



# LA DISCAPACIDAD EN LOS CONCURSOS PÚBLICOS PARA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

### Porcentaje adicional en cada etapa del proceso de selección. A propósito de la Resolución N° 00449-2016-SERVIR/TSC

**Daniel MENDOZA RUBINA**

Abogado por la Universidad de San Martín de Porres (USMP), con estudios de especialización en Derecho Administrativo por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

## I. INTRODUCCIÓN

En la sesión N° 10, celebrada el día 25 de febrero del 2016, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, publicó en su portal institucional la Resolución N° 00449-2016-SERVIR/TSC-Primera Sala<sup>(1)</sup>, pronunciándose sobre los “resultados de convocatoria” e impugnación en la etapa final del concurso público (en adelante, el concurso) para acceder al empleo público, en el presente caso en un proceso CAS (Contrato Administrativo de Servicios) por parte de una persona discapacitada que al postular al concurso público no llegó a alcanzar el puntaje para ganar el concurso, pues este finalmente fue anulado por falta de requerimiento, pero lo más curioso del caso en mención es la aplicación progresiva del puntaje de bonificación que tienen derecho las personas discapacitadas que postulan a un concurso dentro de la administración pública, el mismo que en el presente caso a analizar fue supuestamente mal aplicado por parte de la entidad (Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres).

## RESUMEN

*Las personas discapacitadas tienen una especial protección por parte del Estado. En el ámbito del acceso al empleo público, las personas discapacitadas que se presentan a concurso tienen derecho a una bonificación especial del 15 % sobre el puntaje final obtenido (siempre que el postulante alcance una calificación aprobatoria). El autor, a propósito de una controversia sobre cómo debe aplicarse la bonificación en cuestión, analiza la normativa y las decisiones del Tribunal de SERVIR sobre la materia.*

En el presente artículo analizaremos el pronunciamiento de la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, explicando sobre el derecho a la bonificación que tienen las personas discapacitadas conforme a la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad, y los concursos públicos para acceder al empleo público.

## II. ANTECEDENTES DEL CASO

En cuanto a los antecedentes del caso, estos empiezan mediante la publicación del Centro Nacional de Estimación, Prevención y

Reducción del Riesgo de Desastres (en adelante, la entidad), de una convocatoria pública al Proceso CAS N° 067-2015-CENEPRED, para la contratación de un trabajador de apoyo administrativo al área de Recursos Humanos, con fecha de 16 de diciembre del 2015.

En el proceso convocado por la entidad se presentaron varios postulantes, entre ellos el señor de iniciales A.R.P.M. (en adelante, el impugnante), quien tuvo la oportunidad de participar. Posteriormente, el comité especial de proceso CAS de la entidad (en adelante, el comité) revisó los documentos

(1) Publicada el 25 de febrero del 2016 en la página web del Tribunal del Servicio Civil. Ver el siguiente enlace: <[http://filestsc.blob.core.windows.net/resoluciones/2016/sala1/Res\\_00449-2016-SERVIR-TSC-Primera\\_Sala.pdf](http://filestsc.blob.core.windows.net/resoluciones/2016/sala1/Res_00449-2016-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf)>.



presentados por el apelante y le otorgó una calificación del 32.20 puntos por evaluación de hoja de vida.

Además del puntaje otorgado por el comité, se le adicionó 4.83 puntos por bonificación especial del 15 % por discapacidad (bonificación que explicaremos más adelante), lo cual, sumado al primer puntaje, dio como resultado un total de 37.00 puntos en la primera etapa del concurso (evaluación de la hoja de vida).

Posteriormente a la primera etapa, de las bases del concurso, vino la etapa de entrevistas personales, donde el comité otorgó al impugnante el puntaje de 30.50, y también como en la primera etapa, se le adicionó 4.50 puntos, por concepto de bonificación especial del 15 % por discapacidad, sumando un total de 72 puntos en ambas etapas.

