



Lima,

**INFORME TÉCNICO 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 : a) Sobre el alcance de la Septuagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025  
b) Sobre el concurso interno excepcional habilitado por la Septuagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32185  
c) Sobre la aplicación de la bonificación por discapacidad del 15% en los procesos de selección  
d) Sobre la bonificación del 10% en concursos públicos a favor de los licenciados de las Fuerzas Armadas para puestos de trabajo en la Administración Pública  
e) Sobre la bonificación en los concursos de selección de personal a favor de los deportistas de alto nivel  
f) Sobre la publicación de concursos públicos de méritos en la Administración Pública  
g) Sobre la modificación de la información contenida en el Manual de Clasificador de Cargos  
h) Sobre las acciones de desplazamientos para servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728
- Referencias : a) Oficio N° 000445-2024/OPH/RENIEC  
b) Oficio N° 000444-2024/OPH/RENIEC

**I. Objeto de la consulta**

Mediante los documentos de la referencia, el Jefe de la Oficina de Potencial Humano del Registro Nacional de Identificación (RENIEC), en el marco de la Septuagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, efectúa las siguientes consultas:

**Preguntas formuladas a través del Oficio N° 000444-2024/OPH/RENIEC:**

- a) ¿Es procedente la adecuación de la denominación de los cargos estructurales de acuerdo a la necesidad institucional? Por ejemplo, de Calificador de Procesos 1 al cargo de Registrador 4.



- b) ¿Es viable la ubicación de todas las posiciones de registradores en el CAP - P (que actualmente se encuentran en oficinas descentralizadas) a la unidad orgánica u órgano al cual dependen y que la asignación para la prestación de funciones se realice de acuerdo a la priorización y necesidad institucional por acción de desplazamiento?
- c) Considerando que el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) del RENIEC no regula la figura de concurso interno y con la finalidad de cumplir con lo dispuesto en la Ley; ¿resultaría procedente actualizar el RIS señalando que la incorporación –excepcional– de los servidores que cuenten con Contrato de Administración de Servicios a plazo indeterminado (Decreto Legislativo N° 1057) al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728 se realizará mediante concurso interno en el marco de la Septuagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32185?
- d) De la Septuagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32185, se advierte que una de las condiciones para el concurso interno excepcional, es que el servidor cuente con un contrato CAS a plazo indeterminado; sin embargo, la entidad cuenta con servidores CAS a plazo indeterminado que han seguido un proceso judicial de incorporación al régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 728, cuyas sentencias tienen calidad de cosa juzgada, pendientes de ejecución (por lo cual no han sido incorporados a la fecha). Bajo ese contexto, tales servidores, ¿pueden presentarse al concurso interno excepcional o se debe precisar que los alcances de la Ley N° 32185 no comprende a los servidores CAS con mandato judicial, con calidad de cosa juzgada sin ejecutar?

Preguntas formuladas a través del Oficio N° 000445-2024/OPH/RENIEC:

- e) Considerando la facultad excepcional que tiene la entidad para incorporar a los servidores/as CAS (plazo indeterminado) al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728. ¿corresponde realizar la convocatoria interna considerando únicamente como marco normativo el cumplimiento de la Septuagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32185?
- f) ¿La evaluación curricular puede efectuarse considerando solo la información contenida en los legajos?, a efectos que la presentación del CV no sería un requisito para postular?
- g) ¿Es posible que el concurso interno se realice considerando solo dos etapas (curricular y entrevista)? ¿Podría considerarse un puntaje adicional para aquellos servidores que postulen en su misma unidad orgánica o localidad?
- h) Considerando que el plazo para la incorporación excepcional dispuesta en la Ley N° 32185 vence en diciembre de 2025; ¿la entidad podrá realizar más de una convocatoria interna para el cumplimiento de la norma?
- i) Considerando que la ley faculta a la entidad a concurso interno excepcional; ¿corresponde otorgar una bonificación especial a las personas con discapacidad prevista en la Ley N° 29973, a los licenciados de las Fuerzas Armadas que hayan cumplido el Servicio Militar, licenciado de las Fuerzas Armadas, según lo indica la Ley N° 29248 y su Reglamento, a los deportistas de Alto Nivel, conforme al artículo 7 del Reglamento de la Ley N° 27674?



- j) Al tratarse de un concurso interno excepcional; ¿corresponde la publicación y difusión de la convocatoria en el Portal de Talento Perú – SERVIR?
- k) El numeral 1.10 del Informe Legal N°1061-201SERVIR/GG-OAJ, indica lo siguiente: "(...) el proceso de ascensos que desarrolle la entidad al interior de su organización deberá contener un reglamento interno expreso y previo que contenga por lo menos las reglas siguientes: (...) Debe considerar un tiempo mínimo de permanencia en el puesto de trabajo". En ese sentido, ¿resulta procedente indicar un plazo mínimo de permanencia en el puesto de trabajo, teniendo en cuenta que es un concurso interno excepcional y no de promoción?

