

VISTOS:

El expediente N° MPD00020250022380, el recurso de reconsideración presentado por la servidora CAS KARIM ELIZABETH BODERO OLAYA, del CAR Vidas - Lima; y, el Informe N° 000049-2025-INABIF/SUARH, aprobado por la Unidad de Recursos Humanos; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante solicitud de fecha 15 de abril del 2025, la servidora CAS KARIM ELIZABETH BODERO OLAYA¹, Asistente de Tutoría, del CAR Vidas Lima, solicita reconsideración a la Carta N° 000211-2025-INABIF/URH y el Informe N° 000029-2025-INABIF-URH-SUARH-MSM, recibida el día 15 de abril del 2025; por razones objetivas, por lo que solicita su traslado del CAR Vidas Lima al CAR Paul Harris –Chincha; peticionando que se tenga en cuenta el Informe N° 000048-2022-SERVIR-GPGSC, que aclara el artículo 7 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057;

Que, el artículo 219 de la T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que: *“El recurso de reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba. En los casos de actos administrativos emitidos por órganos que constituyen única instancia no se requiere nueva prueba. Este recurso es opcional y su no interposición no impide el ejercicio del recurso de apelación;”*

Que, en tal razón, el recurso de reconsideración exige la presentación de nueva prueba que justifique la revisión del análisis ya efectuado acerca de alguno de los puntos materia de controversia; dado que, de ese modo se justifica que la misma autoridad administrativa tenga que revisar su propio análisis sobre un punto controvertido ya evaluado. Dicha nueva prueba debe servir para demostrar algún nuevo hecho o circunstancia con la finalidad de controlar las decisiones de la administración en términos de verdad material y ante la posibilidad de la generación de nuevos hechos.

Que, en tal sentido el jurista Morón Urbina, respecto al Recurso de Reconsideración, manifestó que: *“(…) debemos señalar que la exigencia de nueva prueba para interponer un recurso de reconsideración está referida a la presentación de un nuevo medio probatorio, que justifique la revisión del análisis ya efectuado acerca de alguno de los puntos materia de controversia. Justamente lo que la norma pretende es que sobre un punto controvertido ya analizado se presente un nuevo medio probatorio,*

¹ Proceso de Selección N° 0595-2019-INABIF.CECAS – CAR VIDAS LIMA – USPNNNA

IV. CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO

CONDICIONES	DETALLE
Lugar de prestación del servicio	USPNNNA- CAR VIDAS - LIMA Dirección :Jr. Castilla N° 501 - San Miguel
Duración del contrato	Hasta el 31 de diciembre del 2019, que sera renovable en funcion a las necesidades institucionales.
Remuneración mensual	S/ 1,500.00 (Un mil quinientos y 00/100 Soles). , los cuales incluyen los impuestos y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable al contrato baso esta modalidad.
Otras condiciones esenciales del contrato	• Disponibilidad a incorporar nuevos estilos de crianza (flexibilidad). • Disponibilidad para trabajar en horarios rotativos.



pues solo así se justifica que la misma autoridad administrativa tenga que revisar su propio análisis”;

Que, de lo anteriormente señalado, el recurso de reconsideración tiene por finalidad que la misma autoridad que emitió un acto administrativo proceda a modificarlo sustentado en la NUEVA PRUEBA que el administrado presente, la cual debe estar referida a un aspecto que en su oportunidad no fue evaluado;

Que, de la revisión del recurso de reconsideración, se advierte que la servidora CAS KARIM ELIZABETH BODERO OLAYA, no ha adjuntado nueva prueba;

Que, es de señalar que, el artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 determina expresamente cuáles son las acciones de desplazamiento aplicables a los servidores sujetos al régimen CAS; no siendo posible que las entidades -a través de sus instrumentos de gestión- incorporen modalidades de desplazamiento distintas a las señaladas en dicha normativa; Designación Temporal, Rotación Temporal y Comisión de Servicios;

Que, de acuerdo al marco jurídico vigente que regula el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios, no es posible que, a través de la acción de rotación regulada en el literal b) del artículo 11 del Reglamento, se desplace a un servidor fuera de la provincia donde presta habitualmente sus servicios; así como tampoco es posible que dicha acción de desplazamiento exceda los noventa (90) días calendario durante la vigencia de todo su vínculo laboral; en ambos casos, sea que el servidor se encuentre contratado a plazo determinado o indeterminado. (Informe Técnico N° 001127-2023-SERVIR-GPGSC);

Que, es de reiterar que, conforme a lo previsto en el artículo 72 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, es posible modificar el contrato administrativo de servicios de manera posterior a su celebración; sin embargo, dicha modificación contractual únicamente puede darse respecto de tres elementos: modo, lugar y el tiempo de la prestación de servicios, y siempre que tales modificaciones no afecten las condiciones esenciales del contrato y respondan a la necesidad institucional de una mejor organización del trabajo;

