



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° 090 -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 Decreto Legislativo 1025 y su reglamento.

Referencia : Oficio N° 281-2010-ITP/DE.

Descriptor : Capacitación a las personas que prestan servicios bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios.
Aplicación del Decreto Legislativo 1025 y su reglamento
Planes de Capacitación

Fecha : Lima, 30 ABR 2010



Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de dar respuesta al documento de la referencia, mediante el cual el Director Ejecutivo del Instituto Tecnológico Pesquero del Perú consulta sobre la habilitación legal para capacitar a las personas que prestan servicios bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios, aun cuando SERVIR no ha emitido Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

Al respecto, cabe indicar lo siguiente:

I. Antecedentes y Base Legal.

- 1.1 El Decreto Legislativo N° 1023 crea a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 1.2 Mediante el 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.
- 1.3 Con el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, en el que se establecen, que las acciones de capacitación buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado.

Dicha norma establece, en la Quinta Disposición Complementaria Final que "Las personas que prestan servicios de manera no autónoma bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios y aquellas que presten servicios bajo convenios de administración de recursos podrán ser incluidas por las entidades públicas como beneficiarias de



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

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. Tratándose de los programas de maestría, las personas referidas en esta disposición deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 18 del presente reglamento, rigiéndose, además por lo establecido en la Ley N° 29244 y su reglamento”.

De otro lado, la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento dispone que “El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, a que alude el Capítulo II de la presente norma, entrará en vigencia una vez que SERVIR emita las directivas específicas para su desarrollo. Hasta en tanto ello suceda, las entidades deberán elaborar sus planes de capacitación y evaluación, según la normativa vigente”.

II ANÁLISIS

Sobre la competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del servicio civil están contextualizada en el marco de las políticas que en materia de acceso, ascenso, concursos, evaluación, capacitación y rendimiento del servicio civil, entre otras, emita de manera progresiva SERVIR.
- 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 respectivas competencias se encuentre el constituirse en una instancia administrativa previa a la adopción de decisiones de 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 – El Sistema, **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; 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.

En consecuencia, las consultas que contiene el documento de la referencia, aún cuando plantean supuestos diferentes sobre el ámbito subjetivo de aplicación del Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, tienen un elemento común y general, esto es, la procedencia de capacitar a una persona que presta servicios a la entidad bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios; y sobre dicho concepto general corresponde a SERVIR, emitir opinión técnica y legal.

Sobre la capacitación a personas al servicio del Estado.

- 2.3 Como se puede apreciar de lo expresado en el numeral I, forma parte de la competencia de SERVIR el pronunciarse sobre la planificación, desarrollo, gestión y evaluación de la política de capacitación aplicable al personal al servicio del Estado.

En ese contexto, la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1025, establece que SERVIR emitirá las normas técnicas para desarrollar e implementar la





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”

capacitación y evaluación establecida en dicha norma. Las disposiciones contenidas en ésta entrarán en vigencia, en la oportunidad que establezca SERVIR.

2.4 Cabe señalar, que los regímenes que se encuentran bajo el ámbito de competencia de SERVIR, como ente rector del Sistema, **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, de la Policía Nacional del Perú, del Servicio Diplomático, la Carrera Judicial y la correspondiente del Ministerio Público, Ejerciendo SERVIR sus atribuciones y competencias sobre las empresas sujetas al ámbito de competencia del Fondo de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE, en coordinación con estas últimas, de acuerdo a lo dispuesto en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, en concordancia con la definición de Personal al Servicio del Estado, establecida en el artículo 2) literal p) del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.

2.5 De lo expuesto en los numerales precedentes, podemos advertir que SERVIR es el ente competente para regular los criterios bajo los cuales se capacita a toda persona que brinde servicios al Estado, siempre que estos servicios sean realizados de manera no autónoma,¹ independientemente de la modalidad o forma de contratación, por lo que no implica un reconocimiento tácito o expreso a derechos que no estén previstos por la normativa que los rige. En consecuencia, los criterios que las entidades deben cumplir para capacitar a las personas que prestan servicios, deben adecuarse a lo señalado por SERVIR, mediante el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.