## 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 es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema<sup>1</sup>.
- 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 (en adelante SAGRHR), 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, 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 consultadas.

### Sobre el alcance de la Septuagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025

- 2.4 Previamente, es importante señalar que en virtud del Principio de Legalidad reconocido en el numeral 1.1 artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS<sup>2</sup>, las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho,

<sup>1</sup> Artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

<sup>2</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas"



dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

- 2.5 Ahora bien, en relación con las consultas formuladas, se tiene que la Septuagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025<sup>3</sup> (en adelante, LPSP 2025) ha establecido lo siguiente

***“SEPTUAGÉSIMA NOVENA. Incorporación excepcional de personal al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728***

***Autorizar, excepcionalmente, durante el Año Fiscal 2025, al Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (Reniec) la incorporación, a partir del mes de julio de 2025, mediante concurso interno, de los servidores con contrato indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, para este efecto, el RENIEC se encuentra exonerado de lo establecido en el numeral 8.1 del artículo 8 y el numeral 9.1 del artículo 9 de la presente ley.***

*Para efectos de la incorporación de personal, a que hace referencia la presente disposición, es requisito que los cargos estructurales se encuentren contemplados en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) y las Plazas se encuentren consignadas en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), así como que las plazas o puestos a ocupar se encuentren registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH) del Ministerio de Economía y Finanzas, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario. La DGGFRH elimina, de oficio, los registros y/o plazas vacantes como resultado del concurso interno.*

*La presente disposición se financia con cargo a los recursos del RENIEC, y de ser el caso con cargo a las modificaciones presupuestarias en el nivel institucional que se aprueben a favor de dicha entidad en el marco de la Centésima Vigésima Primera Disposición Complementaria Final de la presente ley, pudiendo solicitar la transferencia de dichos recursos para financiar la aplicación de lo establecido en la presente disposición.”*

[Énfasis y subrayado agregados]

- 2.6 Es entonces que, en base a la citada disposición excepcional<sup>4</sup> y en el marco del principio de legalidad, los servidores del RENIEC con contratos administrativos de servicios<sup>5</sup> (en adelante,

<sup>3</sup> Publicado en el diario oficial “El Peruano” el 11 de diciembre de 2024.

<sup>4</sup> Cabe precisar que se trata de una “excepcionalidad” debido a que por regla general el ingreso de personal en la Administración Pública se efectúa mediante concurso público de méritos, debiendo ceñirse a los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad, dado que la inobservancia de los mismos genera la nulidad de dicho proceso. Únicamente los servidores de confianza ingresan sin concurso público de méritos, bajo el régimen laboral de la entidad (Decretos Legislativos Nos 276, 728 o Ley N° 30057) o bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, y en un puesto que se encuentre contemplado en los instrumentos de gestión de la entidad, según corresponda.

<sup>5</sup> Regulados por el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.



contratos CAS), a plazo indeterminado, vigentes<sup>6</sup> a la fecha de publicación de la LPSP 2025<sup>7</sup>, serían incorporados al régimen del Decreto Legislativo N° 728, a partir del mes de julio de 2025 –previo *concurso interno excepcional*–; para lo cual se encuentran exonerados de lo previsto en el numeral 8.1 del artículo 8 y el numeral 9.1 del artículo 9 de la LPSP 2025.

2.7 Asimismo, para la aplicación de la disposición excepcional prevista en la Septuagésima Novena Disposición Complementaria Final de la LPSP 2025, el RENIEC deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- Las plazas o puestos considerados para la incorporación mediante concurso interno excepcional deben encontrarse aprobadas en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), así como deben encontrarse registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH) del Ministerio de Economía y Finanzas, y contar con la respectiva certificación del crédito presupuestario.
- Las incorporaciones, previo concurso interno, deberán llevarse a cabo a partir de julio de 2025 hasta el 31 de diciembre del 2025<sup>8</sup>, considerando que la LPSP 2025 tiene vigencia únicamente para el presente periodo fiscal.

2.8 Finalmente, debe precisarse que la comentada disposición excepcional alcanza únicamente a los servidores del RENIEC con contratos CAS a plazo indeterminado y con vínculo vigente a la fecha de publicación de la LPSP 2025; incluyendo a aquellos servidores CAS a plazo indeterminado que fueron reincorporados por mandato judicial (con sentencias ejecutoriadas en calidad de cosa juzgada); por tanto, no podría extenderse su alcance a aquellos servidores que no cumplan o no ostenten tal condición (por ejemplo, a servidores reincorporados a través de una medida cautelar).

### **Sobre el concurso interno excepcional habilitado por la Septuagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32185**

2.9 Según la Septuagésima Novena Disposición Complementaria Final de la LPSP 2025, que entró en vigencia luego de su publicación, el RENIEC se encuentra habilitado para incorporar a los servidores con contrato CAS a plazo indeterminado al régimen del Decreto Legislativo N° 728, de acuerdo con las condiciones ahí señaladas, en aplicación del principio de legalidad; quedando autorizado, excepcionalmente, para realizar el concurso interno respectivo para cumplir con dicha disposición, debiendo observar la vigencia de la norma (año fiscal 2025); y demás condiciones ahí señaladas.

