



Desplazamientos de los Trabajadores CAS

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín
– Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativa – Socio de la
Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social





Introducción

El art. 11 del Reglamento del D. Leg. N.º 1057 – DS 075-2008-PCM - regula la movilidad funcional **temporal** del trabajador sin necesidad de celebrar un nuevo contrato administrativo de servicios.

Esta disposición constituye una **excepción al principio de estabilidad de las condiciones contractuales** del CAS

Permite que la entidad **adapte temporalmente la prestación de servicios** a sus necesidades institucionales sin modificar los elementos esenciales del contrato.





Finalidad

Finalidad. Otorgar a la Administración Pública herramientas de gestión de personal que permitan atender **necesidades temporales del servicio público sin recurrir a nuevas contrataciones.**

Se busca garantizar la **continuidad de la función administrativa** bajo el principio de eficacia administrativa.

La entidad puede disponer determinadas acciones de desplazamiento siempre que **respete los límites** establecidos por la propia norma.





Naturaleza jurídica

Mecanismos de movilidad funcional temporal. No implican:

Expresamente se indica: “sin que implique la variación de la retribución o del plazo establecido en el contrato”

Esto significa que el trabajador CAS mantiene:

Lo único que puede modificarse temporalmente es la ubicación funcional o el ejercicio de determinadas responsabilidades.

Modificación contractual.

Suscripción de una adenda.

Incremento remunerativo obligatorio.

Ampliación del plazo contractual.

La misma remuneración.

El mismo plazo contractual.

El mismo vínculo jurídico.





Principio de no alteración

Los desplazamiento del personal CAS (acciones de movilidad) **no deben implicar la variación de la retribución ni del plazo establecido en el contrato.**

Invariabilidad económica

La entidad no puede utilizar el desplazamiento (como la rotación) para reducir la remuneración del trabajador CAS.

Invariabilidad temporal

El desplazamiento es una situación administrativa que ocurre *durante* la vigencia del contrato

No puede ser usado como una vía para prorrogar automáticamente el contrato ni para acortarlo sin causa legal.





Suplencia

Suplencia

Se permite expresamente que un trabajador CAS asuma funciones de otro (suplencia) dentro de la misma entidad

Finalidad. Garantizar la continuidad del servicio público ante ausencias justificadas del titular del puesto.





Naturaleza

Suplencia. Reemplazar temporalmente a otro servidor que se encuentra impedido de ejercer sus funciones por razones justificadas.

Vacaciones.

Licencia por maternidad.

Descanso médico.

Comisión de servicios.

Suspensión temporal.





Caso práctico

Un abogado CAS de la Oficina de Asesoría Jurídica reemplaza durante treinta días al jefe de la oficina que se encuentra con licencia médica. Durante ese período:

- Continúa siendo trabajador CAS.
- Mantiene su remuneración.
- No adquiere el cargo de manera definitiva.
- No genera derecho a nombramiento.
- Terminada la ausencia del titular, cesa automáticamente la suplencia.





Acciones de desplazamiento del trabajador CAS

Acciones administrativas de desplazamiento de personal

- 1. Designación temporal
- 2. Rotación temporal
- 3. Comisión de servicio





Designación temporal

Designación temporal. Permite que un trabajador CAS asuma roles de mayor responsabilidad o representación.

- **Incluye**

- la representación en comisiones, grupos de trabajo, órganos colegiados
- El desempeño como **directivo superior o empleado de confianza.**

- **Restricción legal**

- El trabajador debe cumplir con los perfiles mínimos
- La designación no debe vulnerar las cuotas de cargos de confianza permitidas por ley.

- **Ejercicio de confianza**

- Si bien pueden ejercer cargos de confianza, esto no les otorga los derechos de estabilidad de un trabajador de carrera, pero sí les permite el acceso a las funciones de dirección política o administrativa de la entidad





Naturaleza

Designación temporal. Asignación temporal de determinadas responsabilidades institucionales adicionales. La norma permite que el trabajador CAS sea designado como:

a) Representante institucional

Representante ante SERVIR. Representante ante SUNAFIL. Representante ante una mesa técnica.

b) Miembro de grupos de trabajo

Comisión de inventario. Comisión de transferencia de gestión. Comisión de implementación del control interno.

c) Miembro de órganos colegiados

Comité de selección. Comité de evaluación. Comisión disciplinaria.

d) Directivo superior o empleado de confianza

Siempre que se respeten las limitaciones de la Ley n.º 28175.





Características

El régimen CAS no impide el acceso temporal a cargos directivos o de confianza.

Sin embargo, ello no transforma al trabajador CAS en servidor de carrera. La designación es:

Temporal.

Revocable.

Dependiente de la confianza de la autoridad.





