



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

**INFORME TÉCNICO N° 1757 -2019-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : Régimen de protección de personas con discapacidad y procesos de selección de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS).

Referencias : Oficio N° 001-2017-SBPA/P-GG-CES

Fecha : Lima, 18 NOV. 2019

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Gerente General de la Sociedad de Beneficencia Pública Ayacucho consulta a SERVIR sobre cómo se debe proceder en caso el único postulante en un proceso de selección bajo del régimen Decreto Legislativo N° 1057 contara con certificado de discapacidad de EsSalud que evidencia trastornos mentales específicos, que podría impedir el adecuado ejercicio del cargo al cual postula.

**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 que adopte 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**

- 2.1 Del documento de la referencia se puede apreciar que a través de la consulta formulada se pretende que SERVIR indique la forma en que la Sociedad de Beneficencia Pública Ayacucho debe proceder en un proceso de selección bajo el D.L. N° 1057, en el cual se tiene como único postulante para el cargo de Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Disciplinarios a una persona con certificado de discapacidad en el que se indican trastornos mentales específicos.

- 2.2 En ese contexto, debe reiterarse que no es competencia de SERVIR emitir pronunciamiento sobre casos específicos, motivo por el cual no es posible emitir opinión respecto a la situación concreta planteada. Sin perjuicio de ello, a través del presente informe técnico se abordara de manera general las normas que regular la participación de las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal.
- 2.3 Asimismo, es de señalar que la respuesta a la presente consulta se realizara tomando en cuenta el marco normativo vigente al momento de su presentación, esto es, antes de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1411, Decreto Legislativo que regula la naturaleza jurídica, funciones, estructura orgánica y otras actividades de las Sociedades de Beneficencia (publicado el 12 de setiembre de 2018), en el cual si bien se indica que las Sociedades de Beneficencia son personas jurídicas de derecho público interno, también precisa que la propia norma establece que estas no se constituyen como entidades públicas. Asimismo, se advertiría que los únicos sistemas administrativos que rigen las actividades de las Sociedades de Beneficencia son el de defensa judicial del Estado, el Sistema de Control.

#### De las medidas de inclusión de personas con discapacidad en el acceso servicio civil

- 2.4 Mediante Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, se estableció el marco legal general para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de las personas con discapacidad promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.
- 2.5 En tal sentido, la mencionada Ley N° 29973 dispuso una serie de medidas orientadas a la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en condiciones de igualdad, tanto en la actividad privada como en la actividad pública. En lo que respecta a las medidas referidas al ámbito del acceso al empleo público, el artículo 48° de la referida ley dispone bonificaciones en los concursos públicos de méritos.
- 2.6 Con relación a la referida bonificación, corresponde señalar, en primer lugar, que el acceso al servicio civil, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad pública se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas, con excepción de los puestos de confianza, conforme a los documentos de gestión interna de la entidad, para los cuales no se exige dicho proceso de selección.
- 2.7 En efecto, la exigencia legal del ingreso mediante concurso público de méritos está establecida por mandatos imperativos de observancia obligatoria, tales como el artículo 5° de la Ley N° 28175<sup>1</sup> Ley Marco del Empleo Público y en el artículo IV del Título Preliminar del

<sup>1</sup> Artículo 5.- Acceso al empleo público

*El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.”*



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup>, norma legal que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

- 2.8 Sin perjuicio de las reglas meritocráticas antes señaladas, nuestro ordenamiento ha dispuesto acciones legales afirmativas orientadas a determinados sectores de la población, las mismas que también constituyen parte de las reglas del acceso al servicio civil. En tal sentido, la Ley N° 29248 y la Ley N° 29973 contemplan bonificaciones en concursos públicos de méritos de la administración pública para el personal licenciado del Servicio Militar Acuartelado y para las personas con discapacidad, respectivamente.
- 2.9 A tal efecto, el artículo 48° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad ha dispuesto que en los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, independientemente del régimen laboral, la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio obtiene una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final, agregando que las bases de los concursos deben incluir la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad.
- 2.10 Asimismo, en atención a la aplicación de la mencionada bonificación en los concursos públicos de méritos, sugerimos revisar el Informe Técnico N° 391-2015-SERVIR/GPGSC, disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe), en el cual se concluye que: *“El artículo 48° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad referido a la bonificación para las personas con discapacidad en los concursos públicos de méritos, debe ser entendido como de alcance a todos los tipos de concursos de méritos que convoquen las entidades del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos incluyendo aquellos referidos a los ascensos.”*
- 2.11 Por otra parte, la Ley 29973 dispone en su artículo 49° una cuota de empleo en sector público. A mérito de lo antes indicado, las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, siendo el caso asimismo que previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verificarán el cumplimiento de dicha cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. En caso que las entidades que no cumplan con la referida cuota de empleo serán pasibles de la imposición de multas.
- 2.12 Con respecto a la mencionada cuota de empleo, el mencionado artículo 49° señala también que *“La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.”*
- 2.13 En igual sentido a la estipulación antes citada, el reglamento de la Ley N° 29973, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, establece en su artículo 55° que en caso que se genere una plaza vacante como resultado del cese de una persona con discapacidad en el sector público, las entidades con el objetivo de alcanzar y mantener la proporción de la cuota

<sup>2</sup> “Artículo IV.- El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito.”



