



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 de la Universalización de la Salud"

Lima, 15 de enero de 2020

INFORME TECNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : a) Sobre la evaluación de desempeño
b) Procedimiento administrativo disciplinario

Referencia : Documento con registro N° 0033314-2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Está permitido que una entidad pública realice evaluaciones de desempeño laboral a todos los trabajadores contratados bajo la modalidad del CAS y, según su calificación se le renueve su contrato?
- b) En caso de que una entidad pública no colabore con la supervisión e incumpla con las recomendaciones emitidas por SERVIR ¿Qué falta administrativa se estaría cometiendo? ¿Qué tipo de sanción administrativa se les estaría aplicando? ¿Y quién es la autoridad que fiscaliza para que se aplique la sanción correcta?
- c) ¿Qué tipo de sanción se le debe aplicar a un servidor que ya no labora (por motivo de renuncia, no renovación de contrato CAS, ocurrido antes de que finalice el proceso administrativo disciplinario) en la entidad pública donde cometió la falta administrativa?

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. 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.



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 de la Universalización de la Salud"

Delimitación de la consulta

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por el consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre la evaluación de desempeño

- 2.5 Previamente, debemos indicar que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - SAGRHR establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.
- 2.6 De acuerdo con el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023, y el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el SAGRHR comprende siete (7) subsistemas, entre ellos, el de "Gestión del Rendimiento".

El Subsistema de Gestión de Rendimiento tiene por objeto identificar y reconocer el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, por medio de este subsistema, se evidencian las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad.

- 2.7 La gestión de rendimiento comprende el proceso de **evaluación de desempeño** y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y compromiso del servidor civil. Mediante el proceso de evaluación se identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos.¹
- 2.8 Asimismo, se define al proceso de evaluación de desempeño como un proceso obligatorio integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor público en cumplimiento de los objetivos y funciones de su puesto. Es llevada a cabo por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señala el ente rector²
- 2.9 De lo señalado, se desprende que las evaluaciones de desempeño son procesos técnicos que se realizan cumpliendo las directivas técnicas emitidas por SERVIR. Cabe precisar que las evaluaciones, consisten en procesos individualizados, no evaluaciones masivas tipo "prueba de aptitud". Son procesos integrales diseñados de manera diferenciada por tipo de puesto.³
- 2.10 Entonces, podemos concluir que todos los servidores que prestan servicios en la Administración Pública- indistintamente de su régimen o condición contractual estarán sujetos a los procesos

¹ Artículo 19 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

² Conforme a la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

³ Artículo 22 y 23 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.



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 de la Universalización de la Salud"

de evaluación de desempeño que realizarán sus respectivas instituciones, de acuerdo a los lineamientos y directrices que emita SERVIR sobre la materia.

- 2.11 Ahora bien, en atención a la consulta formulada del ítem a), cabe señalar que las renovaciones o prórrogas del contrato administrativo de servicios dependen de la entidad contratante y están en función de sus necesidades y disponibilidad presupuestal, conforme a lo establecido en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1057. Además, se debe tener en cuenta que los supuestos de extinción del contrato CAS están señalado en el artículo 10 del Decreto Legislativo 1057.

Sobre el régimen disciplinario en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.12 Las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), así como las de su Reglamento General (en adelante, el Reglamento), aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (previstos en el Libro I, Título VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014⁴, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (DL. 276, DL. 728 y CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento⁵.
- 2.13 Dichas disposiciones contemplan un conjunto de conductas que pueden ser atribuidas a los servidores y funcionarios públicos a título de faltas y que, en atención a su gravedad, pueden ser sancionadas con amonestación escrita⁶, suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento administrativo.
- 2.14 En consecuencia, el procedimiento administrativo disciplinario sanciona las conductas (acción u omisión) tipificadas como faltas, así como la contravención a las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios públicos.
- 2.15 De esta manera, y sin alusión a situación particular alguna, a una persona se le inicia un procedimiento administrativo por hechos ocurridos durante la vigencia de su vínculo contractual con el Estado a través de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 o 1057.
- 2.16 Respecto a la ejecución de las sanciones disciplinarias, nos remitimos y ratificamos lo desarrollado en el Informe Técnico N° 209-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) en el cual se concluye, entre otros, lo siguiente:

⁴ UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa.

