



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° 196 -2010-SERVIR/GG-OAJ

CARGO

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

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

Asunto : Licencia sin goce de haber por capacitación

Ref. : Oficio N° 070-2010-GRH/DRA-ORH

Descriptor : a). Competencia de Servir.
b). Capacitación prevista por el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento.
c). Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado
d). Licencia.



Fecha : Lima, **23 JUL 2010**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al documento de la referencia mediante el cual el Director de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de Huánuco, consulta sobre la procedencia de otorgar licencia por capacitación sin goce de haber a un servidor público de carrera, al amparo de lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.

Al respecto, cabe indicar lo siguiente:

I Antecedentes y Base Legal

- 1.1 Mediante el documento de la referencia el Director de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de Huánuco, consulta sobre la procedencia de otorgar licencia por capacitación sin goce de haber a un servidor público de carrera.
- 1.2 Mediante el Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de establecer reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo 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 las normas y procedimiento aplicable a la ejecución de las acciones de capacitación y evaluación del desempeño de las personas al servicio del Estado que se encuentren comprendidos dentro del Sistema.
- 1.4 El literal h) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023, establece como una las funciones de SERVIR, opinar de manera sobre las materias de su competencia.



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

Sobre la competencia de SERVIR

- 2.1 La competencia de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil está contextualizada en el marco de las políticas que en materia de rendimiento, desarrollo, capacitación y evaluación del Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.

Es por ello que siendo SERVIR el órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, debe precisarse que las consultas que absuelve 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 de la presente opinión no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

En ese sentido, SERVIR no constituye una instancia administrativa previa a las decisiones que adopte cada Entidad, más aún si es que tomamos en cuenta que cualquier opinión circunscrita a un caso concreto podría resultar sesgada según la información que el analista tenga a la vista al momento de opinar.

Sobre la capacitación a las personas al servicio del Estado.

- 2.2 El artículo 2º del Decreto Legislativo Nº 1025, establece la finalidad del mencionado dispositivo, al señalar que es la **capacitación y rendimiento** de los servidores que prestan servicios en las entidades públicas, buscando con ello la mejora de la calidad de los servicios que recibe el ciudadano, así como una adecuada gestión de los recursos públicos asignados a las entidades de los distintos niveles de gobierno (nacional, regional o local).

En efecto, de acuerdo a lo dispuesto en la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo Nº 1025, SERVIR emitirá las normas técnicas para desarrollar e implementar la capacitación y evaluación, establecidas en dichas normas. Las disposiciones contenidas en esta entrarán en vigencia de forma progresiva en la oportunidad que establezca SERVIR.

Ahora bien, el artículo 9º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025 establece que: *"La capacitación está dirigida al fortalecimiento de las capacidades de las personas al servicio del Estado, que prestan servicios bajo cualquier modalidad de contratación, bajo relación de dependencia o prestación de servicios de carácter no autónomo y los funcionarios y personal de confianza no son considerados beneficiarios de los programas de formación profesional, para los temas de formación laboral, capacitación interinstitucional y pasantías se sujetarán a lo establecido en el citado Reglamento"*.

Sobre el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado

- 2.3 Teniendo en cuenta que aun cuando la capacitación contribuye al crecimiento personal y profesional de quienes prestan sus servicios al Estado, debe ser claramente entendido



8



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"

que no es un derecho que pueda ser exigido a las entidades públicas para que éstas lo acaten 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.

Ahora bien, el artículo 10º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025, señala que la oferta de capacitación se encuentra conformada por: i) los programas y cursos de formación profesional: maestrías y cursos de actualización; y ii) los cursos de formación laboral: formación laboral, capacitación interinstitucional y pasantías. Capacitación que tiene por finalidad proporcionar al personal al servicio del Estado preparación en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica (los cuales serán progresivamente acreditados por SERVIR), atendiendo a la naturaleza de la función que desempeña y la formación profesional del Servidor.