<sup>6</sup> No comprende a los contratos administrativos de servicios celebrados para cubrir necesidades transitorias, suscritos por necesidad del servicio, exigencias operativas transitorias o accidentales.

<sup>7</sup> La Ley N° 32185 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, se publicó el 11 de diciembre de 2024; por tanto, entró en vigencia el 12 de diciembre del mismo año.

<sup>8</sup> Considerando que las leyes de presupuesto tienen vigencia anual.



2.10 En ese sentido, se tiene que en el régimen laboral de la actividad privada existen dos opciones para la cobertura de plazas (i) realización de un concurso público de méritos; o, ii) realización opcional de un concurso interno)<sup>9</sup>. De ahí que, de tratarse de un concurso interno (para la promoción del personal), SERVIR ha tenido oportunidad de pronunciarse en el [Informe Técnico N° 0878-2023-SERVIR/GPGSC](#) (disponible en: [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), en el que se indicó lo siguiente:

*"2.12 A la luz de lo expuesto, y en línea con lo señalado en el Informe Legal N° 1061-2011-SERVIR/GG/OAJ, a continuación, se detallan las pautas que como mínimo deben observarse para los concursos internos de promoción de personal en el régimen laboral del D. Leg. N° 728:*

- *Cada entidad, según sus propias necesidades y recursos técnicos, debe regular a través de sus documentos de gestión institucional (por ejemplo: RIS), los procedimientos bajo los cuales se realizan concursos internos de promoción entre su personal.*
- *La regulación de cada entidad debe contar como límites la predictibilidad y consistencia de las políticas institucionales a fin de evitar excesos o incluso subjetividades al momento de decidir si un puesto vacante se concursa al interior de la organización o se abre para todo ciudadano.*

*Asimismo, los concursos internos para promoción deben:*

- *Ser realizados bajo criterios de selección técnicos y objetivos.*
- *Garantizar el derecho del avance del servidor mediante el reconocimiento de sus méritos, desempeño, calificaciones y experiencia.*
- *Basarse en las competencias y capacidades de los servidores, en cuyo caso resultaría necesario establecer como una de las etapas del proceso: métodos objetivos de evaluación y medición de dichas competencias y capacidades.*
- *Brindar igualdad de oportunidades a todos quienes cumplan los requisitos establecidos para el puesto al que postulan.*
- *Considerar un tiempo mínimo de permanencia en el puesto de trabajo.*
- *Las plazas o puestos considerados para la promoción de personal deben encontrarse aprobadas en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), según corresponda, así como deben encontrarse registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y contar con la respectiva certificación del crédito presupuestario.*

2.13 Asimismo, se debe considerar lo previsto en el artículo 4 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR/PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/PE y Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-SERVIR/PE, que

<sup>9</sup> Para mayor ilustración, véase el [Informe Legal N° 1061-2011-SERVIR/GG/OAJ](#) (disponible en: [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir))



*establece que para la realización de los procesos de selección en las entidades de la Administración Pública se deben seguir como mínimo las siguientes etapas:*

- i) Evaluación curricular.*
- ii) Evaluación de conocimientos o habilidades técnicas.*
- iii) Entrevistas.*

*Dichas etapas podrán ser aplicadas en el orden que se considere más adecuado a las necesidades de cada puesto a convocar.*

*(...)"*

[Énfasis agregado]

2.11 Entonces, si bien el "concurso interno excepcional" habilitado por la Septuagésima Novena Disposición Complementaria Final de la LPSP 2025 no tiene como finalidad la promoción de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728 ya vinculados al RENIEC, sino de incorporar en este régimen a los servidores con contrato CAS a plazo indeterminado; no obstante, se deberán observar determinadas reglas mínimas para que en el desarrollo de este proceso se garantice la igualdad de oportunidades y la meritocracia dentro de la excepcionalidad prevista en la citada disposición. En ese sentido, se deberán observar las siguientes pautas mínimas:

- Regular a través de sus documentos o herramientas (por ejemplo, bases administrativas), los procedimientos bajo los cuales se realizará el concurso interno excepcional entre los servidores con contrato CAS a plazo indeterminado, con la finalidad de garantizar la predictibilidad y veracidad de este proceso<sup>10</sup>, evitando arbitrariedades o subjetividades.
- Utilizar criterios de selección técnicos y objetivos.
- Basarse en las competencias y capacidades de los servidores, en cuyo caso resultaría necesario establecer como una de las etapas del proceso: métodos objetivos de evaluación y medición de dichas competencias y capacidades.
- Brindar igualdad de oportunidades a todos quienes cumplan los requisitos establecidos para el puesto al que postulan.

