



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 Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2024-SERVIR-GPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la rotación temporal en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057
b) Sobre la presentación de denuncias frente al incumplimiento de normas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la atribución supervisora de SERVIR

Referencia : Documento con Registro N° 0033905-2023

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, una ciudadana consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR sobre la rotación de personal CAS indeterminado a un área funcional incompatible con su perfil, así como la defensa de sus derechos laborales ante dicha rotación por más de cuatro meses sin causa justificada y no respetándose su perfil profesional.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, 01máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema¹.
- 2.2 En esa línea, las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al 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.

¹ Artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: VMJRQ2N



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 Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- 2.3 Considerando lo señalado, no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica- emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre la rotación temporal en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

- 2.4 Sobre el particular, corresponde señalar que SERVIR ha emitido opinión a través del Informe Técnico N° 002676-2022-SERVIR-GPGSC ² (disponible en www.gob.pe/servir), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, y en el que se señaló lo siguiente:

"2.4 El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral privativa del Estado, que se rige por sus propias normas y no se encuentra sujeto al régimen de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. Confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes a esa modalidad de contratación.

2.5 El artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM (en adelante el Reglamento), regula las acciones de desplazamiento a las cuales pueden quedar sujetos el personal CAS, siendo una de estas la rotación temporal.

"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".

2.6 Entonces, respecto a la rotación, tenemos que el literal b) del artículo 11 del Reglamento establece la posibilidad de que **los trabajadores puedan ser rotados al interior de la entidad contratante a fin de que presten servicios en un órgano distinto al que solicitó la contratación. La duración de dicha acción se encuentra limitada a un máximo de noventa (90) días durante la vigencia del contrato, es decir, no puede exceder de noventa (90) días calendario durante la vigencia de todo el vínculo laboral.**

2.7 Del mismo modo, realizando una interpretación sistemática con el artículo 7 del citado Reglamento, es necesario reconocer que **la rotación temporal en el régimen CAS tampoco resultará posible de realizarse en una provincia distinta ya que, cabe recordar en tanto los supuestos permitidos para la modificación contractual implican -entre otros-, la posibilidad de variar el lugar del trabajo, dicha facultad no involucra el cambio del servidor a una provincia distinta ya que esta forma parte de las condiciones que originalmente se hicieron públicas desde la convocatoria y proceso de selección; caso contrario, se estaría creando un nuevo puesto, el mismo que necesariamente debe ser sometido a un nuevo proceso de selección, cumpliendo las disposiciones legales respectivas.**

2.8 Por otro lado, es oportuno mencionar que ni el Decreto Legislativo N° 1057 ni su Reglamento han previsto los supuestos específicos en los que un servidor CAS pueda

² <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5668146/5023200-informe-tecnico-2676-2022-servir-gpgsc.pdf?v=1705016160>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: VMJRQ2N



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 Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

*ser desplazado mediante rotación o que su ejecución requiera del consentimiento del servidor, por ello **corresponderá a cada entidad, en ejercicio de su poder de dirección, determinar en el caso en concreto si existen o no razones objetivas que justifiquen efectivamente el desplazamiento de un servidor CAS en razón a las necesidades del servicio que brinda a la ciudadanía, para lo cual deberá tener en consideración que dicha acción de desplazamiento es de carácter temporal.***

(...)."

(Énfasis y subrayado nuestro)

- 2.5 De acuerdo a lo expuesto, una entidad pública –en virtud a su poder de dirección– puede determinar que existen motivos razonables que justifiquen la rotación de un servidor contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (indistintamente si el contrato es a plazo determinado o indeterminado); sin embargo, de ninguna manera dicho desplazamiento podría superar el límite máximo establecido por la norma (90 días calendario durante la vigencia de todo el vínculo laboral).
- 2.6 Adicionalmente, cabe señalar que la rotación implica el desempeño de funciones similares a las que venía desempeñando el servidor en su puesto de origen dado que las entidades tienen la obligación de respetar las condiciones estipuladas en los contratos administrativos de servicios, como son las funciones o actividades a realizar por el servidor, de conformidad con lo señalado en el Informe Técnico N° 000876-2021-SERVIR-GPGSC³.