A.R.P.M. (iniciales del apelante) <sup>(2)</sup>	
Etapas de evaluación	Resultados
Evaluación de la hoja de vida	37.00 puntos
Entrevista	30.50 puntos
Bonificación especial 15 %	4.50 puntos
<b>Total</b>	<b>72.00 puntos</b>

Pese al resultado obtenido por el impugnante, el comité declaró como ganador del concurso público al postulante que obtuvo un puntaje en total de 76.00 puntos, dejando al apelante en segundo lugar.

Sin embargo, los problemas empezaron cuando la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, mediante informe motivado, comunicó a la Jefatura de Administración que era totalmente innecesaria la contratación de un personal de apoyo administrativo, sobre todo bajo la modalidad del CAS, ya que con el personal actual que labora en la entidad era suficiente para cubrir necesidades adicionales.

El impugnante solicitó al Comité que a los 72.00 puntos obtenidos en el concurso, se le adicione el 15 % de bonificación especial por discapacidad, y que debían corregírsele de inmediato para que sea declarado como ganador del concurso del proceso CAS.

Finalmente, encontrándonos ya en la etapa de suscripción del contrato CAS, la Jefatura de Administración comunicó a la Secretaría General que cancele el concurso público en mención, porque este estaba en su última etapa<sup>(3)</sup>, por lo que, paralelamente, la entidad le comunicó al impugnante que no se le podía adicionar el puntaje por bonificación especial del 15 % por discapacidad, porque este ya estaba incluido en el puntaje total de los 72.00 puntos, considerando que se le adicionó dicho porcentaje en ambas etapas del concurso público; siendo el 11 de enero 2016, amparándose en sus bases, la entidad comunicó la cancelación definitiva del proceso por haber desaparecido la necesidad del servicio conforme a las bases de dicho proceso.

Al no encontrarse conforme por lo comunicado por el comité, el impugnante presentó un escrito (recurso de apelación), contra el resultado final del proceso CAS, argumentando que debió considerársele un puntaje final de 82.00, por lo que se elevaron los actuales a la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, siendo esta competente, conforme al inciso a) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023<sup>(4)</sup>.

### III. LA DISCAPACIDAD EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO NACIONAL

Sobre el particular, nuestra Constitución Política de 1993 brinda una protección especial a aquellas personas que no pueden valerse por sí mismas, es decir, a quienes padecen de una incapacidad física o mental garantizándoles el derecho a su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad<sup>(5)</sup>.

Posteriormente, el 6 de enero de 1999 salió publicado en el diario oficial *El Peruano* la Ley N° 27050 - Ley General de la Persona con Discapacidad, cuyo artículo 2 definía a la persona con discapacidad de la siguiente manera: “La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales, limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad”.

(2) Cuadro tomado del fundamento 4 de la Resolución N° 00449-2016-SERVIR/TSC-Primera Sala.

(3) De conformidad con las normas legales del Decreto Legislativo N° 1057.

(4) Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos

“Artículo 17.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil –el Tribunal, en lo sucesivo– es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones (derogado)
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

(5) Constitución Política de 1993

“Artículo 7.- Derecho a la salud. Protección del discapacitado

Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad”.

Esta definición trajo en sí muchas interpretaciones, ya que en un momento no se podía deducir si dicha incapacidad era de carácter permanente o transitoria, trayendo como problemas a qué personas podría considerárseles como discapacitados y a quiénes no.

Actualmente, es la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad, la que regula el tratamiento legal de las personas con discapacidad, trayendo consigo una definición mucho más amplia que su antecesora<sup>(6)</sup>, siendo mucho más proteccionista y garantizando a un grado mayor el derecho de aquellas personas que padecen algún tipo de incapacidad.