En tanto, la capacitación que brinden las entidades públicas de acuerdo a sus posibilidades, contribuya a la mejora de la calidad y del servicio que brinda el Estado al Ciudadano, la Quinta Disposición Complementaria Final del Reglamento del Decreto legislativo N° 1025, habilita legalmente el otorgar capacitación también a las personas que prestan servicios al Estado, de manera no autónoma, es decir, bajo el régimen de Contratos Administrativos de Servicios, cuando señala:

“Las personas que prestan servicios de manera no autónoma bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios y aquellas 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”. (Subrayado y resaltado agregado).

En consecuencia, las normas reglamentarias prevén que las personas que prestan servicios de carácter no autónomo mediante los contratos administrativos de servicios (personas bajo el RECAS), puedan recibir capacitaciones en los casos de formación laboral y cursos de actualización sin establecer más condicionamientos que dicha capacitación resulte necesaria para la entidad.

¹ Dentro del cual no se encuentra la Locación de Servicios o cualquier otra forma de prestación de servicios autónomos.





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

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

2.6 Aun cuando el Plan de Desarrollo de las Personal al servicio del Estado (PDP) está previsto entre los artículos 3º al 6º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025, es recién en el Capítulo II del Título III del citado Reglamento (que regula la evaluación de desempeño de las personal al servicio del Estado) donde se aprecia la utilidad o finalidad de dicho plan⁽²⁾.

En efecto, el PDP constituye una herramienta indispensable dentro del proceso de evaluación de personal, tanto en lo correspondiente a la evaluación de competencias (al determinar líneas de base para evaluar y cubrir las brechas de conocimiento mínimo que debe tener una persona para ejercer un cargo, puesto o función determinada) así como para la evaluación de desempeño (es decir, calificar si la persona cumple con la productividad esperada y la competencia para ocupar un puesto específico o estar en un determinado grupo ocupacional).

Dado que el proceso de evaluaciones puede tener consecuencias irreversibles en la permanencia de una persona en el puesto o incluso en la entidad, es que la Cuarta Disposición Transitoria del Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM condicionar la vigencia del PDP a la entrada en vigencia de *“las directivas específicas para su desarrollo. Hasta en tanto ello suceda, las entidades deberán elaborar sus planes de capacitación y evaluación, según la normativa vigente”*.

Por ello, dado que la normativa vigente, permite capacitar a personas bajo el RECAS, las entidades deberán adecuar 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, independientemente de la vinculación de ésta con la entidad.

Ahora bien, el hecho que se pueda capacitar a personas bajo el RECAS, ello debe realizar bajo criterios objetivos basados en los principios de proporcionalidad, razonabilidad y no discriminación.

Sobre los criterios para el otorgamiento de la capacitación.

2.7 Tal como lo expresamos en el Informe Legal Nº 024-2010-SERVIR/GG-OAJ, aun cuando la capacitación contribuye al crecimiento personal y profesional de quienes prestan sus servicios al Estado, debe ser claramente entendido que no es un derecho que pueda ser exigido a las entidades públicas para que éstas lo acaten según los requerimientos de quien

² Así tenemos que el artículo 32 señala que *“Existen dos tipos de evaluación que son complementarios. El primero, de medición de competencias, que tiene como objetivo identificar la brecha entre competencias óptimas para el puesto y las actuales con el fin de identificar las necesidades de capacitación de las personas al servicio del Estado. Los resultados de esta evaluación podrán formar parte del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado y no conllevarán las consecuencias establecidas en el Artículo Nº 41 de este Reglamento. SERVIR, en coordinación con el ente rector, establecerá los incentivos vinculados a este tipo de evaluación.*

El segundo tipo de evaluación, de medición del logro de metas, 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”

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.

Por ello se debe tener en cuenta que cada vínculo contractual que se realice bajo el RECAS, es único ya que su naturaleza jurídica es temporal y por ende está supeditado a un procedimiento para su contratación, un inicio y término definido de acuerdo a la necesidad de la entidad y su disponibilidad presupuestal.

Es sobre la base de la naturaleza y necesidades que se pretendían satisfacer con la vinculación de un CAS que se tiene que determinar si la capacitación que se pretende otorgar va a redundar en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano y tiene una vinculación directa con la función principal por la cual la persona fue contratada para prestar servicios en la entidad.

III. CONCLUSIONES

- 3.1 Es legalmente posible que las políticas que cada entidad elabore y 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 personas bajo el RECAS, la planificación de capacitaciones 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.

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 CASTELLO
Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

OAJ/MMC/jvp
Mmc/Archivos 2010/informes/ IL capacitación Cas- ITP(planes de capacitación)