En ese contexto, cada una de las entidades públicas deben realizar el Plan de Desarrollo de las Personal al servicio del Estado (PDP), el cual está previsto entre los artículos 3º al 6º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025, pero es en el artículo 8º del mismo texto normativo donde se señala su necesidad, al establecer que las entidades públicas deberán planificar su capacitación a partir de la identificación de la demanda de aquellos temas y áreas que contribuyan efectivamente a la mejora continua de la gestión en los servicios primordiales que ofrecen a los usuarios y a la ciudadanía en general, para lo cual debe tomar en cuenta los criterios de: eficiencia, eficacia, mérito, sostenibilidad y equidad en el acceso; como vemos, el PDP constituye una herramienta indispensable en la gestión del personal de cada entidad pública

En ese sentido, la financiación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, debe desarrollarse de acuerdo a lo establecido en el artículo 6º del Reglamento antes señalado: *"las entidades públicas son responsables del financiamiento de las acciones de capacitación y evaluación de desempeño contempladas en sus respectivos PDP"*.

Es más el segundo párrafo del mismo artículo, precisa que: *"Servir, atenderá las solicitudes de capacitación en la medida de sus posibilidades presupuestales de acuerdo a lo establecido en los artículos 14º y 17º del Decreto Legislativo Nº 1025 y sólo en el caso de los programas de formación profesional acreditados, certificados y reconocidos"*

De la lectura de los artículos 14º y 17º del Decreto Legislativo Nº 1025, advertimos que la capacitación en los programas y cursos de formación profesional, entre los que se encuentran el postdoctorado, doctorado, maestría y cursos de actualización impartidos por centros, centros con sede en el extranjero o especialistas, según sea el caso, en los centros de enseñanza previamente acreditados, reconocidos o certificados por SERVIR, podrán ser realizados con cargo a los recursos del Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano, los recursos que anualmente le asigne la Ley Anual de Presupuesto, las



[Handwritten signature]



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"

donaciones, aportes privados y legados que perciba, así como otros dispuestos por norma expresa.

Y, en el caso de los cursos de formación laboral , que viene a ser la capacitación teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado dentro de la entidad en la que labora y que es impartida durante la jornada laboral, o en cursos de actualización , será financiada por cada entidad pública y sólo excepcionalmente será a cargo de SERVIR, preferentemente para las entidades de escasos recursos, de acuerdo a las disposiciones que para tal efecto disponga progresivamente.

Como vemos, el financiamiento de la capacitación a través de la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, es de cargo a los recursos de cada entidad pública, y sólo en determinados supuestos será sobre la base de los recursos que administre SERVIR.

- 2.4 Sin perjuicio de lo expuesto, se debe tener en cuenta que el Decreto Legislativo N° 1025, y su Reglamento, establecen diversas formas de capacitación, esto es, a través de maestrías, cursos de actualización, formación laboral, capacitación interinstitucional y pasantías; cada una de las cuales, pueden financiarse con recursos del Estado (a través de becas totales o parciales), la cooperación interinstitucional, becas de las instituciones educativas, terceros, o el financiamiento obtenido por el propio servidor (requiriéndose en esos casos el otorgamiento de licencias o permisos respectivos).

Bajo cualquier escenario, el hecho que una entidad pública financie directamente, autorice u otorgue facilidades a un servidor o funcionario para que éste se capacite (bajo cualquiera de las modalidades antes expresadas), deberá guardar concordancia con las prioridades establecidas previamente por la entidad tomando en cuenta los criterios de razonabilidad, proporcionalidad y no discriminación.

En ese escenario, resulta necesario añadir un criterio elemental para el otorgamiento de una capacitación, en el sentido que aquellas capacitaciones que otorgue u autorice el Estado, deberían tener una relación directamente proporcional con la labor principal que dicho servidor o funcionario presta a favor del Estado.

Sobre las Licencias

- 2.5 Sobre el particular, la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece:
"Deróguese el Decreto Supremo 018-85-PCM, así como el Capítulo VI y los artículos 113, 116 y 188 del Reglamento de la Carrera Administrativa aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM".