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

de empleo para personas con discapacidad señalada en la Ley, *“orientan su política de recursos humanos, con la finalidad de cubrir las vacantes producidas por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad por otra persona con discapacidad previo concurso.”*

- 2.14 Por tanto, la razón de ser del mandato contenido en el artículo 49º de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, recogida también en el artículo 55º de su reglamento, es cumplir con la cuota de empleo para personas con discapacidad señalada en la Ley N° 29973.

#### **Sobre la naturaleza de la discapacidad como elemento de evaluación en el proceso de selección**

- 2.15 Tal como se aprecia de lo expuesto en el acápite precedente, se advierte que la finalidad de la Ley N° 29973 es la promoción, protección y realización de la persona con discapacidad por su sola condición, garantizando -entre otras medidas- la inclusión dichas personas respecto al acceso al servicio civil, estableciendo una cuota mínima de empleo tanto entidades públicas como para el sector privado, así como una bonificación aplicable a aquellas personas con discapacidad que participen en concursos públicos de méritos en entidades públicas.
- 2.16 Es de señalar que el artículo 76º de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece que *“El certificado de discapacidad acredita la condición de persona con discapacidad y es otorgado por médicos certificadores registrados de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud-IPRESS, públicas, privadas y mixtas a nivel nacional. La evaluación es financiada por la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud - IAFAS a la que esté afiliado o adscrito el/la solicitante. La calificación y certificación son gratuitas. En caso la persona no se encuentre afiliada, el Ministerio de Salud promueve su afiliación a la IAFA correspondiente; de no lograr su afiliación, la evaluación, calificación y certificación son gratuitas.”* Cabe precisar que el referido certificado contiene el diagnóstico médico sobre la naturaleza de la discapacidad de la persona evaluada.
- 2.17 Asimismo, dicho documento permite a la persona con discapacidad acreditar su condición frente a cualquier autoridad para efectos de acceder a la protección especial derivada de dicha condición; por lo tanto, en principio, no resultaría razonable que el contenido de dicho documento -en lo relacionado a la naturaleza de la discapacidad de la persona- pudiera ser empleado como un argumento en contra de la misma para efectos de excluirlo de algún beneficio derivado justamente de su condición.
- 2.18 En ese orden de ideas, en el marco de un proceso de selección de personal bajo cualquier régimen laboral (incluido el D.L. N° 1057), la presentación del certificado de discapacidad, la resolución ejecutiva de inscripción en el CONADIS o el carné de registro, permite a la persona con discapacidad acceder al beneficio de bonificación a que se refiere el artículo 48º de la Ley 29973<sup>3</sup> resultando indistinto para esos efectos el diagnóstico sobre el tipo de discapacidad que afecta al postulante.



<sup>3</sup> Cabe precisar que a través del fundamento 33 de la Resolución N° 01153-2016-SEVIR/TSC-Primera Sala, el Tribunal del Servicio Civil precisó lo siguiente: *“(…) esta sala considera que el beneficio de la bonificación por discapacidad debe ser concedido a quien*



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

- 2.19 Sin perjuicio de lo anterior, cabe indicar que la naturaleza o tipo de discapacidad del postulante adquiere relevancia al momento de su incorporación a la Entidad (en caso resultase ganador del concurso de méritos), toda vez que en base a la misma, la entidad deberá garantizar los ajustes razonables a que se refiere el artículo 50º de la Ley N° 29973, según el cual: *“50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos y en el lugar de trabajo. 50.2 Los ajustes razonables en el proceso de selección comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista. En el lugar de empleo de las personas con discapacidad, los ajustes razonables comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo; así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.”*
- 2.20 Es menester señalar en este punto que si bien el certificado de discapacidad presentado por un postulante pudiera indicar que dicha persona no se encuentra en la posibilidad de trabajar, lo cierto es que ello no debería interpretarse en perjuicio del propio postulante, pues debe tenerse presente que tal conclusión emana del diagnóstico médico realizado en la oportunidad de emisión del certificado, el mismo que tiene una vigencia determinada, luego de la cual la persona debe someterse a una nueva evaluación a fin de verificarse la evolución o progreso de la enfermedad o afección que configura su discapacidad, pudiendo variar por tanto su situación de posibilidad laboral.
- 2.21 Lo antes señalado se deriva de lo previsto en el penúltimo párrafo del numeral 5.5.1 de la NTS N° 127-MINSA/2016/DGIESP *“Norma Técnica de Salud para la evaluación, calificación y certificación de la persona con discapacidad”*, aprobada por Resolución Ministerial N° 981-2016-MINSA, en la cual se establece lo siguiente: *“(…) Si la persona con discapacidad tiene la posibilidad de mejorar su capacidad o agravar sus limitaciones, el tiempo en el que será reevaluado debe ser especificado en los ítems de vigencia y de observaciones en el certificado que se otorgue.”*
- 2.22 Así las cosas, en virtud a la necesidad de una reevaluación posterior de las personas con discapacidades no calificadas como severas, se reconoce que dichas personas diagnosticadas inicialmente con imposibilidad de trabajar, pueden posteriormente mostrar mejoras en su estado de salud que le podrían permitir ejercer voluntariamente su derecho al trabajo. Por lo tanto, no resultaría ajustado al marco de protección especial a favor de las personas con discapacidad, que las Entidad públicas se basaran en un diagnóstico inicial sobre la posibilidad laboral del postulante con discapacidad para excluirlo de algún proceso de selección de personal, pues ello podría devenir en una práctica discriminatoria.
- 2.23 Inclusive, debe tenerse presente que las diversas etapas del proceso de selección de personal se encuentran orientadas justamente a verificar la idoneidad y aptitudes de los postulantes para cubrir un determinado puesto; todo ello dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad dentro de un régimen de igualdad de oportunidades, preceptos que rigen el