<sup>10</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

*"Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo*

*1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:*

*(...)*

**1.15. Principio de predictibilidad o de confianza legítima.-** *La autoridad administrativa brinda a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada procedimiento a su cargo, de modo tal que, en todo momento, el administrado pueda tener una comprensión cierta sobre los requisitos, trámites, duración estimada y resultados posibles que se podrían obtener.*

*Las actuaciones de la autoridad administrativa son congruentes con las expectativas legítimas de los administrados razonablemente generadas por la práctica y los antecedentes administrativos, salvo que por las razones que se expliciten, por escrito, decida apartarse de ellos.*

*La autoridad administrativa se somete al ordenamiento jurídico vigente y no puede actuar arbitrariamente. En tal sentido, la autoridad administrativa no puede variar irrazonable e inmotivadamente la interpretación de las normas aplicables."*



- El proceso de selección deberá contener como mínimo las siguientes etapas: i) evaluación curricular, ii) evaluación de conocimientos o habilidades técnicas, iii) entrevistas; de acuerdo con el artículo 4 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR/PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/PE y Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-SERVIR/PE.
  - Las plazas o puestos considerados para la incorporación mediante concurso interno excepcional deben encontrarse aprobadas en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), así como deben encontrarse registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH) del Ministerio de Economía y Finanzas, y contar con la respectiva certificación del crédito presupuestario.
  - Las incorporaciones, previo concurso interno excepcional, deberán llevarse a cabo a partir de julio de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025, considerando que la LPSP 2025 tiene vigencia únicamente para el presente periodo fiscal.
- 2.12 En consecuencia, teniendo en cuenta la excepcionalidad y temporalidad de la disposición prevista en la LPSP 2025, las pautas a seguirse en el concurso interno podrían regularse en un documento o herramienta administrativa, tal como las bases del proceso; toda vez que, el Reglamento Interno del Servidor (RIS) ha sido previsto como un instrumento de gestión por estar comprendido en el Título VII del Libro I del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM (en adelante, Reglamento General); cuya finalidad es establecer condiciones en los cuales debe desarrollarse el servicio civil en la entidad, señalando los derechos y obligaciones del servidor civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento, el mismo que tiene carácter permanente.
- 2.13 Por su parte, en relación con las etapas del concurso público, se deben observar las previstas en el artículo 4 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR/PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/PE y Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-SERVIR/PE.
- 2.14 Finalmente, en relación con la asignación de puntajes deberán aplicarse criterios técnicos y objetivos que no transgredan el principio de igualdad de oportunidades entre los postulantes al “concurso interno excepcional”; siendo así, por ejemplo, no podría asignarse puntaje adicional a aquel servidor con contrato CAS a plazo indeterminado que postule a la misma unidad de organización o ubicación geográfica en la que fue contrato primigeniamente; debido a que ello generaría un trato diferenciado entre el resto de postulantes.

### **Sobre la aplicación de la bonificación por discapacidad del 15% en los procesos de selección**

- 2.15 Al respecto, debemos indicar que la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (en adelante, Ley N° 29973), tiene por finalidad establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con



discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

- 2.16 Es así que, el artículo 48 de la Ley N° 29973<sup>11</sup> y el artículo 51 del Reglamento de la Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP<sup>12</sup> desarrollan la bonificación por discapacidad que se otorga en los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, independientemente del régimen laboral, siempre que la persona con discapacidad cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje mínimo aprobatorio.
- 2.17 Respecto al otorgamiento de la referida bonificación, SERVIR ha emitido pronunciamiento a través del [Informe Técnico N° 0214-2021-SERVIR-GPGSC](#)<sup>13</sup> (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), en los siguientes términos:

*“2.5 (...) la bonificación prevista en el artículo 48 de la Ley N° 29973 no hace distinciones entre concursos públicos de méritos abiertos a la ciudadanía y aquellos vinculados a la progresión de la carrera (ascenso). Cabe acotar que la citada disposición legal tiene como finalidad reglamentar el adecuado ejercicio del derecho a la igualdad de oportunidades en un proceso de selección a través de una política de inclusión, situación que presupone una desventaja original que se busca compensar; no es razonable aplicar una interpretación restrictiva de ésta sino más bien una interpretación extensiva de la misma, toda vez que esta última interpretación es más congruente con la intención del legislador al momento de regular la acción afirmativa en mención.*”

*2.6 Los procesos de progresión interna (concursos de ascensos) y los procesos de selección (concursos de ingreso a la función pública) deben realizarse en atención a la medición de variables objetivas y reglas de transparencia para seleccionar al personal idóneo para ejercer determinada función pública, por tanto, les son extensivas las reglas de los concursos públicos de méritos incluyendo acciones afirmativas tales como la bonificación establecida en la Ley General de la Persona con Discapacidad.*

*2.1 De lo señalado, podemos colegir que la bonificación prevista en la Ley N° 29973 a favor de las personas con discapacidad debe ser aplicada de manera extensiva a los procesos de progresión, o también llamados concursos de ascensos, que se realicen al interior de cada entidad pública.*

<sup>11</sup> Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad

**“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.”

<sup>12</sup> Reglamento de la Ley N° 29973, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP

**“Artículo 51.- Bonificación en los concursos públicos de mérito**

51.1 La persona con discapacidad será bonificada con el 15%, sobre el puntaje final aprobatorio obtenido en el proceso de evaluación, siempre que haya alcanzado un puntaje mínimo aprobatorio.

