

Lima, 29 de septiembre de 2026

INFORME TECNICO N° 000325-2026-SERVIR-DPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
GERENTE (A) DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**
EJECUTIVO DE SOPORTE Y ORIENTACIÓN LEGAL
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Asunto : a) Sobre la rotación temporal en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057
b) Sobre la modificación del contrato administrativo de servicios en relación a las funciones y/o cargo y el lugar de prestación de servicios

Referencia : Oficio N° 524-2024-FMP/DE/RRHH/DIR

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director de Recursos Humanos del Fuero Militar Policial, en virtud de contar son servidores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 de condición indeterminado por efectos de la aplicación de la Ley N° 31131, consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR lo siguiente:

- a) *¿Resulta posible redistribuir o rotar de manera permanente al personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 de condición indeterminado a otros cargos de la entidad?*
- b) *¿Resulta posible modificar mediante una adenda las funciones establecidas en el contrato administrativo de servicios sin afectar la remuneración, la especialización y el lugar de residencia del servidor?*

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 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.
- 2.2 Debe precisarse que 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.

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: PSYYDTD

Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que 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 laboral del Decreto Legislativo N° 1057

- 2.4 En principio, es preciso señalar que, de acuerdo con el artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificaciones (en adelante, Reglamento) las acciones de desplazamiento a las cuales pueden quedar sujetos el personal del régimen CAS, son las siguientes:

“Artículo 11.- Suplencia y acciones de desplazamiento

Los trabajadores bajo contrato administrativo de servicios 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.”*

[Énfasis y subrayado agregado]

- 2.5 Estando a lo señalado en la norma citada, en el régimen laboral sujeto al Decreto Legislativo N° 1057 **se contempla la posibilidad que el servidor contratado pueda ser desplazado a través de las siguientes acciones:** a) designación temporal; b) **rotación temporal**; y, c) comisión de servicios. Cabe precisar que la aplicación de las figuras de desplazamiento del mencionado régimen no implica la variación de la remuneración, ni del plazo señalado en los contratos administrativos de servicios.
- 2.6 En relación al tema que nos atañe, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión respecto a la rotación temporal en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, mediante el [Informe Técnico N° 0000938-2025-SERVIR-GPGSC](#)¹ (disponible en: www.gob.pe/servir), en el que se concluyó lo siguiente:

¹ Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8506066/7050594-informe-tecnico-n-938-2025-servir-gpgsc.pdf?v=1755540227>

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: PSYYDTD

"(...)

3.1 ***Los servidores del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 -indistintamente que la naturaleza de su contrato sea determinado o indeterminado- conforme a lo previsto en el inciso b) del artículo 11 del Reglamento de dicha norma legal, pueden ser rotados al interior de la entidad contratante para prestar servicios en un órgano distinto al que solicitó su contratación, únicamente por un plazo máximo de noventa (90) días calendario durante la vigencia de su vínculo laboral. De tal manera, conforme a la normativa vigente, no existe habilitación legal que permita a la entidad disponer de un plazo mayor para la acción de rotación; así como, no se ha establecido la periodicidad que puede ser rotado el servidor de dicho régimen laboral.***

3.2 ***De acuerdo con la conclusión anterior, una vez agotado el período máximo de rotación corresponderá que el servidor retorne a su puesto de origen; debiendo la entidad adoptar las acciones oportunas y pertinentes para llevar a cabo ello. Una interpretación en sentido contrario implicaría la transgresión del principio de legalidad, pues, conforme a la normativa vigente, la rotación es una acción de desplazamiento temporal y no da derecho a permanecer indefinidamente en el puesto de destino.***

[Énfasis y subrayado agregado]

2.7 En ese marco, corresponde enfatizar que, las entidades públicas para disponer el desplazamiento de un personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 deben sujetarse estrictamente a las acciones de desplazamiento previstas en el Reglamento de la mencionada norma legal, no siendo jurídicamente válido recurrir a figuras no contempladas en la normativa vigente. Así, de tratarse de una rotación temporal de personal, de condición indeterminada o determinada, esta podrá ejecutarse solo por el plazo máximo de noventa (90) días calendarios durante la vigencia del vínculo laboral.