Sobre la presentación de denuncias frente al incumplimiento de normas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la atribución supervisora de SERVIR

- 2.7 El literal b) del artículo 11, así como el artículo 13 del Decreto Legislativo N° 1023 establecen que SERVIR tiene la atribución de supervisión, la misma que se encuentra destinada a dar seguimiento a las acciones de las entidades del Sector Público en el ámbito de su competencia, a partir de lo cual, se encuentra facultada para revisar, en vía de fiscalización posterior y cuando lo determine conveniente, el cumplimiento de las políticas y normas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH); en ese mismo sentido, es parte de sus atribuciones recomendar la revisión de las decisiones y actos de la entidad, y las medidas correctivas para fortalecer a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, así como dar seguimiento a su implementación.
- 2.8 Cabe resaltar que, la atribución supervisora de SERVIR se ejercerá de acuerdo a lo establecido en la Directiva "Lineamientos que regulan el ejercicio de la atribución supervisora de la Autoridad Nacional del Servicio Civil", formalizada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000208-2023-SERVIR-PE, marco normativo que en su capítulo IV regula lo concerniente a la presentación, precalificación y evaluación de una denuncia, la cual, puede ser presentada por cualquier persona natural o jurídica que tenga conocimiento de algún presunto incumplimiento de las normas y/o políticas del SAGRH⁴, a través de los siguientes

³ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5674423/5035839-informe-tecnico-0876-2021-servir-gpgsc.pdf?v=1705072298>

⁴ Los requisitos están disponibles en el siguiente link: <https://www.gob.pe/16977-denunciar-incumplimiento-a-las-normas-y-politicas-del-sistema-administrativo-de-gestion-de-recursos-humanos>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: VMJRQ2N



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 Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

canales: a) por medio físico, a través de la Mesa de Partes de SERVIR⁵; o, b) por medio virtual, a través de la plataforma de la Mesa de Partes Digital de SERVIR⁶.

- 2.9 En ese sentido, corresponde a SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, realizar las acciones de supervisión ante una denuncia presentada por una persona por algún presunto incumplimiento de las normas y/o políticas del SAGRH en que habría incurrido una entidad pública.

III. Conclusiones:

- 3.1 Una entidad pública –en virtud a su poder de dirección– puede determinar que existen motivos razonables que justifiquen la rotación de un servidor contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (indistintamente si el contrato es a plazo determinado o indeterminado); sin embargo, de ninguna manera dicho desplazamiento podría superar el límite máximo establecido por la norma (90 días calendario durante la vigencia de todo el vínculo laboral).
- 3.2 La rotación implica el desempeño de funciones similares a las que venía desempeñando el servidor en su puesto de origen dado que las entidades tienen la obligación de respetar las condiciones estipuladas en los contratos administrativos de servicios, como son las funciones o actividades a realizar por el servidor, de conformidad con lo señalado en el Informe Técnico N° 000876-2021-SERVIR-GPGSC.
- 3.3 Corresponde a SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, realizar las acciones de supervisión ante una denuncia presentada por una persona por algún presunto incumplimiento de las normas y/o políticas del SAGRH en que habría incurrido una entidad pública.

Atentamente,

Firmado por

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

PAOLA JANET PANTOJA ACUÑA

Especialista – Coordinadora de Gestión Jurídica

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

FIGIELLA VIVIANA GARCIA ORTEGA

Analista Jurídico I

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/pajp/kah/fvgo

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2024

Reg. 0033905-2023

⁵ La mesa de partes de SERVIR se ubica en el Pasaje Francisco de Zela N° 150, Piso 1, Jesús María, Lima

⁶ La mesa de partes digital está disponible en el siguiente link: <https://app02.servir.gob.pe/mpv-web/#/info>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: VMJRQ2N