51.2 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, emite las disposiciones normativas, complementarias a lo establecido en el artículo 48 de la Ley N° 29973, a fin de que, en los concursos públicos de méritos, cumplan con lo dispuesto en el presente artículo.”

<sup>13</sup> Véase en: [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2021/IT\\_0214-2021-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2021/IT_0214-2021-SERVIR-GPGSC.pdf)



- 2.2 *Por lo tanto, cabe señalar que la bonificación del 15% a favor de las personas con discapacidad será aplicada sobre el puntaje final de la etapa de evaluación que incluye la entrevista personal, es decir, que las entidades públicas deberán aplicar dicha bonificación sobre el resultado final (luego de la etapa de evaluación de conocimientos, experiencia y entrevista) que obtengan las personas que participen en los procesos de selección y de progresión.*

(...)"

[Énfasis agregado]

- 2.18 En ese sentido, del informe técnico precitado, se colige que el artículo 48 de la Ley N° 29973, resulta aplicable a todos los tipos de concursos de méritos que convoquen las entidades públicas, indistintamente del régimen laboral, incluyendo los concursos de ascensos, progresión y/o promoción; e incluso podría extenderse al concurso interno excepcional previsto en la Septuagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32185.

### **Sobre la bonificación del 10% en concursos públicos a favor de los licenciados de las Fuerzas Armadas para puestos de trabajo en la Administración Pública**

- 2.19 Al respecto, el artículo 61 de la Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar (en adelante, Ley N° 29248), prescribe el otorgamiento de una bonificación del diez por ciento (10%) a favor de los licenciados de las Fuerzas Armadas en los concursos públicos de méritos en la administración pública.
- 2.20 Así, SERVIR a través del [Informe Técnico N° 000978-2024-SERVIR-GPGSC](#)<sup>14</sup> (disponible en: [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)) concluyó que corresponde que la bonificación que se otorgue a aquellos postulantes por su condición de personal licenciado de las fuerzas armadas sean asignadas al puntaje final obtenido luego de las evaluaciones y entrevista realizadas en el proceso de selección. A continuación, la cita respectiva:

*"3.1 Para el otorgamiento de la bonificación del 10% en concursos para acceder a puestos en la Administración Pública, en el marco del artículo 61 de la Ley N° 29248, se debe considerar lo expuesto en el numeral 2.11 del presente informe técnico.*

*3.2 Las bonificaciones que se otorgan a aquellos postulantes por su condición de personal licenciado de las fuerzas armadas son asignadas al puntaje final obtenido luego de las evaluaciones y entrevista realizadas en el proceso de selección, conforme a lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR/PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/PE y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330- 2017-SERVIR-PE."*

- 2.21 En ese sentido, se tiene que siempre que se cumplan con la condición prevista para su otorgamiento, no existirían impedimentos o restricciones para el otorgamiento de la bonificación del 10% a los licenciados de las Fuerzas Armadas en los concursos para puestos de trabajo en el Estado (indistintamente del tipo de concurso o régimen de vinculación).

<sup>14</sup> Véase en:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6748139/5852137-informe-tecnico-n-000978-2024-servir-gpgsc.pdf?v=1723074683>



## Sobre la bonificación en los concursos de selección de personal a favor de los deportistas de alto nivel

2.22 Al respecto, SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir el [Informe Técnico N° 2056-2019-SERVIR-GPGSC](#)<sup>15</sup> (disponible en: [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, y en el se concluyó lo siguiente:

*“3.1 De acuerdo al marco normativo de la Ley N° 27674 la bonificación adicional prevista en favor de aquellas personas calificadas como "Deportistas Calificados de Alto Nivel" se aplicará siempre que el perfil del puesto de la plaza convocada exija como requisito, entre otros, tener la condición deportista.*

*3.2 Las entidades del Sector Público establecen los requisitos de las plazas o puestos en la entidad de acuerdo a los instrumentos de gestión (CAP, MOF, Clasificador de Cargos), debiendo realizar una adecuada clasificación y calificación de sus órganos y sus funciones, así como de sus cargos y sus requisitos, evaluando de forma permanente su actualización. De esta forma, las personas que ingresan a los cargos previstos en el CAP, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con dichos requisitos mínimos o perfil establecido previamente en los documentos de gestión interna de la entidad.*

*(...)*

*3.4 El porcentaje adicional previsto por la ley N° 27674 en favor de los postulantes que tengan la condición de "Deportistas Calificados de Alto Nivel" otorgada por el IPD, únicamente deberá aplicarse cuando el perfil del puesto de la plaza convocada exija como requisito, entre otros, tener la condición de deportista. Dicho porcentaje adicional recién deberá ser asignado en la etapa de entrevista, conforme a lo señalado en los numerales 2.6 al 2.8 del presente informe.” [Énfasis agregado]*

2.23 Del informe precitado, se tiene que, el porcentaje adicional previsto por la ley N° 27674 en favor de los postulantes que tengan la condición de "Deportistas Calificados de Alto Nivel" otorgada por el Instituto Peruano del Deporte, únicamente deberá aplicarse cuando el perfil del puesto de la plaza convocada exija como requisito, entre otros, tener la condición de deportista.

