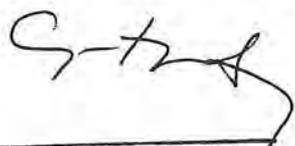
Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- 3.1 No corresponde a SERVIR emitir informes técnicos sobre casos particulares, en cuanto las consultas que absuelve 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.
- 3.2 El Contrato Administrativo de Servicios vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada, lo cual implica el ejercicio del poder de dirección, que faculta a la entidad a asignar las funciones de los servidores, bajo criterios de razonabilidad, en función del objeto de la contratación y en concordancia con las características del puesto.
- 3.3 El régimen CAS no contempla supuestos de desnaturalización del contrato, caso contrario, generaría una contravención al principio de legalidad que prima en la administración pública, ya que solo puede modificarse en los aspectos no esenciales pero no en las características trascendentales conforme a lo estipulado en la norma sobre la materia.
- 3.4 Las acciones de desplazamiento contempladas en el régimen CAS no pueden modificar o variar el monto de la remuneración o del plazo establecido en el contrato, siendo posible encargar o asignar funciones adicionales a los servidores CAS con la finalidad de satisfacer necesidades institucionales inmediatas, específicas y coyunturales de la entidad.
- 3.5 La sanción de amonestación escrita se aplica de acuerdo con lo resuelto en un proceso administrativo disciplinario por parte de la autoridad competente, a fin de que el servidor pueda tomar conocimiento de los cargos que se le imputan y los documentos en que se sustentan, no vulnerando así el derecho de defensa que le corresponde.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,



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

