



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° 245 -2010-SERVIR/GG-OAJ

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

25 AGO. 2010

RECIBIDO

Firma: *Rosw* Hora: 4.29

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

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

Asunto : Evaluación a obreros.

Referencia : Carta s/n de fecha 03 de junio del 2010

Descriptor : a) Competencia de SERVIR
b) Evaluación de obreros Municipales

Fecha : Lima, 25 AGO 2010

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al documento de la referencia, mediante el cual la Federación Nacional de Obreros Municipales del Perú – FENAOMP solicita que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, se manifieste respecto a la evaluación del desempeño de obreros municipales que ciertas municipalidades vienen implementando.

I Antecedentes y Base Legal

- 1.1 Mediante carta s/n la FENAOMP manifiesta que algunas municipalidades vienen cesando obreros municipales en base a resultados de evaluación de desempeño, argumentando que las mismas se realizan en cumplimiento del Decreto Legislativo N° 1025, para lo cual solicita la intervención de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a fin de dejar sin efecto dichas evaluaciones.
- 1.2 El Decreto Legislativo N° 1023 crea la Autoridad Nacional del Servicios Civil – SERVIR, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de Estado.
- 1.3 Mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueba 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.
- 1.4 Cabe señalar que mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 en la que se establece que las acciones de capacitación buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas.¹

¹ Cabe mencionar que esta Oficina de Asesoría Jurídica, mediante Informe Legal N° 217-2009-ANS/OAJ, señaló que el Decreto Legislativo N° 1025 también es de aplicación a los obreros municipales, considerando que su objetivo es la mejora de la calidad de los servicios que recibe el ciudadano lo cual implica también que los servidores que ellos desarrollan, entre otros, previo a la emisión del Reglamento.



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"

II Análisis

De la competencia e SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia de servicio civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo, rendimiento, desarrollo y capacitación, 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 encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva 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.

De la evaluación a obreros municipales

- 2.2 El artículo 29º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025², señala que la evaluación del desempeño es un instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad de los servicios brindados por las personas al servicio del Estado, que tiene como objetivo la identificación de necesidades de capacitación así como la verificación y clasificación de los logros de modo individual y, cuando corresponda en grupal en función a metas establecidas institucionalmente y acordadas en ejercicio de las funciones inherentes al cargo.
- 2.3 Al respecto, nos remitimos a lo expresado en el Informe Legal N° 053-2010-SERVIR/GG-OAJ, que refiere que conforme al artículo 32º de la norma en mención, se han definido dos tipos de evaluación que son complementarios, a saber: i) la medición de competencias³ y ii) la medición de logro de metas⁴, precisando que solo con la última de estas se puede lograr la clasificación del desempeño en categorías, que incluyen las de personal de rendimiento distinguido, buen rendimiento, rendimiento sujeto a observación e ineficiencia comprobada. En este último caso, la calificación conduce a la extinción del vínculo laboral o la terminación de la carrera.
- 2.4 Así también, señala que la evaluación del desempeño será progresiva (Tercera Disposición Complementaria Final del referido Reglamento) y que en el caso de la evaluación de logro de metas, SERVIR propondrá progresivamente metodologías e

² Aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM

³ Evaluación que tiene como objetivo identificar la brecha entre competencia óptima para el puesto y las actuales con el fin de identificar las necesidades de capacitación de las personas al servicio del Estado; sin embargo, no conllevan las consecuencias establecidas en el artículo 41 del Reglamento.

⁴ Este tipo de evaluación, tiene como objetivo medir el cumplimiento de metas con la finalidad de identificar la contribución del personal a alcanzar las metas institucionales y conocer las áreas donde se requieren ajustes para mejorar el desempeño.



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"

instrumentos, que serán validados mediante pruebas piloto el año 2010, que no conllevaran las consecuencias de clasificación del rendimiento indicadas en el párrafo anterior.

En ese sentido, podemos concluir que las entidades públicas que hubiesen programado evaluaciones de desempeño; no deberían utilizar la clasificación de i) personal de rendimiento distinguido, ii) buen rendimiento, iii) rendimiento sujeto a observación iv) ineficiencia comprobada; toda vez que, dichas evaluaciones no podrían conllevar a las consecuencias indicadas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, hasta que SERVIR difunda las metodologías e instrumentos para su implementación, documentos que vienen siendo elaborados por el órgano competente, de acuerdo a lo manifestado por la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento, y cuya implementación viene efectuándose de manera progresiva.

Finalmente, cabe mencionar que a la fecha, SERVIR no ha emitido disposición alguna para evaluar obreros municipales.

III Conclusión

- 3.1 De acuerdo a lo expuesto así como lo manifestado por la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento, SERVIR no ha dado directiva alguna a los gobiernos locales para realizar la evaluación que comprenda a los obreros.
- 3.2 Las entidades públicas que programen evaluaciones de desempeño; no podrán utilizar la clasificación de categorías de desempeño indicadas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, ni conllevaran a la extinción del vínculo laboral o la terminación de la carrera, hasta que SERVIR difunda las metodologías e instrumentos para su implementación.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de Oficio de respuesta respectivo para vuestra visación de encontrarlo conforme y trámite correspondiente ante la Presidencia Ejecutiva.

Atentamente,



MANUEL MESONES CASTELO
Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

MMC/itr

D:\itello - servir\archivo 2010\informes legales\IL evaluación de obreros municipales-FENAOMP