"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

INFORME TÉCNICO Nº 1849 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Devolución del monto por la capacitación

Referencia : Oficio N° 638-2019-SIS/OGAR/OGRH

Fecha : Lima, 25 NOV. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director Ejecutivo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Seguro Integral de Salud consulta a SERVIR si corresponde aplicar el descuento del monto por la capacitación de un servidor que luego de concluido su curso de capacitación renuncia y, al día siguiente de la renuncia, inicia una nueva relación laboral con la entidad.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.

2.2 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 competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales por cada Entidad.

2.3 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 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.

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 la entidad consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Consideraciones generales respecto a la capacitación del personal al servicio del Estado

2.5 El Decreto Legislativo N° 1025, vigente desde el 22 de junio de 2008[1], establece las normas y procedimientos aplicables a la ejecución de acciones de capacitación de las personas al servicio de las entidades públicas que se encuentren comprendidas dentro del Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos (en adelante SAGRH)[2].

2.6 Por su parte, la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (en adelante, LSC), en concordancia con la Segunda Disposición Complementaria Final de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM[3] (en adelante, Reglamento de la LSC), establecieron que las normas sobre capacitación y evaluación de desempeño son de aplicación a todas las entidades públicas y los servidores públicos que transiten o se incorporen o no al régimen de la Ley del Servicio Civil.

2.7 En ese sentido, las disposiciones referidas a la Gestión de la Capacitación (contenidas en el Libro I del Reglamento de la LSC), específicamente a las facilidades de la capacitación, están vigentes a la fecha y son de aplicación a todas las entidades y regímenes laborales de la Administración Pública.

2.8 Siendo así, corresponde indicar que si bien la capacitación contribuye al crecimiento personal y profesional de quienes prestan sus servicios al Estado, en sí la capacitación no es un derecho que pueda ser exigido a las entidades públicas para que estas lo acaten según los requerimientos de quien lo solicita, sino que por el contrario, la capacitación que se brinda tiene por finalidad buscar la mejora de la calidad de los servicios que recibe el ciudadano, así como fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles y alcanzar los objetivos institucionales estratégicos trazados.

2.9 Por lo que, las entidades públicas están en la obligación de evaluar que dicha capacitación (formación laboral) esté dirigida al logro de los objetivos estratégicos de la entidad y teniendo en cuenta que la capacitación que se brinde o autorice guarde relación con las funciones desempeñadas por el servidor o funcionario.

De la devolución de los costos por capacitación

2.10 Al respecto, debemos indicar que cuando un servidor público accede al beneficio de capacitación asume los compromisos establecidos en el numeral 6.4.2.3 de la Directiva, los cuales consisten en:

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL · GPGSC · V°B° C. SU

[1] Vigente hasta que dure la implementación de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, y en aquello que no se le oponga.

[2] En ese sentido, el Capítulo VI "De la capacitación para la carrera" del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado mediante Decreto Supremo N, 005- 90-PCM, así como los artículos 113 y 116, referidos a la licencia por capacitación oficializada y no oficializada, respectivamente, fueron derogados por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto legislativo Nº 1025.

[3] El Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014- PCM, fue publicado en el diario oficial El Peruano et 13 de junio de 2014.

a. Permanecer en la entidad o devolver el íntegro del valor de la capacitación o en su defecto el remanente según corresponda,
b. Aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por la entidad,
c. Cumplir con los requerimientos de la evaluación de la capacitación que le sean solicitados,
d. Transmitir, a solicitud de la entidad, los conocimientos adquiridos

2.11 En cuanto al compromiso previsto en el numeral a) del punto 6.4.2.3 de la Directiva, debemos indicar que para efectos de determinar si corresponde la devolución del valor de la capacitación o del remanente, se ha establecido los siguientes supuestos:

a. Si el beneficiario de capacitación deja de prestar servicios en la entidad, por causa imputable a éste, durante el desarrollo de la Acción de Capacitación o desde el día siguiente de culminada dicha acción, debe devolver el íntegro del valor de la capacitación.

b. Si el beneficiario de capacitación deja de prestar servicios en la entidad, por causa imputable a éste, antes de cumplir con el Tiempo de permanencia al que se comprometió, debe devolver el remanente del valor de la capacitación calculado de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$RVC = VC * [(TPC - TPR) / TPC)]$$

2.12 De ello, se desprende que los beneficiados con la capacitación deberán asumir los compromisos establecidos en el 6.4.2.3 de la Directiva.

En caso, de que el servidor deje de prestar servicios en la entidad, por causa imputable a éste, durante el desarrollo de la Acción de Capacitación o desde el día siguiente de culminada dicha acción, deberá devolver el valor total de la capacitación.

Mientras, que si el beneficiario dejara de prestar servicios en la entidad, por causa imputable a éste, antes de cumplir con el tiempo de permanencia al que se comprometió, debe devolver el remanente del valor de la capacitación calculado de acuerdo a la fórmula descrita en la Directiva.

2.13 Estando a la consulta planteada, corresponde precisar que los derechos, beneficios y obligaciones obtenidos en un primer vínculo laboral no pueden extenderse al segundo vínculo laboral, toda vez que el nuevo vínculo laboral del servidor no supone una continuación del vínculo laboral primigenio, sino que estamos frente a dos vínculos laborales distintos e independientes.

2.14 Finalmente, cabe indicar que corresponde a cada entidad pública analizar el caso en concreto a efectos de determinar si un servidor público, incluido los funcionarios y personal de confianza, que no cumplió con el tiempo de permanencia deberá devolver el total del costo de capacitación o solo el remanente.

III. Conclusiones

3.1 Las disposiciones y límites aplicables a la capacitación del personal al servicio del Estado se encuentran previstas en el Decreto Legislativo N° 1025 y el marco normativo de la Ley del Servicio Civil.

3.2 La capacitación contribuye al crecimiento personal y profesional de quienes prestan sus servicios al Estado, en sí la capacitación no es un derecho que pueda ser exigido a las entidades públicas para que estas lo acaten según los requerimientos de quien lo solicita, sino que por el contrario, la capacitación que se brinda tiene por finalidad buscar la mejora de la calidad de los servicios que recibe el ciudadano, así como fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles y alcanzar los objetivos institucionales estratégicos trazados.

3.3 De acuerdo a lo establecido por la Directiva, si el beneficiario de capacitación dejara de prestar servicios en la entidad, por causa imputable a éste, durante el desarrollo de la Acción de Capacitación o desde el día siguiente de culminada dicha acción, debe devolver el íntegro del valor de la capacitación. Mientras, que si el beneficiario deja de prestar servicios en la entidad, por causa imputable a éste, antes de cumplir con el tiempo de permanencia al que se comprometió, deberá devolver el remanente del valor de la capacitación calculado de acuerdo a la fórmula descrita en la Directiva.

3.4 Los derechos, beneficios y obligaciones obtenidos en un primer vínculo laboral no pueden extenderse al segundo vínculo laboral, toda vez que el nuevo vínculo laboral del servidor no supone una continuación del vínculo laboral primigenio, sino que estamos frente a dos vínculos laborales distintos e independientes.

3.5 En ese sentido, corresponderá a cada entidad pública analizar el caso en concreto a efectos de determinar si un servidor público, incluido los funcionarios y personal de confianza, que no cumplió con el tiempo de permanencia deberá devolver el total del costo de capacitación o solo el remanente.

Atentamente,

CYNTHIA 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\2019