#### IV. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS CONCURSOS PÚBLICOS PARA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

En cuanto a este punto, el artículo 45 de la Ley N° 29973 establece que la persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

Ahora bien, en cuanto a las convocatorias para los concursos públicos ante las entidades públicas, el artículo 48 de la citada ley establece que independientemente del régimen laboral al que la persona que presenta discapacidad postule (ya sea ante un Concurso Público bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 - CAS, o ante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil), además de cumplir con el perfil requerido para el puesto convocado, obtendrá una bonificación especial del 15 % **sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, la cual, incluye per se, la entrevista final, bajo sanción de nulidad del concurso público.**

Asimismo, el artículo 51 del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP (Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con

**“Nuestra Constitución Política de 1993 brinda una protección especial a aquellas personas que no pueden valerse por sí mismas, es decir, a quienes padecen de una incapacidad física o mental garantizándoles el derecho a su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.”**

Discapacidad), complementa la ley, estableciendo que la bonificación especial del 15 % sobre el puntaje final obtenido en el concurso público, debe ser aplicado siempre

y cuando **haya alcanzado un puntaje mínimo aprobatorio.**

A su vez, dispone que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), a través de su potestad normativa como ente rector del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, emita directivas o reglamentos para la implementación de la bonificación especial del 15 % para personas discapacitadas en los concursos públicos en las entidades estatales.

#### V. ANÁLISIS DE LO RESUELTO POR LA PRIMERA SALA DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL

En cuanto al caso en concreto, la entidad al momento de evaluar (calificar) al impugnante en el concurso público para el régimen laboral del CAS<sup>(7)</sup> convocado, aplicó hasta

(6) Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad  
“Artículo 2.- Definición de persona con discapacidad

La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”.

(7) En cuanto a las etapas del Concurso Público para la Contratación Administrativa de Servicios, este tiene etapas que no pueden tergiversarse, ya que se encuentran taxativamente en la ley, etapas cuales la encontramos en el artículo 3 del Decreto Supremo N° 75-2008-PCM:

“Artículo 3.- Procedimiento de contratación

3.1. Para suscribir un contrato administrativo de servicios las entidades públicas deben observar un procedimiento que incluye las siguientes etapas:

1. Preparatoria: Comprende el requerimiento del órgano o unidad orgánica usuaria, que incluye la descripción del servicio a realizar y los requisitos mínimos y las competencias que debe reunir el postulante, así como la descripción de las etapas del procedimiento, la justificación de la necesidad de contratación y la disponibilidad presupuestaria determinada por la oficina de presupuesto o la que haga sus veces de la entidad. No son exigibles los requisitos derivados de procedimientos anteriores a la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y de este reglamento.

2. Convocatoria: Comprende la publicación de la convocatoria en el portal institucional, en un lugar visible de acceso público del local o de la sede central de la entidad convocante sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información adicionales para difundir la convocatoria.

La publicación de la convocatoria debe hacerse y mantenerse desde, cuando menos, cinco (5) días hábiles previos al inicio de la etapa de selección. Debe incluir el cronograma y etapas del procedimiento de contratación, los mecanismos de evaluación, los requisitos mínimos a cumplir por el postulante y las condiciones esenciales del contrato, entre ellas, el lugar en el que se prestará el servicio, el plazo de duración del contrato y el monto de la retribución a pagar, conforme a la Segunda Disposición Complementaria Final del presente Reglamento.

3. Selección: Comprende la evaluación objetiva del postulante. Dada la especialidad del régimen, se realiza, necesariamente, mediante evaluación curricular y entrevista, siendo opcional para las entidades aplicar otros mecanismos, como la evaluación psicológica, la evaluación técnica o la evaluación de competencias específicas, que se adecuen a las características del servicio materia de la convocatoria.

En todo caso, la evaluación se realiza tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio y garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades. El resultado de la evaluación, en cada una de sus etapas, se publica a través de los mismos medios utilizados para publicar la convocatoria, en forma de lista por orden de mérito, que debe contener los nombres de los postulantes y los puntajes obtenidos por cada uno de ellos.”