Sobre la modificación del contrato administrativo de servicios en relación con las funciones y/o cargo y el lugar de prestación de servicios

2.8 El régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, establece la posibilidad de introducir modificaciones al contrato administrativo de servicios conforme a lo establecido en el artículo 7 de su Reglamento, según el cual se dispone lo siguiente:

"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 o cargo ni del monto de la retribución originalmente pactada."

[Énfasis agregado]

2.9 Como se puede apreciar, el marco legal que regula el contrato administrativo de servicios (CAS) limita la potestad de las entidades empleadoras para modificar las cláusulas contractuales de los servidores del Decreto Legislativo N° 1057, de manera tal que no se pueden hacer modificaciones

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: PSYYDTD

sustanciales a las condiciones esenciales del contrato, las mismas que se hicieron públicas desde la convocatoria del proceso de selección, como lo es el lugar de realización del trabajo, variando la provincia o la entidad en la que se presta el servicio, así como tampoco se pueden variar las funciones o el cargo.

- 2.10 Sin embargo, conforme se advierte del artículo 7 del Reglamento, **es posible modificar el CAS** de manera posterior a su celebración, siempre que dicha modificación contractual se realice **respecto de tres elementos: modo, lugar y 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.
- 2.11 Ahora, respecto a la posibilidad de modificar la denominación del cargo plasmado en un CAS, conviene traer a colación el **Informe Técnico N° 000234-2025-SERVIR GPGSC**² (disponible en: www.gob.pe/servir), en el que se indicó lo siguiente:

"(...)

2.15 *Es así que resulta factible cambiar la denominación del cargo en un contrato administrativo de servicios, pero dicho cambio no debe, de ningún modo, conllevar la modificación de las funciones o cargo plasmadas en la convocatoria, ni la retribución económica.*

2.16 *De igual modo, el cambio de denominación del cargo requiere que la entidad cuente con el debido sustento que justifique la necesidad de la modificación/actualización y, a la vez, acredite que no se alterarán ninguno de los factores señalados en el numeral anterior u otros que lleven a suponer que a través del cambio de denominación se ha creado un puesto diferente. Para ello, debe tenerse en cuenta las normas que regulan el referido cambio de denominación según el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público – AIRSHP; y, el Módulo de Creación y Actualización de Registros AIRHSP – MCAR, respectivamente."*

[Énfasis y subrayado agregado]

- 2.12 Por su parte, en relación con la posibilidad de modificar el lugar donde presta servicios el servidor (órgano, unidad orgánica, subunidad orgánica o área³), por ejemplo, en los casos de modificación de los instrumentos de gestión institucional que implique la transferencia de funciones de una unidad de organización –la que requirió y contrató los servicios del servidor– a otra. Sobre el particular, recomendamos revisar el **Informe Técnico N° 00032-2022-SERVIR-GPGSC**⁴ (disponible en: www.gob.pe/servir), en el que, entre otros aspectos, se indicó lo siguiente:

"(...)

2.8 *Sobre el particular y atendiendo al marco normativo desarrollado, en primer lugar, debe señalarse que, si como consecuencia de la modificación de instrumentos de gestión institucional, las funciones respecto de las cuales el órgano o unidad orgánica contrató a un personal sujeto al régimen CAS se han transferido a otro órgano o unidad orgánica; se*

² Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8267808/6899664-informe-tecnico-n-234-2025-servir-gpgsc.pdf?v=1750870650>

³ Unidades de organización a las que alude el "ANEXO 1 - GLOSARIO DE TÉRMINOS" de los Lineamientos de Organización del Estado, aprobados por el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM.

⁴ Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_0032-2022-SERVIR-GPGSC.pdf

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: PSYYDTD

producirá la transferencia de dicho personal a ese nuevo órgano. En consecuencia, ello implicaría la modificación del área de trabajo (área usuaria) o dependencia a la que venía perteneciendo el servidor, a través de la respectiva adenda contractual, toda vez que dicho aspecto no se encontraría dentro del contenido esencial del contrato.