## Sobre la publicación de concursos públicos de méritos en la Administración Pública

2.24 Previamente, se debe indicar 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<sup>16</sup> 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 (Cuadro para Asignación de

<sup>15</sup> Véase en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1371220/Informe%20T%C3%A9cnico%202056-2019-SERVIR-GPGSC.pdf>

<sup>16</sup> El artículo 5 del Capítulo III de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades. Asimismo, en el artículo 8 de la Ley se prevé que la convocatoria del procedimiento de selección se realiza por medios de comunicación de alcance nacional y en el portal informático respectivo.



Personal - CAP, Manual de Organización y Funciones - MOF o Cuadro de Puestos de la entidad - CPE), para los cuales no se exige dicho proceso de selección.

- 2.25 En esa línea, el artículo 3 del Decreto Supremo N° 003-2018-TR, modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 083-2019-PCM<sup>17</sup>, establece que las convocatorias de las ofertas laborales de las entidades de la Administración Pública deben ser registradas en el aplicativo informático de la Autoridad Nacional del Servicio Civil ("Talento Perú"<sup>18</sup>) y difundidas, como mínimo y simultáneamente, durante diez (10) días hábiles, en el portal web institucional de las entidades y en el portal web [www.empleosperu.gob.pe](http://www.empleosperu.gob.pe), así como en otros medios que promuevan el acceso a las oportunidades de trabajo y la transparencia; ello en el marco de los **principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad**, dado que la inobservancia de los mismos genera la nulidad de dicho proceso.
- 2.26 No obstante, respecto al "concurso interno excepcional" habilitado por la LPSP 2025, se tiene que, tanto el aviso de convocatoria como las fases que pudieran comprender el concurso interno excepcional del RENIEC deberán ser difundidos en el portal institucional de esta entidad; a efectos que se garantice la igualdad de oportunidades entre los servidores con contrato CAS a plazo indeterminado de dicha entidad; asimismo, asegurar que estos puedan tomar conocimiento oportunamente de la convocatoria y verificar que cumplen con los requisitos y/o reglas mínimas para el desarrollo del concurso interno excepcional. Por su parte, este deberá ser puesto en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el marco de su atribución supervisora.
- 2.27 De otro lado, respecto a la habilitación legal para incorporar en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 (previo "concurso interno excepcional"), se tiene que, en línea con el segundo párrafo de la Septuagésima Novena Disposición Complementaria Final de la LPSP 2025, al tratarse de una disposición excepcional y temporal, solo podrá llevarse a cabo un concurso interno; toda vez que, de resultar plazas vacantes (como resultado del concurso interno excepcional), estas serán eliminadas por la DGGFRH.
- 2.28 Finalmente, es menester reiterar que, la Septuagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32185 tiene vigencia únicamente durante el presente año fiscal; siendo que después del 31 diciembre de 2025, el RENIEC no cuenta con habilitación legal que le permita efectuar la incorporación de los servidores CAS a plazo indeterminado al régimen del Decreto Legislativo N° 728, de acuerdo con las condiciones ahí señaladas.

### Sobre la modificación de la información contenida en el Manual de Clasificador de Cargos<sup>19</sup>

- 2.29 En relación con la posibilidad de realizar cambios en la denominación de determinados cargos estructurales contenidos en el Manual de Clasificador de Cargos (MCC), resulta necesario

<sup>17</sup> Vigente a partir del 7 de octubre de 2019.

<sup>18</sup> De conformidad con lo previsto en los literales c), d) y g) del artículo III de la Ley N° 30057, el artículo 171 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el Régimen Especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 083-2019-PCM.

<sup>19</sup> Información tomada del Memorando N° 000170-2025-SERVIR-GDSRH de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil



considerar las disposiciones previstas en la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH "Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional", aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2021-SERVIR-PE<sup>20</sup> (en adelante, la Directiva).

- 2.30 Así, de acuerdo con el sub numeral 6.1.10 del numeral 6.1 de la Directiva, existe la posibilidad realizar ajustes en la denominación, clasificación, funciones, entre otros aspectos contenidos en los formatos de las fichas de cargos estructurales que componen el MCC. En esa línea, corresponderá a la entidad evaluar los ajustes respectivos, de acuerdo a sus necesidades institucionales y, en consecuencia, realizar las gestiones correspondientes.
- 2.31 No obstante, cabe precisar que, de acuerdo con el sub numeral 6.1.3 de la Directiva<sup>21</sup>, las denominaciones y clasificaciones de los cargos ocupados no pueden ser modificadas, lo que deberá ser considerado por la entidad en el marco de la modificación de su MCC.
- 2.32 Aunado a ello, se debe precisar que, de realizar modificaciones al MCC, se deberá actualizar el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) según corresponda, conforme a las disposiciones previstas en la Directiva.
- 2.33 De otro lado, sobre la asignación de las posiciones de registradores a una unidad de organización, se debe precisar que ello debe estar alineado a las funciones establecidas para la unidad de organización respectiva, de acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones de la entidad. Asimismo, esto se realiza de acuerdo con el procedimiento establecido en la Directiva. Para mayor información o de requerir asistencia técnica sobre esta materia, recomendamos dirigir su solicitud al correo electrónico: [caprov@servir.gob.pe](mailto:caprov@servir.gob.pe)

