



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Oficina
de Asesoría Jurídica

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"

INFORME LEGAL N° 024 -2010-SERVIR/GG-OAJ

A : **JORGE ARRUNÁTEGUI GADEA**
Gerente de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento

De : **MANUEL MESONES CASTELO**
Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica

Asunto : Aplicación del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025

Referencia : Oficio N° 023-2010-EF/43.40

Descriptor : Capacitación a personal del Sector Público

Fecha : Lima, **05 FEB 2010**

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
GERENCIA DE DESARROLLO DE
CAPACIDADES Y RENDIMIENTO

05 FEB. 2010

RECIBIDO

Firma: *Rosario* Hora: *4.50 pm*

Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia, mediante el cual la Jefe (e) de la Oficina General de Administración del Ministerio de Economía y Finanzas realiza diversas consultas vinculadas sobre la viabilidad legal de capacitar a las personas que prestan sus servicios bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios.

I Antecedentes y Base Legal

- 1.1 El Decreto Legislativo N° 1023 crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.
- 1.2 Mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de establecer las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 1.3 Cabe señalar que mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 en el que se establece que las acciones de capacitación buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado.

II Análisis

De la competencia de SERVIR

- 2.1. Las competencias SERVIR para emitir opiniones en materia de servicio civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo, capacitación, acceso, entre otras, emita de manera progresiva.

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 respectivas competencias se





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Oficina
de Asesoría Jurídica

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Consolidación Económica y Social del Perú”

encuentra el constituirse en una instancia administrativa previa a la adopción de decisiones individuales en cada entidad.

En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, **planteadas entre temas genéricos y vinculados entre sí**, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones de la presente opinión no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Por ello, las consultas que contiene el documento de la referencia, aun cuando plantean distintos escenarios de capacitación (nacional, internacional, con recursos del estado, sin recursos del estado, etc) tienen un elemento común y general, esto es, la procedencia capacitar a una persona que presta servicios a la entidad bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios; y es precisamente sobre dicho concepto general respecto del cual, corresponde a SERVIR emitir una opinión técnica.

De la capacitación a personas al servicio del Estado

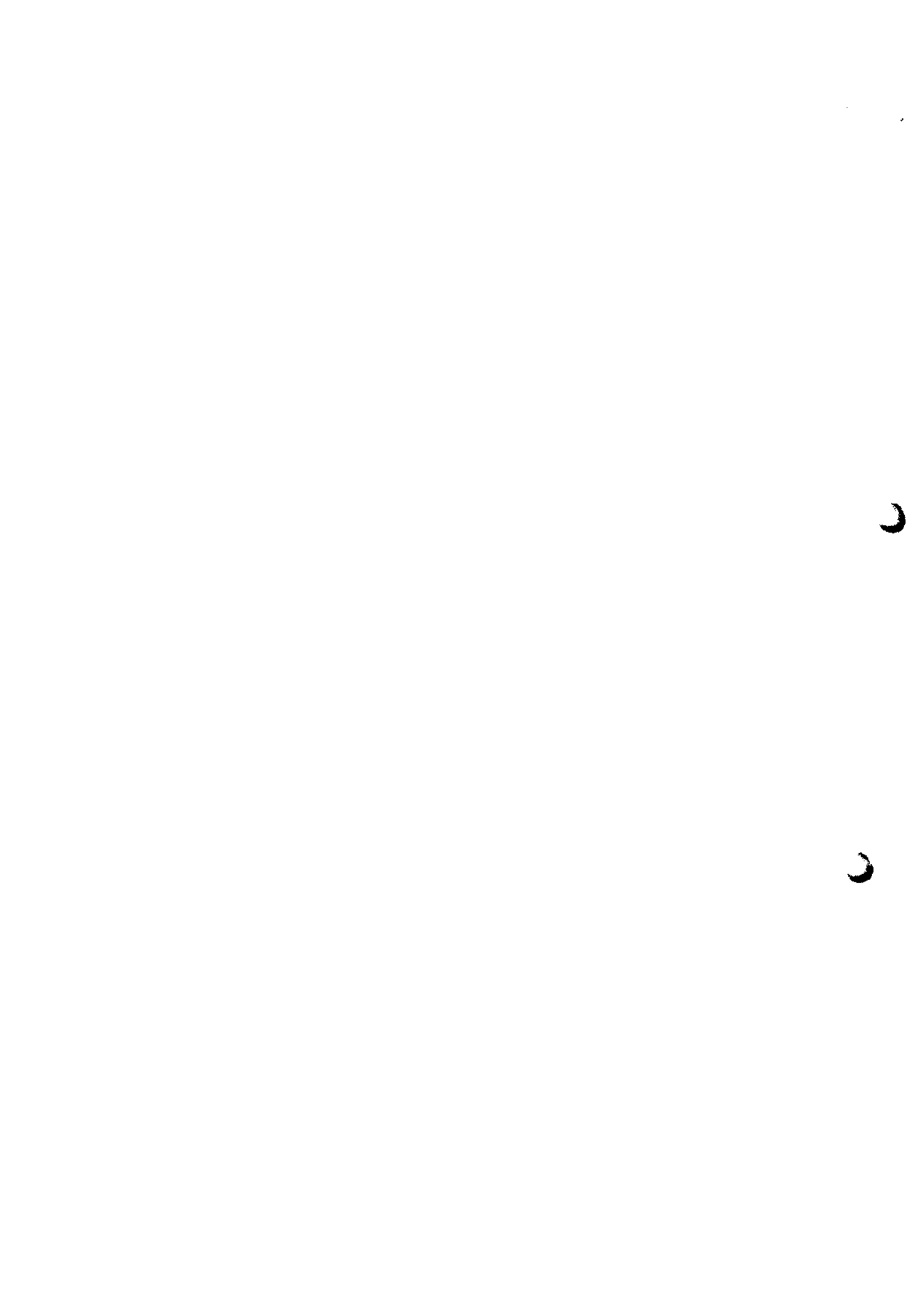
2.2 Como se puede apreciar de lo expresado en el punto 1, SERVIR es el organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que tiene atribuida, entre otras funciones, la de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el personal al servicio del Estado.