2.9 *Ahora bien, en otro supuesto, en caso un órgano o unidad orgánica haya contratado a un servidor sujeto al régimen CAS para que preste determinados servicios en una de sus unidades funcionales (las que no obran en los instrumentos de gestión) y la entidad dispone la transferencia de dicha unidad funcional a otro órgano o unidad orgánica mediante un acto de administración interna, ello no implicaría la modificación del área de trabajo (área usuaria) establecida en el respectivo contrato por cuanto no se trata de una modificación a los instrumentos de gestión institucional. En consecuencia, no sería posible la modificación del contrato por el motivo señalado."*

2.13 Por lo tanto, queda claro que el marco legal vigente que regula el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 limita el poder de dirección de la entidad empleadora, de tal manera que **no se pueden introducir variaciones sustanciales de forma unilateral a las condiciones de los CAS, como son las funciones y/o el cargo**. Sin embargo, resulta factible modificar la denominación (estrictamente nominal) del cargo plasmado en un contrato administrativo de servicios, siempre que se encuentre debidamente sustentada y no conlleve a la modificación de las funciones o cargo ni la retribución económica originalmente pactada.

2.14 Asimismo, resulta posible que la entidad pública pueda modificar de manera unilateral el lugar de prestación de labores (como el órgano, unidad orgánica, subunidad orgánica o área) de un servidor sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, sea de carácter determinado o indeterminado, siempre y cuando se realice por razones objetivas debidamente justificadas y dicha modificación no incluya el cambio de provincia o de la entidad en la que se presta servicios, conforme al artículo 7 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.

2.15 Finalmente, corresponderá a las entidades públicas analizar cada caso en particular para efectos de determinar en qué supuestos se puede modificar el CAS (en cuanto a su contenido no esencial) en mérito a lo desarrollado en los informes técnicos antes glosados.

III. Conclusiones

3.1 Los servidores del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 -indistintamente que la naturaleza de su contrato sea determinado o indeterminado- conforme a lo previsto en el inciso b) del artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, pueden ser rotados al interior de la entidad contratante para prestar servicios en un órgano distinto al que solicitó su contratación, únicamente por un plazo máximo de noventa (90) días calendario durante la vigencia de su vínculo laboral. De tal manera, conforme a la normativa vigente, no existe habilitación legal que permita a la entidad disponer de un plazo mayor para la acción de rotación; así como, no se ha establecido la periodicidad que puede ser rotado el servidor de dicho régimen laboral.

3.2 De conformidad con el artículo 7 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, las entidades, por razones objetivas debidamente justificadas, pueden modificar unilateralmente el CAS de

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: PSYYDTD

manera posterior a su celebración, siempre que dicha modificación contractual se realice respecto de tres (03) elementos: modo, lugar y tiempo de la prestación de servicios, y siempre que respondan a la necesidad institucional de una mejor organización del trabajo.

- 3.3 El marco legal vigente que regula el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 limita el poder de dirección de la entidad empleadora, de tal manera que no se pueden introducir variaciones sustanciales de forma unilateral a las condiciones de los CAS, como son las funciones y/o el cargo. Sin embargo, resulta factible modificar la denominación (estrictamente nominal) del cargo plasmado en un CAS, siempre que se encuentre debidamente sustentada y no conlleve a la modificación de las funciones o cargo ni la retribución económica originalmente pactada.
- 3.4 La entidad pública podrá modificar unilateralmente el lugar de prestación de servicios del servidor contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios, siempre y cuando se realice por razones objetivas debidamente justificadas y dicha modificación no incluya el cambio de provincia o de entidad en la que se presta servicios, conforme al artículo 7 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.

Atentamente,

Firmado por

SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

HECTOR ESCOBAR GALLEGOS

Especialista de Soporte y Orientación Legal

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

BEVERLY MASAÑO YAQUELIN REYES GOMEZ

Analista Jurídico II

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/heg/bmyrg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2026

Reg. 0046154-2024

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: PSYYDTD