### Sobre las acciones de desplazamientos para servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728

- 2.34 Al respecto, se debe señalar que SERVIR ha tenido oportunidad de pronunciarse a través del [Informe Técnico N° 001079-2024-SERVIR-GPGSC](#)<sup>22</sup> (disponible en: [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), el cual recomendamos revisar, y en el que se indicó lo siguiente:

"(...)

2.6 **Conforme a lo expuesto, y en atención a la consulta formulada, se tiene que la figura del desplazamiento no cuenta con una regulación especial para el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728; no obstante, sin perjuicio de ello, sí es posible realizar acciones de desplazamiento para los servidores sujetos al citado régimen laboral,**

<sup>20</sup> Véase en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/2380225-res150-2021-servir-pe>

<sup>21</sup> Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH "Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional", aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2021-SERVIR-PE

"6.1.3.El listado de cargos debe ser formulado en atención a la normativa sustantiva que dispone la creación de determinados cargos con ciertas funciones y/o requisitos, a la normativa sustantiva que dispone impedimentos y/o establece requisitos para funcionarios(as) públicos(as) y/o servidores(as) civiles o un subgrupo de estos, y a la normativa dispuesta por SERVIR conteniendo disposiciones para la formulación de perfiles en el Estado; debiendo contener, de manera excepcional, una tabla de equivalencias en caso de existir cargos con posiciones ocupadas, respetando las funciones desarrolladas y los requisitos cumplidos por los(as) ocupantes al momento de acceder a los cargos correspondientes. Dicho listado deberá respetar la denominación y clasificación de los cargos bajo regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728 en situación de ocupado."

<sup>22</sup> Véase en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6780458/5874418-informe-tecnico-n-001079-2024-servir-gpgsc.pdf?v=1723733959>



***siempre que estas se encuentren reguladas en los documentos de gestión interna de cada entidad. Asimismo, se deberán respetar las condiciones esenciales bajo las cuales fueron contratados los servidores involucrados, como la remuneración y categoría, a efectos de evitar arbitrariedades en el ejercicio del poder de dirección.***

- 2.7 *Adicionalmente, a lo señalado precedentemente, corresponderá a cada entidad pública regular el procedimiento para efectuar las acciones de desplazamiento a través de sus documentos de gestión interna; no obstante, dicha regulación deberá ser concordante con las normas de alcance general y con las pautas emitidas por el ente rector del SAGRH.*

(...)" [Énfasis agregado]

- 2.35 Del informe técnico precitado, se colige que, resulta necesario que la entidad regule previamente las acciones de desplazamiento mediante sus documentos de gestión interna. Asimismo, se deberá tener presente que, para ejecutar acciones de desplazamiento que impliquen el traslado físico del servidor hacia un ámbito geográfico distinto al establecido en el contrato de trabajo del régimen del Decreto Legislativo N° 728, a efectos de no vulnerar el contenido esencial del mismo, es necesario evaluar la circunscripción territorial establecida en este. En caso el desplazamiento implique un cambio de zona geográfica respecto de la originalmente establecida, será necesario que el servidor autorice de manera previa dicho desplazamiento<sup>23</sup>. Para mayor detalle, se puede solicitar asistencia técnica a través del siguiente correo electrónico: [sistemarh@servir.gob.pe](mailto:sistemarh@servir.gob.pe)

### III. Conclusiones

- 3.1 En base a la Septuagésima Novena Disposición Complementaria Final de la LPSP 2025 y en el marco del principio de legalidad, los servidores del RENIEC con contratos administrativos de servicios a plazo indeterminado, vigentes a la fecha de publicación de la LPSP 2025, serían incorporados al régimen del Decreto Legislativo N° 728, a partir del mes de julio de 2025 – previo *concurso interno excepcional*–; para lo cual se encuentran exonerados de lo previsto en el numeral 8.1 del artículo 8 y el numeral 9.1 del artículo 9 de la LPSP 2025. Asimismo, deberán cumplir con las demás condiciones previstas en la citada disposición.
- 3.2 Debe precisarse que la disposición excepcional alcanza únicamente a los servidores del RENIEC con contratos CAS a plazo indeterminado y con vínculo vigente a la fecha de publicación de la LPSP 2025; incluyendo a aquellos servidores CAS a plazo indeterminado que fueron reincorporados por mandato judicial (con sentencias ejecutoriadas en calidad de cosa juzgada); por tanto, no podría extenderse su alcance a aquellos servidores que no cumplan o no ostenten tal condición (por ejemplo, a servidores reincorporados a través de una medida cautelar).
- 3.3 Si bien el “concurso interno excepcional” habilitado por la Septuagésima Novena Disposición Complementaria Final de la LPSP 2025 no tiene como finalidad la promoción de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728 ya vinculados al RENIEC, sino de incorporar

<sup>23</sup> Información tomada del Memorando N° 000170-2025-SERVIR-GDSRH de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.



