



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

### INFORME TÉCNICO N° 1052-2018-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Cuota de empleo de personas con discapacidad

Referencia : Oficio N° 0047-28-05-2018/ACORDEH PCD-Ica

Fecha : Lima, **09 JUL. 2018**

#### **I. Objeto del informe técnico**

Mediante el documento de la referencia, el Presidente de la Asociación Coordinadora Regional de los Derechos de las Personas con Discapacidad de Ica (ACORDEH PCD-Ica) consulta a SERVIR si de acuerdo a lo previsto en artículo 49° de la Ley N° 29973 es posible que las entidades públicas consideren dentro de la cuota laboral de personas con discapacidad a aquellos trabajadores que ingresaron a laborar sin ninguna discapacidad y durante la vigencia de su relación laboral sufrieron de alguna incapacidad como consecuencia de un accidente de trabajo o fuera del centro de labores, así como a aquellos que al momento de presentarse a un proceso de selección para acceder a una plaza vacante no presentaron su certificado de discapacidad.

#### **II. Análisis**

- 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 (en adelante SAGRH), 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.

#### **Sobre la cuota de empleo en el sector público**

- 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





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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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.

Es así que en aras de lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público, el artículo 49° de la Ley N° 29973 dispuso que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, cuota que debe ser calculada considerando todos los regímenes laborales de los servidores en la entidad, es decir, tanto aquellos que pertenecen al Decreto Legislativo N° 276, al Decreto Legislativo N° 728 o al Decreto Legislativo N° 1057.

- 2.6. Para tal efecto, la norma dispone que con anterioridad a cualquier convocatoria, las entidades públicas deben verificar el cumplimiento de la cuota de empleo. En tal sentido, en caso se verifique que no cumple con la cuota, deberá considerar para la convocatoria de selección de personal que en caso de presentarse un empate entre postulantes con y sin discapacidad, se prioriza la contratación de personas con discapacidad, en cumplimiento del beneficio de la cuota laboral.
- 2.7. Para el cumplimiento de la obligación de la cuota de empleo por parte de las entidades públicas, se materializa en: i) con el cumplimiento de la entidad de contar con el 5% del total del personal con personas con discapacidad; y, ii) verificar antes de iniciar el concurso de méritos que se haya cumplido con la cuota de empleo.
- 2.8. En ese sentido, se aprecia que ni el artículo 49° de la Ley N° 29973, ni el artículo 55° de su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, prohíben que las entidades públicas consideren dentro de la “cuota laboral de personas con discapacidad” a aquellas personas que posterior a su ingreso a la Administración Pública sufrieron de alguna discapacidad.
- 2.9. Respecto de la obligatoriedad de contar con el certificado de discapacidad para acreditar dicha condición, el artículo 76° de la Ley N° 29973 señala que la certificación deberá efectuarse previa evaluación y calificación médica, sin embargo cuando la discapacidad sea evidente o congénita la certificación será inmediata.

De lo establecido por la Sétima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29973, podemos colegir que la exigencia de contar con el certificado de discapacidad tiene como finalidad identificar el grado de restricción que tiene una persona con discapacidad para desempeñarse en una determinada área, ya sea en un ámbito laboral, social, u otro.

- 2.10. En ese sentido, podemos colegir la certificación establecida por la Ley N° 29973 tiene carácter informativo y no excluyente, por tanto no existiría restricción alguna para que dentro del cómputo de la cuota laboral, esto es el 5%, también se considerare a





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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

aquellos servidores que al momento de ingresar a la Administración Pública no contaban con su respectivo certificado de discapacidad.

- 2.11. Sin perjuicio de lo señalado, y teniendo en consideración que el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad, por lo que sugerimos remitir la presente consulta a dicha entidad en aras de que emita pronunciamiento al respecto.

### III. Conclusiones

- 3.1 Los informes técnicos que expide SERVIR tienen por finalidad emitir una opinión general acerca de determinados temas de su competencia, no siendo competencia de SERVIR evaluar la particularidad de específicos casos, calificando sus contenidos, sus alcances, así como las actuaciones de sus ejecuciones.
- 3.2 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, cuota que debe ser calculada con independencia del régimen laboral al que pertenezcan los servidores en la entidad (Decreto Legislativo N° 276, del Decreto Legislativo N° 728 o el Decreto Legislativo N° 1057).
- 3.3 Ni el artículo 49° de la Ley N° 29973, ni el artículo 55° de su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, prohíben que las entidades públicas consideren dentro de la “cuota laboral de personas con discapacidad” a aquellas personas que posterior a su ingreso a la Administración Pública sufrieron de alguna discapacidad.
- 3.4 La certificación establecida por la Ley N° 29973 tiene carácter informativo y no excluyente, por tanto no existiría restricción alguna para que dentro del cómputo de la cuota laboral, esto es el 5%, también se considerare a aquellos servidores que al momento de ingresar a la Administración Pública no contaban con su respectivo certificado de discapacidad.
- 3.5 Sin perjuicio de lo señalado, sugerimos remitir la presente consulta al CONADIS para que emita pronunciamiento al respecto.

Atentamente,

  
CYNTHIA SÚ LAY  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