Rotación temporal

Rotación temporal. Movimiento del trabajador CAS hacia un órgano distinto al que solicitó su contratación original.

- **Límite temporal estricto.** La norma impone un tope de **noventa (90) días calendario** durante toda la vigencia del contrato.
- **Finalidad.** Evita que la entidad desnaturalice la necesidad de servicio original. Si un área requiere permanentemente al trabajador, la rotación no es el mecanismo, sino una nueva contratación o una modificación contractual.
- **Ubicación.** Debe realizarse necesariamente “al interior de la entidad contratante”. No cabe la rotación entre pliegos distintos bajo este supuesto.





Naturaleza

Rotación temporal. Constituye el desplazamiento interno del trabajador hacia otro órgano de la misma entidad.

La norma señala: “para prestar servicios en un órgano distinto al que solicitó la contratación”

Se trata de una modificación temporal de la unidad orgánica donde presta servicios.





Características

1. Es temporal. No puede exceder: **90 días calendario** durante la vigencia del contrato.

2. Es interna. Debe realizarse dentro de la misma entidad. No puede trasladarse a otra entidad pública.

3. No modifica la remuneración. El trabajador mantiene su contraprestación económica.

4. No modifica el plazo contractual. El contrato sigue venciendo en la fecha originalmente pactada.





Caso práctico

Un ingeniero CAS contratado para la Oficina de Infraestructura es rotado durante dos meses a la Oficina de Planeamiento para apoyar la elaboración del Plan Operativo Institucional. La entidad puede disponer dicha rotación porque:

- Es temporal.
- Se realiza dentro de la misma entidad.
- No excede los 90 días.





Límites jurídicos

La rotación no puede convertirse en una modificación sustancial de funciones.

No sería válido:

Vulneración al principio de razonabilidad

Cambiar a un abogado por funciones de chofer.

Cambiar a un contador por labores de vigilancia.





Comisión de servicios

Comisión de servicios. Desplazamiento para realizar funciones específicas fuera de la sede habitual.

Geografía. Puede ser fuera de la provincia de residencia o incluso fuera del país.

Temporalidad. Hasta un máximo de **treinta (30) días calendario** en cada oportunidad.

Condición. Debe estar debidamente motivada por las “necesidades del servicio”.





Naturaleza

Comisión de servicios.
Desplazamiento temporal del
trabajador para cumplir funciones
fuera de la entidad.

No supone cambio de puesto ni de
dependencia administrativa.

Simplemente implica la **ejecución
temporal de actividades en otro
lugar.**





Características

1. Tiene carácter temporal. Máximo: 30 días calendario por cada oportunidad.

2. Se fundamenta en necesidades del servicio. La entidad debe justificar la comisión.

3. Puede realizarse fuera de la provincia. La norma permite expresamente:

- Desplazamiento interprovincial.
- Desplazamiento internacional.





Casos prácticos

Caso práctico nacional. Un abogado CAS de Arequipa es comisionado durante quince días a Lima para asistir a capacitaciones organizadas por SERVIR.

Caso práctico internacional. Un especialista CAS del Ministerio de Relaciones Exteriores es enviado diez días a Chile para participar en una reunión técnica internacional.





Límites constitucionales

Las facultades de desplazamiento no son absolutas. La Administración debe respetar:

- **Principio de razonabilidad**
- **Principio de buena fe administrativa**
- **Principio de dignidad del trabajador.**
- **Prohibición de abuso de derecho.**





Ius variando administrativo

Ius variandi administrativo. Es la facultad de la entidad pública para organizar y redistribuir temporalmente el trabajo de sus servidores cuando existan razones **objetivas** vinculadas al **interés público**. Sin embargo, dicho poder no es ilimitado. Se encuentra sujeto a los principios de:

- Legalidad.
- Razonabilidad.
- Proporcionalidad.
- Debido procedimiento administrativo.





Supuestos ilegales

Rotar permanentemente al trabajador

Utilizar la comisión de servicios como sanción encubierta.

Asignar funciones incompatibles con el perfil profesional.

Desplazar arbitrariamente al trabajador para perjudicarlo.

Mantener rotaciones sucesivas que excedan el límite legal.





Cuadro resumen

Acción	Plazo Máximo	Ámbito
Suplencia	Mientras dure la ausencia del titular	Interno
Designación	Temporal	Comisiones/Confianza
Rotación	90 días calendario	Órgano distinto (interno)
Comisión	30 días por vez	Fuera de la provincia/país





Muchas gracias

Estudio Jurídico

Corporación Hiram Servicios Legales

Abog. José María Pacori Cari

E mail corporacionhramsl@gmail.com

Móvil y WhatsApp 959666272