- en este régimen a los servidores con contrato CAS a plazo indeterminado; no obstante, se deberán observar determinadas reglas mínimas (reseñadas en los numerales 2.11 al 2.14 del presente informe técnico), para que en el desarrollo de este proceso se garantice la igualdad de oportunidades y la meritocracia dentro de la excepcionalidad prevista en la citada disposición.
- 3.4 De conformidad con lo expuesto en el numeral 2.26 del presente informe técnico, se colige que, tanto el aviso de convocatoria como las fases que pudieran comprender el “concurso interno excepcional” del RENIEC deberán ser difundidos en el portal institucional de esta entidad; a efectos que se garantice la igualdad de oportunidades entre los servidores con contrato CAS a plazo indeterminado de dicha entidad; asimismo, asegurar que estos puedan tomar conocimiento –oportunamente– de la convocatoria y verificar que cumplen con los requisitos y/o reglas mínimas para el desarrollo del concurso interno excepcional. Por su parte, este deberá ser puesto en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el marco de su atribución supervisora.
- 3.5 En relación con el otorgamiento de las bonificaciones previstas en la Ley N° 29973 (personas con discapacidad), Ley N° 29248 (licenciados de las Fuerzas Armadas) y Ley N° 27674 (deportistas de Alto Nivel); se deberán observar las precisiones reseñadas en los numerales del 2.15 al 2.21 del presente informe; en el sentido que, siempre que se cumplan con los requisitos y/o condiciones, respectivamente, su aplicación podría extenderse al “concurso interno excepcional” previsto en la Septuagésima Novena Disposición Complementaria Final de la LPSP 2025.
- 3.6 Respecto a la habilitación legal para incorporar en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 previo “concurso interno excepcional”, se tiene que, en línea con el segundo párrafo de la Septuagésima Novena Disposición Complementaria Final de la LPSP 2025, al tratarse de una disposición excepcional y temporal, solo podrá llevarse a cabo un concurso interno; toda vez que, de resultar plazas vacantes (como resultado del concurso interno excepcional), estas serán eliminadas por la DGGFRH.
- 3.7 Resulta importante precisar que, la Septuagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32185 tiene vigencia únicamente durante el presente año fiscal; siendo que después del 31 diciembre de 2025, el RENIEC no cuenta con habilitación legal que le permita efectuar la incorporación de los servidores CAS a plazo indeterminado al régimen del Decreto Legislativo N° 728, de acuerdo con las condiciones ahí señaladas.
- 3.8 Sobre la posibilidad de modificar la información contenida en el Manual de Clasificador de Cargos de la entidad, de acuerdo con el sub numeral 6.1.10 del numeral 6.1 de la Directiva, existe la posibilidad realizar ajustes en la denominación, clasificación, funciones, entre otros aspectos contenidos en los formatos de las fichas de cargos estructurales que componen el MCC. En esa línea, corresponderá a la entidad evaluar los ajustes respectivos, de acuerdo a sus necesidades institucionales y, en consecuencia, realizar las gestiones correspondientes.
- 3.9 En relación con la asignación de las posiciones de registradores a una unidad de organización, se debe precisar que ello debe estar alineado a las funciones establecidas para la unidad de organización respectiva, de acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones de la entidad.



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"

Asimismo, esto se realiza de acuerdo con el procedimiento establecido en la Directiva. Para mayor información o de requerir asistencia técnica sobre esta materia, recomendamos dirigir su solicitud al correo electrónico: [caprov@servir.gob.pe](mailto:caprov@servir.gob.pe)

- 3.10 De acuerdo con lo reseñado en el [Informe Técnico N° 001079-2024-SERVIR-GPGSC](#), se colige que, resulta necesario que la entidad regule previamente las acciones de desplazamiento mediante sus documentos de gestión interna. Asimismo, se deberá tener presente que, para ejecutar acciones de desplazamiento que impliquen el traslado físico del servidor hacia un ámbito geográfico distinto al establecido en el contrato de trabajo del régimen del Decreto Legislativo N° 728, a efectos de no vulnerar el contenido esencial del mismo, es necesario evaluar la circunscripción territorial establecida en este. En caso el desplazamiento implique un cambio de zona geográfica respecto de la originalmente establecida, será necesario que el servidor autorice de manera previa dicho desplazamiento.

Atentamente,

Firmado por  
**ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**  
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal  
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs  
Reg. N° 0079671-2024 / 0079670-2024