4. Suscripción y registro del contrato: Comprende la suscripción del contrato dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de los resultados. Si vencido el plazo el seleccionado no suscribe el contrato por causas objetivas imputables a él, se debe declarar seleccionada a la persona que ocupa el orden de mérito inmediatamente siguiente, para que proceda a la suscripción del respectivo contrato dentro del mismo plazo, contado a partir de la respectiva notificación. De no suscribirse el contrato por las mismas consideraciones anteriores, la entidad convocante puede declarar seleccionada a la persona que ocupa el orden de mérito inmediatamente siguiente o declarar desierto el proceso.

Una vez suscrito el contrato, la entidad tiene cinco días hábiles para ingresarlo al registro de contratos administrativos de servicios de cada entidad y a la planilla electrónica regulada por el Decreto Supremo N° 018-2007-TR.

3.2. Los procedimientos seguidos para la contratación de personas en el régimen de contratación administrativa de servicios, que se inician con posterioridad a la vigencia del presente reglamento, se sujetan única y exclusivamente a las normas que lo regulan, contenidas en el Decreto Legislativo N° 1057 y el presente reglamento. No son exigibles los requisitos derivados de procedimientos anteriores ni el proceso regulado por las normas que rigen las contrataciones y adquisiciones del Estado”.



en dos (2) oportunidades la bonificación especial del 15 % al impugnante, tanto en la etapa de evaluación de hoja de vida y la entrevista final, situación que si bien es cierto, favorecería al impugnante, aun así, no logró hacerse ganador de la convocatoria de la entidad.

Sin embargo, el puntaje adicional otorgado por la entidad al impugnante ha sido otorgado indebidamente, ya que la Ley N° 29973 dispone que dicha bonificación se debe otorgar a la persona discapacitada, **por única vez**, siempre y cuando alcance nota mínima aprobatoria, lo cual, en este caso, el impugnante sí cumplió.

Entonces, ¿qué pasa cuando la entidad aplica erróneamente la bonificación especial del 15 % por discapacidad? Al parecer, este tema parece ser no tan relevante para el Tribunal del Servicio Civil, ya que declaró infundado el recurso del impugnante por haber “desaparecido la necesidad de contratación de personal”, por razones expuestas al inicio del presente artículo.

Además de ello, creemos que en el supuesto que un postulante a un concurso público, sea el ganador, y una persona con discapacidad resulta en segundo lugar, pero, sin embargo, no se le ha aplicado correctamente la bonificación especial del 15 %, este podría impugnar dicho resultado, y el Tribunal del Servicio Civil incluso podría declarar la nulidad de todo el concurso público llevado a cabo, en función a la sanción que impone la Ley N° 29973, pudiendo la Autoridad Nacional del Servicio Civil (como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos), imponer a las entidades del sector público las directivas a considerar al momento de elaborar las bases para la convocatoria de un concurso público, sin importar el régimen laboral.

## VI. CONCLUSIONES

Como vemos, las personas que no pueden valerse por sí mismas, personas que padecen de algún tipo de incapacidad, poseen una protección

especial proveniente desde la misma Constitución del Estado, así como de la Ley N° 27793 y su reglamento.

A su vez, en el ámbito del acceso al empleo público, cuando las personas discapacitadas se presentan para postular a los concursos públicos convocados por las entidades de la administración pública, si en caso aprobasen con el puntaje mínimo, tendrán derecho a una bonificación especial por el 15% del puntaje final del concurso público (el cual incluye la etapa de entrevista), bajo sanción de nulidad.

Finalmente, somos de la opinión que el Tribunal del Servicio Civil sí tenía todas las facultades para pronunciarse sobre la errónea aplicación de la bonificación especial del 15 % por discapacidad, e imponer directivas para que las demás entidades de la administración pública realicen las bases del concurso público a convocar, para evitar problemas futuros con la aplicación de esta bonificación.■