En efecto, de acuerdo con la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1025, SERVIR emitirá las normas técnicas para desarrollar e implementar la capacitación y evaluación establecidas en dicha norma. Las disposiciones contenidas en ésta entrarán en vigencia, de forma progresiva, en la oportunidad que establezca SERVIR.

2.3 De otro lado, cabe señalar que, según lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, los regímenes que se encuentran bajo la competencia de SERVIR, como órgano rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, **son todos aquellos regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas, precisando que ello no implica reconocimiento de derecho alguno**. Excepto los regímenes especiales de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, del Servicio Diplomático, la Carrera Judicial y la correspondiente al Ministerio Público, así como las empresas sujetas al ámbito de competencia del Fondo de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE.

2.4 En ese orden de ideas podemos afirmar que corresponde a SERVIR regular los criterios bajo los cuales se capacita a toda persona que brinde servicios al Estado, independientemente de la modalidad o forma de contratación. Es decir, los criterios que las entidades deben cumplir para capacitar a las personas que les prestan servicios, deben estar adecuarse a lo que señale SERVIR en el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM - Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.

Lo mencionado se encuentra corroborado con lo establecido en el literal p) del artículo 2 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, al señalar que, para efectos de la aplicación del





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Oficina
de Asesoría Jurídica

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"

presente Reglamento, se entiende por personas al servicio del Estado, a aquellas contempladas en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

En ese sentido, es legalmente posible que las políticas que cada entidad ejecute (dentro de sus propias posibilidades) incluyan a las personas que prestan servicios de carácter no autónomo mediante los contratos administrativos de servicios, siempre que dicha capacitación (como en todos los casos), contribuya a la mejora de la calidad y servicios del Estado.

- 2.5 El respaldo legal para que ello suceda, se encuentra en la Quinta Disposición Complementaria y Final del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 cuando señala que las personas que prestan servicios de manera no autónoma bajo el régimen de contratación especial administrativa de servicios y aquellos que presten servicios bajo convenios de administración de recursos **podrán ser incluidas por las entidades públicas como beneficiarias de capacitación en sus planes de desarrollo de las personas al servicio del Estado**, en los casos de formación laboral y cursos de actualización, **según sea identificado por la entidad pública como necesario**.

Sobre los criterios para el otorgamiento de la capacitación

- 2.6 Adicionalmente a lo expresado en la Quinta Disposición Complementaria y Final del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, resulta pertinente recordar que para el caso de cursos de actualización, cuando la capacitación se pudiera realizar por una beca no financiada con dinero del Tesoro Público, la facultad de decidir el otorgamiento de las licencias y las condiciones respectivas se realiza **en concordancia con las prioridades establecidas previamente por la entidad tomando en cuenta los criterios de razonabilidad, proporcionalidad y no discriminación**.
- 2.7 Asimismo, se puede advertir que la capacitación, aun cuando constituye un beneficio que contribuye al crecimiento personal y profesional de quienes prestan sus servicios al Estado, no es un derecho que pueda ser exigido a las entidades públicas para que éstas deban acatarlo sumisamente según los requerimientos de quien lo solicita, sino que por el contrario, las entidades del Sector Público, deben tener en cuenta que la programación de la capacitación debe responder a una adecuada organización, enmarcándose en un plan que identifique las necesidades institucionales, defina los objetivos propuestos, y establezca prioridades, correspondiendo a las instituciones estatales crear o adecuar las medidas internas que resulten necesarias para tal fin.

III. Conclusiones

- 3.1 Es legalmente posible que las políticas que cada entidad ejecute (dentro de sus propias posibilidades) incluyan a las personas que prestan servicios de carácter no autónomo mediante los contratos administrativos de servicios, siempre que dicha capacitación (como en todos los casos), contribuya a la mejora de la calidad y servicios del Estado.
- 3.2 Tratándose de personal vinculado a través de contratos administrativos de servicios o bajo convenios de administración de recursos, la planificación debe prever la temporalidad de la contratación así como garantizar que los conocimientos adquiridos por dichas personas vayan a redundar en un beneficio para la entidad.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Oficina
de Asesoría Jurídica

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"

Finalmente, remito para su consideración el proyecto de Oficio de respuesta respectivo para vuestra visación y de estimarlo pertinente, trámite correspondiente ante la Presidencia Ejecutiva.

Atentamente

OAJ/MMC/tnr
c/mmc/2010/Informes/Capacitación a CAS respuesta al MEF

