



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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

Lima,

## INFORME TECNICO N° -2025-SERVIR-GPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**  
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**  
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre las medidas de inclusión de las personas con discapacidad en el acceso del servicio civil y otros

Referencia : OficioOficio N° 1534-2024-GRA/GG-ORADM-ORH (04SEP2024)

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho solicita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR emitir opinión sobre la solicitud de oportunidad laboral presentada por un ciudadano con discapacidad visual.

### II. Análisis

#### Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo 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.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al 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.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica- emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: PE22C64



## Delimitación de la consulta

- 2.4 La entidad consultante pretende que SERVIR emita opinión sobre la solicitud de oportunidad laboral de un servidor con discapacidad visual; al respecto, cabe indicar que no corresponde a SERVIR, a través de la presente opinión técnica emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta, ni mucho menos sobre las acciones particulares que realicen las entidades públicas.
- 2.5 Estando a lo expuesto, el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

## De las reglas de acceso a la Administración Pública

- 2.6 En principio, debe señalarse que el ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad, 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, que se encuentren debidamente identificados como tal en los documentos de gestión interna de la entidad, en los que no se requiere de proceso de selección.
- 2.7 Dicha exigencia legal del ingreso mediante concurso público de méritos ha sido establecida por mandatos imperativos de observancia obligatoria, tales como el artículo 5<sup>1</sup> de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP) y el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup>.
- 2.8 Cabe anotar, que el artículo 9 de la LMEP sanciona con nulidad los actos administrativos que contravengan las normas de acceso al servicio civil, puesto que vulneran el interés general e impiden la existencia de una relación válida, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quienes los promuevan, ordenen o permitan.
- 2.9 De este modo, el acceso al servicio civil, indistintamente del régimen laboral al que se vincule el servidor, 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.
- 2.10 Además, resulta pertinente precisar que, existen ciertos impedimentos e incompatibilidades dentro del marco legal del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que imposibilitan el ingreso -a los distintos regímenes laborales- de aquellos que se encuentran subsumidos en los siguientes supuestos:

<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.

<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.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: PE2ZC64



- Las prohibiciones éticas de la función pública contenidas en el artículo 8 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Los impedimentos descritos en la Ley N° 31564, Ley de prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público.
- Los impedimentos para el acceso al empleo público previstos en la Ley N° 30794, Ley que establece como requisito para prestar servicios en el sector público, no tener condena por terrorismo, apología del delito de terrorismo y otros delitos.
- Prohibición de doble percepción de ingresos por parte del estado, prevista en el artículo 40 de la Constitución Política del Perú y el artículo 3 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- La sanción de destitución, la cual acarrea la inhabilitación para el ejercicio de la función pública una vez que el acto que impone dicha sanción quede firme o se ha agotado la vía administrativa. Las normas que regulan la inhabilitación han dispuesto que aquella persona que es destituida se encuentra impedida de ejercer la función pública por un lapso de cinco años.

### Sobre la cuota de empleo de las personas con discapacidad

- 2.11 Al respecto, la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (en adelante, LGPD) regula, entre otros aspectos, el trabajo y empleo de las personas con discapacidad. Esta norma legal detalla las medidas de fomento del empleo, bonificación en los concursos públicos de méritos, **cuota de empleo**, ajustes razonables para personas con discapacidad, readaptación y rehabilitación profesional y conservación del empleo.
- 2.12 Así, tratándose del trabajo y empleo de las personas con discapacidad, se ha señalado que estas tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y remuneración por trabajo de igual valor y con condiciones justas, seguras y saludables.
- 2.13 Asimismo, el Reglamento de la LGPD, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP (en adelante, el Reglamento), regula el trabajo y empleo de las personas con discapacidad, desarrollando la incorporación de las personas con discapacidad en los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo, la política de fomento del empleo de las personas con discapacidad, bonificación en los concursos públicos de mérito, los ajustes en los procedimientos de los concursos públicos, la cuota de empleo del sector público, el procedimiento para el cumplimiento de la cuota de empleo, la vacante producida por una persona con discapacidad en el Sector Público; y, los ajustes razonables para el empleo de las personas con discapacidad, readaptación y rehabilitación profesional; entre otros aspectos.
- 2.14 Es así que, en aras de lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público, el artículo 49 de la LGPD y el artículo 53 de su Reglamento disponen que las entidades públicas están obligadas a contratar, **previo concurso público de méritos**, a personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, independientemente del régimen laboral en que se encuentren.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: PE22C64