Que, es de precisar que, el precitado artículo además establece 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. (Informe Técnico N° 001433-2023-SERVIR-GPGSC);

Que, el marco legal vigente que regula el régimen CAS limita el poder de dirección de la entidad empleadora, de tal manera que no se pueden introducir variaciones sustanciales a las condiciones esenciales de los contratos administrativos de servicios, como lo es el lugar de realización del trabajo, variando la provincia o la entidad en la que se presta el servicio;

Que, es de señalar los Informes Técnicos emitidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil que detallamos a continuación:

- *Informe Técnico N° 000289-2024-SERVIR-GPGSC, de 28 de febrero del 2024, que concluye en*



lo siguiente:

- 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 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.**
- 2.9 Finalmente, **debemos indicar que la Ley N° 31131, no ha modificado los artículos del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075- 2008-PCM, referente a las acciones de desplazamiento – entre ellas la de rotación-; por lo que, debe seguirse a lo señalado en las normas del citado régimen laboral en virtud a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en su sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, en el cual ha precisado que los derechos y beneficios que el régimen CAS prevé, no son los mismos de otros regímenes.**
- *Informe Técnico N° 001417-2022-SERVIR-GPGSC, de fecha 04 de agosto del 2022, se precisa lo siguiente:*

2.16 En el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, existe la posibilidad de introducir modificaciones al contrato CAS, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7° del Reglamento del Decreto legislativo N° 1057, aprobado por el Decreto Supremo N2 075-2008-PCM, y modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.

2.17 Según dicha disposición, existen únicamente tres elementos que pueden variarse sin que supongan la celebración de un nuevo contrato: el modo, el lugar y el tiempo de la prestación de servicios:

"Artículo 7.- Modificación contractual las entidades, por razones objetivas debidamente justificadas, pueden unilateralmente modificar el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato.

*Salvo expresa disposición legal en contrario, 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. la modificación del modo de la prestación de servicios, no incluye la variación de la función a cargo ni del monto de la retribución originalmente pactada".
(El énfasis y resaltado es nuestro)*

2.18 Como se puede apreciar, el marco legal que regula el contrato administrativo de servicios limita la potestad de la entidad empleadora para modificar las cláusulas contractuales de los servidores, de manera tal que no se puede hacer variaciones a las condiciones esenciales del contrato, tales como la provincia o la entidad en la que se presta el servicio, las cuales originalmente se hicieron públicas desde la convocatoria y proceso de selección. Una variación de tal naturaleza implicaría que se deba iniciar para tal efecto un nuevo proceso de selección.

- Informe Técnico N° 000048-2022-SERVIR-GPGSC, de fecha 13 de enero de 2022, sobre modificación del Contrato Administrativo de Servicios, se pronuncia lo siguiente:

3.4. Consecuentemente, si bien es posible que un servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 pueda ser desplazado mediante una rotación (hasta por un máximo de noventa días calendarios durante la vigencia del contrato), ello no implica la modificación de la provincia o la entidad en la que el servidor presta el servicio.

Que, asimismo, de acuerdo con el pronunciamiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil –



SERVIR, a través del Informe Técnico N° 001433-2023-SERVIR-GPCSC, de fecha 06 de octubre del 2023, se debe indicar que la Ley N° 31131, no ha modificado los artículos del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075- 2008-PCM, referente a las acciones de desplazamiento – entre ellas la de rotación-; por lo que, debe seguirse a lo señalado en las normas del citado régimen laboral en virtud a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en su sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, en el cual ha precisado que los derechos y beneficios que el régimen CAS prevé, no son los mismos de otros regímenes;

Que, estando a lo expuesto, el recurso de reconsideración interpuesto contra la Carta N° 000211-2025-INABIF/URH, de fecha 11 de abril del 2025, por la servidora CAS deviene en IMPROCEDENTE; en aplicación de lo dispuesto en el artículo 219 del T.U.O. de la Ley N° 27444;

De conformidad con lo dispuesto en el T.U.O. de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Manual de Operaciones del INABIF, aprobado por Resolución Ministerial N° 023-2025-MIMP, y, con la Resolución Ministerial N° 053-2025-MIMP;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- DECLARAR improcedente el recurso de reconsideración interpuesto por la servidora CAS KARIM ELIZABETH BODERO OLAYA, Asistente de Tutoría, del CAR Vidas Lima, de la Unidad de Servicios de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes, del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - INABIF; por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

Artículo 2º.- ENCARGAR a la Sub Unidad de Gestión Documental y Atención a la Ciudadanía, de la Unidad de Administración, notificar la presente Resolución a la interesada y a los órganos competentes del INABIF para los fines pertinentes.

Regístrese y Comuníquese,

Firmado Digitalmente

JULIO CESAR CABRAL SANTA CRUZ

Jefe de Unidad de Apoyo de la Unidad de Recursos Humanos