⁵ "Reglamento General de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil

Disposiciones Complementarias Finales

SEGUNDA.- De las reglas de la implementación de la Ley del Servicio Civil

Las entidades públicas y los servidores públicos que transiten o se incorporen o no al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tendrán en cuenta lo siguiente:

Entidades

(...)

c) En el caso de aquellas Entidades que no cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación aplicaran:

i) El Libro I del presente Reglamento denominada "Normas Comunes a todos los regímenes y entidades (...)".

⁶ El Reglamento Interno del Servicio Civil, contiene el listado de faltas leves que acarrearán la sanción de amonestación, conforme a lo dispuesto en el literal j) del artículo 129 del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, concordante con el inciso 1 de su artículo 98.



"3.2 La desvinculación definitiva del personal sujeto a regímenes carentes de noción del Estado único empleador (728 y CAS) no afecta la validez y eficacia de las sanciones de amonestación, suspensión sin goce de haber y destitución, mientras que la ejecutividad deberá ser analizada caso por caso."

De los alcances de los informes técnicos que expide SERVIR

- 2.17 SERVIR como ente rector tiene, entre otras, la función de planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, rendimiento, compensación, desarrollo y capacitación, y relaciones humanas en el servicio civil. Asimismo, tiene la función de emitir opinión técnica vinculante en las materias señaladas⁷.
- 2.18 De otro lado, SERVIR absuelve consultas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos.
- 2.19 Los pronunciamientos emitidos a través de los informes técnicos señalados expresan la posición técnico legal del ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos sobre determinadas materias consultadas por lo que deben ser consideradas en las actuaciones de los operadores del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en cada entidad.
- 2.20 En efecto, SERVIR en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se constituye en autoridad técnico normativa de dicho sistema⁸ y en tal sentido sus informes técnicos referidos a consultas sobre el sentido y alcance de la normativa relativa a dicho sistema fijan una posición que debe ser considerada por las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces de las entidades en su calidad de integrantes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 2.21 Por tanto, todos los informes técnicos emitidos por SERVIR en su condición de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humano, deberán ser observados por las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces de las entidades del referido Sistema⁹.

III. Conclusiones

- 3.1 Todos los servidores que prestan servicios en la Administración Pública indistintamente de su régimen o condición contractual- estarán sujetos a los procesos de evaluación de desempeño que realizarán sus respectivas instituciones, de acuerdo a los lineamientos y directrices que emita SERVIR.
- 3.2 Las renovaciones o prórrogas del contrato administrativo de servicios dependen de la entidad contratante y están en función de sus necesidades y disponibilidad presupuestal, conforme a lo

⁷ Artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

⁸ Artículo 44 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.

⁹ Artículo 3 del Decreto Legislativo N°1023.

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

establecido en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1057. Además, se debe tener en cuenta que los supuestos de extinción del contrato CAS están señalado en el artículo 10 del Decreto Legislativo 1057.

- 3.3 Las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), así como las de su Reglamento General (en adelante, el Reglamento), aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (previstos en el Libro I, Título VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (DL. 276, DL. 728 y CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento.
- 3.4 Conforme a lo establecido en la LSC y su reglamento, el procedimiento administrativo disciplinario sanciona las conductas (acción u omisión) tipificadas como faltas, así como la contravención a las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios públicos.
- 3.5 Sin alusión a situación particular alguna, a una persona se le inicia un procedimiento administrativo por hechos ocurridos durante la vigencia de su vínculo contractual con el Estado -a través del régimen del Decreto Legislativo N° 276, 728 o 1057.
- 3.6 SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir opinión sobre la ejecución de sanciones disciplinarias, en el Informe Técnico N° 209-2018-SERVIR/GPGSC, disponible en: www.servir.gob.pe, en el que se concluyó que, la desvinculación definitiva del personal sujeto a regímenes carentes de noción del Estado único empleador (728 y CAS) no afecta la validez y eficacia de las sanciones de amonestación, suspensión sin goce de haber y destitución, mientras que la ejecutividad deberá ser analizada caso por caso.
- 3.7 SERVIR en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se constituye en autoridad técnico normativa de dicho sistema y en tal sentido sus informes técnicos referidos a consultas sobre el sentido y alcance de la normativa relativa a dicho sistema fijan una posición que debe ser considerada por las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces de las entidades en su calidad de integrantes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ccg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020