No obstante, la derogatoria de los citados artículos, no implica necesariamente que las licencias hayan dejado de existir en el ordenamiento legal vigente, es más la propia normativa del Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento contemplan dichas licencias pero en otros términos, ligadas principalmente al tipo de financiamiento de la capacitación que el personal al servicio del Estado vaya a recibir, es decir si es financiada



[Handwritten signature]



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"

por recursos públicos o por recursos de terceros y si la misma guarda relación con las funciones que realiza la entidad, así como las funciones que desempeña el propio servidor.

Ahora bien, sobre las licencias que pudieran otorgarse como consecuencia de una capacitación, los artículos 21 y 25 de DS 009-2010-PCM dispone los criterios y el procedimiento cuando las licencias son otorgadas con recursos del Tesoro Público o cuando son conseguidas por el propio beneficiario, señalando que:

*"las entidades podrán otorgar a los beneficiarios de las becas otorgadas licencia a tiempo completo o a tiempo parcial dependiendo del horario de dichas capacitaciones y **con goce** de haber mientras dure su capacitación y de acuerdo a lo que establezca la normatividad de dicha materia".*

El segundo párrafo del mencionado artículo precisa el procedimiento cuando la beca la obtiene directamente el propio beneficiario sin que implique recursos del Estado, señalando que:

*"En el caso que las personas al servicio del Estado hubieren sido beneficiarias de una beca no financiada con dinero del Tesoro Público, la entidad tendrá la facultad de decidir el otorgamiento de las **licencias y las condiciones respectivas** en concordancia con las prioridades establecidas previamente por la entidad tomando en cuenta los criterios de razonabilidad, proporcionalidad y no discriminación".*

Como vemos, los criterios para el otorgamiento de las licencias han sido previstos por el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 dependiendo de los diferentes supuestos en que se realice la capacitación.

III Conclusiones

- 3.1 De acuerdo a las normas analizadas, se concluye que las normas y procedimientos referidos a la capacitación y evaluación son aplicables a las personas al servicio de las entidades públicas **independientemente de su régimen contractual o laboral**, sin que ello implique reconocimiento de derechos que no estén previstos en su régimen, que se encuentren bajo el ámbito del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 3.2 Las entidades Públicas deben elaborar y financiar los Planes de Desarrollo de las personas al Servicio del Estado, el cual debe ser elaborado de acuerdo a los criterios establecidos en los artículos 3º al 6º del Reglamento del Decreto Legislativo 1025, para lo cual deberán identificar su demanda de capacitación en aquellos temas y áreas que contribuyan a la mejora continua de los servicios que prestan, capacitación que deberá ser brindada a sus servidores en base a los criterios de razonabilidad, proporcionalidad y no discriminación.
- 3.3 Los criterios y las condiciones para otorgar las licencias están establecidas en el artículo 11º del Decreto Legislativo N° 1025 concordado con los artículos 20º y 25º de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, normativa misma que no contempla un periodo para su otorgamiento, más si establece como condición





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"

el ámbito subjetivo de aplicación dependiendo del tipo de capacitación a recibir por el personal al servicio del Estado.

- 3.4 Dado que la normativa vigente, permite capacitar al personal al servicio del Estado, Servir viene elaborando las directivas específicas que regularán los procedimientos sobre la capacitación, sin embargo, las entidades deben atender y resolver las situaciones que se presenten internamente, adecuando sus instrumentos de gestión y planes de capacitación para que las materias o áreas de conocimiento que se requieren reforzar o incorporar en la institución, se realicen según las necesidades institucionales y las funciones que realizan las personas. Capacitación que se debe realizar bajo criterios objetivos basados en los principios de proporcionalidad, razonabilidad y no discriminación.
- 3.5 En ese contexto, las entidades públicas podrán conceder licencias sin goce de haber a los servidores públicos, para efectuar capacitaciones financiadas por el propio servidor o por terceros, en concordancia con las prioridades establecidas previamente por la entidad tomando en cuenta los criterios de razonabilidad, proporcionalidad y no discriminación.

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,



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

OAJ/MMC/jvp

Archivo 2010- Informe legal – Capacitación del Decreto Legislativo Nº 1025 y su Reglamento – Gobierno Regional de Huánuco.