- 2.15 Para dichos efectos, las entidades públicas, previamente a toda convocatoria, verifican el cumplimiento de la cuota de empleo; y, en caso de incumplimiento, la entidad pública se sujeta al procedimiento establecido en el artículo 54 del Reglamento. Este procedimiento señala que, cuando la entidad pública verifique que no cumple con la cuota de empleo, se debe considerar para la convocatoria de selección de personal o concurso público de méritos 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.
- 2.16 Adicionalmente, cabe mencionar que el artículo 55 del Reglamento establece que las entidades públicas 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, con el objetivo de alcanzar y mantener la proporción de la cuota de empleo señalada en la Ley.
- 2.17 Estando a lo expuesto y a las consultas planteadas, cabe resaltar que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto en base a los méritos y capacidades de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades. La excepción a esta disposición la configuran los puestos de confianza que se encuentren debidamente identificados como tal en los documentos de gestión interna de la entidad, en los que no se requiere de proceso de selección.
- 2.18 Por lo tanto, las entidades públicas no pueden establecer mecanismos diferentes para el ingreso a la Administración Pública, debido a que no se puede vulnerar las exigencias establecidas en las normas imperativas respecto al acceso al servicio civil, y los principios del proceso de selección de personal (mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad).

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

- 2.19 Al respecto, cabe indicar que la LGPD dispone 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. Entre estas medidas, en lo que respecta al acceso al empleo público, el artículo 48<sup>3</sup> dispone el otorgamiento de una bonificación a las personas con discapacidad que participen en los concursos públicos de méritos que se convoquen, independientemente del régimen laboral.

<sup>3</sup> Artículo 48. Bonificación en los concursos públicos de méritos

48.1 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. Las bases de los concursos consignan la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad.

48.2 Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: PE2ZC64



- 2.20 Por su parte, conforme al artículo 50<sup>4</sup> de la citada ley, es responsabilidad de cada entidad realizar los ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos, los cuales comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista.
- 2.21 Siendo esto así, se tiene que, en el ámbito público, la conducta o comportamiento de las autoridades se encuentra regida por el principio de legalidad, en virtud del cual solo pueden actuar según lo que establezcan la Constitución, la Ley y el derecho. Por lo tanto, toda entidad pública se encuentra obligada, por mandato legal, a considerar los ajustes razonables respectivos en los procesos de selección de recursos humanos donde participen personas con discapacidad, además, de aplicar la bonificación del 15% en los concursos de méritos que convoquen para la cobertura de una plaza o puesto laboral.

### III. Conclusiones

- 3.1 El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto en base a los méritos y capacidades de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades. La excepción a esta disposición la configuran los puestos de confianza que se encuentren debidamente identificados como tal en los documentos de gestión interna de la entidad, en los que no se requiere de proceso de selección.
- 3.2 La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (en adelante, LGPD) y su Reglamento de la LGPD, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP (en adelante, el Reglamento) regula, entre otros aspectos, el trabajo y empleo de las personas con discapacidad. Esta norma legal detalla las medidas de fomento del empleo, bonificación en los concursos públicos de méritos, cuota de empleo, ajustes razonables para personas con discapacidad, readaptación y rehabilitación profesional y conservación del empleo.
- 3.3 Las entidades públicas no pueden establecer mecanismos diferentes para el ingreso a la Administración Pública, debido a que no se puede vulnerar las exigencias establecidas en las normas imperativas respecto al acceso al servicio civil, y los principios del proceso de selección de personal (mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad).
- 3.4 En el ámbito público, la conducta o comportamiento de las autoridades se encuentra regida por el principio de legalidad, en virtud del cual solo pueden actuar según lo que establezcan la Constitución, la Ley y el derecho. Por lo tanto, toda entidad pública se encuentra obligada, por mandato legal, a considerar los ajustes razonables respectivos en los procesos de selección de

<sup>4</sup> Artículo 50. Ajustes razonables para personas con discapacidad

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.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: PE22C64



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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

recursos humanos donde participen personas con discapacidad, además, de aplicar la bonificación del 15% en los concursos de méritos que convoquen para la cobertura de una plaza o puesto laboral.

Atentamente,

Firmado por

**ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

**CLAUDIA ALEJANDRA CERDEÑA GARCIA**

Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/ccg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2025

Reg. 53754-2024

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: PE22C64