



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

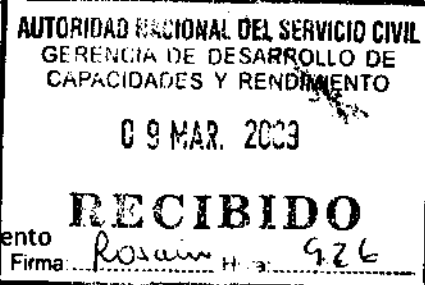
Autoridad Nacional
del Servicio Civil

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° 055-2010-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 : **Financiamiento de estudios de miembros del Consejo Directivo**

Referencia : **C 216-GG.GL/2010**

Descriptor : **Aplicación del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025**
Capacitación a personal del Sector Público
Capacitación de Directivos Dietarios

Fecha : **Lima, 08 MAR 2010**

Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia, mediante el cual el Gerente General (e) del Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones – OSIPTEL consulta si *"entre los beneficiarios de la capacitación de personal al servicio del Estado, regulada por el Decreto Legislativo N° 1025 (...) podrían estar incluidos los miembros del Consejo Directivo de los Organismos Reguladores que presenten una solicitud de financiamiento de estudios"*.

I Antecedentes y Base Legal

- 1.1 Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.
- 1.2 Decreto Legislativo N° 1025 que aprueban 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 Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 en el que se establece que las acciones de capacitación buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado.



10/10/10

10/10/10

10/10/10



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 de 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, capacitación, acceso, 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 encuentre el constituirse en una instancia administrativa 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 capacitación a personas al servicio del Estado

- 2.2 Como se puede apreciar de lo expresado en el punto I, SERVIR es el organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que tiene atribuida, entre otras funciones, la de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el personal al servicio del Estado.

En efecto, de acuerdo con la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1025, SERVIR emitirá las normas técnicas para desarrollar e implementar la capacitación y evaluación establecidas en dicha norma. Las disposiciones contenidas en ésta entrarán en vigencia, de forma progresiva, en la oportunidad que establezca SERVIR.

- 2.3 De otro lado, cabe señalar que, según lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, los regímenes que se encuentran bajo la competencia de SERVIR, como órgano rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, 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. No se encuentran bajo la competencia de SERVIR los regímenes especiales de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, del Servicio Diplomático, la Carrera Judicial y la correspondiente al Ministerio Público, así como las empresas sujetas al ámbito de competencia del Fondo de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE.

Asimismo de acuerdo al artículo 14 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057¹, los CAS quedan comprendidos en los procesos de evaluación de desempeño y los procesos de capacitación.

¹ Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.



A

C

C



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"

- 2.4 En ese orden de ideas podemos afirmar que corresponde a SERVIR regular los criterios bajo los cuales se capacita a toda persona que brinde servicios al Estado, independientemente de la modalidad o forma de contratación.
- 2.5 En este punto es preciso indicar que el artículo 9 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 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. 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 este reglamento."*(subrayado nuestro)

Al respecto, cabe señalar que conforme al artículo 4 de la Ley N° 28175, forman parte de la clasificación del personal del empleo público el **funcionario público**, entendido éste como aquel que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas, y pueden ser; a) De elección popular directa y universal o confianza política originaria; b) De nombramiento y remoción regulados; c) De libre nombramiento y remoción; y empleado de confianza, entendido como el que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público, independientemente de la relación laboral, estatutaria, contractual o administrativa que mantenga con el estado.

En ese sentido, los funcionarios (es decir, aquellas personas que adoptan las decisiones de la entidad y se ubican en los niveles jerárquicos más altos de la organización, clasificación en la que se ubicarían los dietarios de OSIPTEL) así como el personal de confianza (que puede o no tener un cargo directivo o funcional y cuya calidad de confianza debe estar consignada expresamente en el CAP de cada entidad), sólo pueden acceder a los programas de formación laboral, capacitación interinstitucional y pasantías nacionales e internacionales siempre que cuente con el respaldo de su entidad.

- 2.6 En ese sentido, los directivos de los organismos supervisores, y en general, cualquier funcionario de una entidad pública adscritos al Sistema se encuentran comprendidos en los alcances del Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento y pueden acceder sólo a programas de formación laboral, capacitación interinstitucional y pasantías.

Sobre los criterios para el otorgamiento de la capacitación

- 2.7 Sin perjuicio de lo antes expresado, se debe tener en cuenta que el Decreto Legislativo N° 1025, y en particular, 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).







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"

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.

- 2.8 Asimismo, tal como lo expresamos en el Informe Legal N° 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 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.
- 2.9 También se debe tener en cuenta que, por autorización expresa del artículo 3º de la Ley Marco del Empleo Público – Ley N° 28175 resulta perfectamente válido que los consejeros de los organismos reguladores estatales, los vocales de tribunales administrativos o cualquier otro miembro de órganos colegiados de las entidades bajo el ámbito del Sistema, puedan ejercer dicha función (y percibir una dieta por ello) conjuntamente con el ejercicio de otro cargo público (vinculado con el Estado bajo un régimen laboral o estatutario).

En ese escenario, es que 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.

En efecto, si un servidor público tiene un empleo remunerado y a la vez presta servicio en calidad de dietario en otra entidad pública, el Estado debería priorizar la capacitación de dicho funcionario en aquella entidad donde realiza su labor principal de manera tal que los beneficios de la capacitación repercutan principalmente en dicha entidad y no donde presta servicios por breves periodos y cuyo mandato o permanencia como directivo tiene un plazo pre determinado o incluso, es de libre remoción.

Evidentemente ello no implica que los dietarios se encuentran proscritos de recibir las capacitaciones previstas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, sino que estas deben tener una relación directa e incluso proporcional con la labor que prestan en dichas entidades y sólo en aquellos programas de formación laboral, capacitación interinstitucional y pasantías.







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"

III. Conclusiones

- 3.1 Es legalmente posible que las políticas que cada entidad ejecute (dentro de sus propias posibilidades) y que requieran para su ejecución de la implementación de un Plan de Capacitación, puedan incluir a dietarios que prestan servicios en la entidad bajo vínculos no laborales ni estatutarios, siempre que dicha capacitación (como en todos los casos), contribuya a la mejora de la calidad y servicios del Estado.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que por aplicación del artículo 9º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025, los funcionarios (es decir, aquellas personas que adoptan las decisiones de la entidad y se ubican en los niveles jerárquicos más altos de la organización) así como el personal de confianza (que puede o no tener un cargo directivo o funcional y cuya calidad de confianza debe estar consignada expresamente en el CAP de cada entidad) sólo pueden acceder a los programas de formación laboral, capacitación interinstitucional y pasantías en mérito a sus propias capacidades.

- 3.2 Aquellas capacitaciones que otorgue o autorice el Estado, deberían tener una relación directamente proporcional con la labor principal que dicho servidor o funcionario presta a favor del Estado, de manera tal, que se debería priorizar la capacitación en aquella entidad donde realiza su labor principal (a fin que los beneficios de la capacitación repercutan principalmente en dicha entidad) y no donde presta servicios por breves periodos y cuyo mandato o permanencia como directivo tiene un plazo pre determinado o incluso, es de libre remoción.

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

OAU/MMC/tnr
c/mmc/2010/Informes/IL capacitación a Directivos Osiptel

9

10