



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 Universalización de la Salud"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público

Referencia : Oficio N° 2302-2020-GR.CAJ/D.UGEL.CAJ/OPER

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Unidad de Gestión Educativa Local de Cajamarca formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿De qué manera se cumple con la cuota de empleo del 5% en el caso de profesores que cuentan con alguna discapacidad (Ley N° 29973) para cubrir una plaza en el proceso de contrato docente en las instituciones educativas de la jurisdicción de una unidad de gestión educativa local?, ¿se debe adjudicar las plazas de acuerdo al orden de mérito en el que se encuentre el profesor con discapacidad o estos últimos deben escoger una plaza hasta cumplir con el 5% de la cuota de empleo?
- b) ¿Para cubrir el 5% de la cuota de empleo para las personas con discapacidad se considera el total de plazas que cuenta la entidad sin distinción del régimen laboral u otra condición, o es el 5% de cada régimen?, ¿qué acciones se debe tomar sino se cubre con dicho porcentaje?

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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: IAVT9MF



Sobre la cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público

- 2.4 La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad¹ (en adelante LGPD) regula, entre otros aspectos, el trabajo y empleo de las personas con discapacidad detallándose, 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, conservación del empleo así como promoción de la producción y comercialización de bienes y servicios.
- 2.5 De manera similar, 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.
- 2.6 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 Reglamento², disponen que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, independientemente del régimen laboral en que se encuentren. En esa línea, el cálculo del 5% se efectúa en base al total del personal de la entidad.
- 2.7 Considerando que ni la Ley General de la Persona con Discapacidad ni su Reglamento definen qué debe entenderse por entidad pública correspondería, de manera general, acudir a la definición brindada por el artículo I 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.
- 2.8 Sin embargo, en el sector educación la calificación de entidad pública encuentra algunas particularidades. Así, tenemos que una institución educativa o un instituto técnico/superior no necesariamente califican como una entidad, debido a que muchas veces la gestión de sus recursos humanos se encuentra a cargo de la instancia de gestión educativa descentralizada (UGEL/DRE/GRE).
- 2.9 En ese sentido, para determinar qué constituye una "entidad" en el sector educación, se debe analizar si tiene la condición de empleador, es decir, si tiene a su cargo directamente los procesos de recursos humanos (vinculación, mantenimiento, desvinculación, etc.). Por ejemplo: Si el personal de una institución educativa es contratado, remunerado, sancionado y desvinculado por la UGEL, será esta quien asume la condición de entidad empleadora y no la institución educativa adscrita a dicha UGEL.

¹ Publicada el 24 de diciembre de 2012 en el diario oficial El Peruano.

² **Artículo 53.- La cuota de empleo en el sector público**

53.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar no menos del 5% de trabajadores con discapacidad del total de su personal, independientemente del régimen laboral en que se encuentren, en el marco normativo vigente.

53.2 La presente disposición es de alcance al personal civil que integra las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú".



- 2.10 De otro lado, es pertinente señalar que ni la Ley General de la Persona con Discapacidad ni su Reglamento consideran que la diversidad de ubicación geográfica constituye un criterio a tener en cuenta para efectos del cumplimiento de la cuota de empleo en el sector público.

De la bonificación en los concursos públicos de méritos a favor de las personas con discapacidad

- 2.11 Respecto al acceso a la Administración Pública de las personas con discapacidad, debemos indicar que el artículo 48 de la LGPD dispuso una bonificación en los concursos públicos de méritos, es así que en el numeral 48.1 del citado artículo se dispone lo siguiente:

“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.”

- 2.12 Por su parte, el numeral 51.1 del artículo 51 del Reglamento de la Ley N° 29973, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, dispone que:

“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.”

- 2.13 En ese sentido, la bonificación a personas con discapacidad establecida en el artículo 48 de la LGPD, y en el artículo 51 de su Reglamento, se aplica sobre el puntaje final aprobatorio que haya obtenido la persona con discapacidad en los concursos públicos de méritos convocados por las entidades, independientemente del régimen laboral y se otorga a la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio.
- 2.14 Para dichos efectos, los citados artículos establecen que 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 Reglamento³.
- 2.15 Dicho procedimiento señala que cuando la entidad pública verifique que no cumple con la cuota de empleo, 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 las personas con discapacidad, en cumplimiento del beneficio de la cuota laboral.
- 2.16 En esa línea, en aquellos concursos públicos de méritos para ocupar una o varias plazas, las entidades deberán consignar la bonificación establecida en el artículo 48 de la LGPD a las personas con discapacidad conforme a las pautas señaladas en el numeral 2.13 del presente informe y ceñirse al procedimiento indicado en el numeral precedente.

³ Este artículo indica:

“Artículo 54.- Procedimiento para el cumplimiento de la cuota de empleo en el sector público

54.1 En caso que la entidad pública verifique que no cumple con la cuota de empleo, ésta debe considerar para la convocatoria de selección de personal o concurso 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.

54.2 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, dentro del marco de sus competencias, formula políticas en materia de recursos humanos con discapacidad”.



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 Universalización de la Salud"

III. Conclusiones

- 3.1 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 personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, independientemente del régimen laboral en que se encuentren. En esa línea, el cálculo del 5% se efectúa en base al total del personal de la entidad.
- 3.2 La LGPD 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.
- 3.3 Considerando que ni la Ley General de la Persona con Discapacidad ni su reglamento definen qué debe entenderse por entidad pública correspondería acudir a la definición brindada por el artículo I del Título Preliminar del TUO de la LPAG.
- 3.4 Sin embargo, en el sector educación se presentan algunas particularidades, debido a que se debe considerar que quien detenta la condición de empleador tiene a su cargo directamente los procesos de recursos humanos (vinculación, mantenimiento, desvinculación, etc.). Por ello, si el personal de una institución educativa es contratado, remunerado, sancionado y desvinculado por la UGEL, será esta quien asume la condición de entidad empleadora y no la institución educativa adscrita a dicha UGEL.
- 3.5 La bonificación a personas con discapacidad establecida en el artículo 48 de la LGPD, y en el artículo 51 de su Reglamento, se aplica sobre el puntaje final aprobatorio que haya obtenido la persona con discapacidad en los concursos públicos de méritos convocados por las entidades, independientemente del régimen laboral y se otorga a la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio.
- 3.6 Finalmente, debemos indicar que en aquellos concursos públicos de méritos para ocupar una o varias plazas, las entidades deberán consignar la bonificación establecida en el artículo 48 de la LGPD a las personas con discapacidad, conforme a las pautas señaladas en el numeral 2.13 del presente informe. Asimismo, las entidades deberán ceñirse al procedimiento indicado en el numeral 2.11 del presente informe.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/jms

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: IAVT9MF