*indistintamente presente el certificado de discapacidad, la Resolución ejecutiva de incorporación en el registro del CONADIS o el carné de registro; y no solo debe restringirse el acceso a este derecho a la sola presentación del carné en cuestión.”*



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

acceso al servicio civil, de conformidad con el artículo 5º de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público<sup>4</sup>.

- 2.24 Por lo tanto, en todo caso, corresponderá a las comisiones de proceso de selección de las entidades públicas, evaluar la idoneidad de los postulantes (con o sin discapacidad) a través de las etapas de los procesos de selección y respetando los resultados obtenidos en los mismos.
- 2.25 Aunado a lo anterior, debe tenerse presente que de acuerdo al artículo 10º del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, modificado por la Ley N° 29849<sup>5</sup>, las entidades públicas contratantes tienen a su disposición el período prueba de tres (3) meses, durante los cuales pueden evaluar el desempeño del servidor ganador del concurso público de méritos a fin de establecer si el mismo resulta idóneo y si cumple adecuadamente las obligaciones inherentes a su cargo.
- 2.26 Consecuentemente, estando a la existencia de hasta dos oportunidades para la verificación de las aptitudes e idoneidad de los postulantes a través de mecanismos objetivos y materialmente verificables (durante el concurso con las etapas correspondientes y luego con el período de prueba), no resultaría razonable excluir de un proceso de selección a un postulante con discapacidad en función a la naturaleza de la afección que lo hace justamente beneficiario de una protección especial por parte del Estado y en virtud de la cual se procura se inclusión a la sociedad en condiciones de igualdad, más aún cuando la naturaleza de la afección no le hubiera impedido aprobado las diversas etapas del proceso de selección.

### III. Conclusiones

- 3.1 No corresponde a SERVIR emitir pronunciamiento respecto a casos particulares, por lo que no es posible opinar respecto a la situación concreta planteada.
- 3.2 Mediante Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, se estableció el marco legal general para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de las personas con discapacidad promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.
- 3.3 El certificado de discapacidad permite a la persona con discapacidad acreditar su condición frente a cualquier autoridad para efectos de acceder a la protección especial derivada de dicha condición; por lo tanto, en principio, no resultaría razonable que el contenido de dicho documento -en lo relacionado a la naturaleza de la discapacidad de la persona- pudiera ser empleado como un argumento en contra de la misma para efectos de excluirlo de algún beneficio derivado justamente de su condición.

Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público

“Artículo 5º.- Acceso al empleo público

El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.”

<sup>5</sup> Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

- 3.4 En virtud a la necesidad de una reevaluación posterior de las personas con discapacidades no calificadas como severas, se reconoce que dichas personas diagnosticadas inicialmente con imposibilidad de trabajar, pueden posteriormente mostrar mejoras en su estado de salud que le podrían permitir ejercer voluntariamente su derecho al trabajo. Por lo tanto, no resultaría ajustado al marco de protección especial a favor de las personas con discapacidad, que las Entidad públicas se basaran en un diagnóstico inicial sobre la posibilidad laboral del postulante con discapacidad para excluirlo de algún proceso de selección de personal, pues ello podría devenir en una práctica discriminatoria.
- 3.5 Estando a la existencia de hasta dos oportunidades para la verificación de las aptitudes e idoneidad de los postulantes a través de mecanismos objetivos y materialmente verificables (durante el concurso con las etapas correspondientes y luego con el período de prueba), no resultaría razonable excluir de un proceso de selección a un postulante con discapacidad en función a la naturaleza de la afección que lo hace justamente beneficiario de una protección especial por parte del Estado y en virtud de la cual se procura se inclusión a la sociedad en condiciones de igualdad, más aún cuando la naturaleza de la afección no le hubiera impedido aprobado las diversas etapas del proceso de selección.

Atentamente,



CYNTHIA SÚLAY  
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

