



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

**INFORME TÉCNICO N° 1619 -2019-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : Contratación de Ejecutor y/o Auxiliar Coactivo bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS

Referencia : Oficio N° 0632-2019/GRH-INDECOPI

Fecha : Lima, 11 OCT. 2019

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, la Gerente de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI) consulta a SERVIR lo siguiente:

- a. ¿Es estrictamente necesario que la entidad inicie las gestiones para modificar sus instrumentos de gestión (CAP Provisional) para incorporar personal en la plaza de Ejecutor Coactivo y auxiliar Coactivo, ya sea por concurso público de méritos o por acción de desplazamiento?
- b. ¿Es necesario que la entidad inicie gestiones para modificar sus instrumentos de gestión para cubrir dichas plazas mediante acciones de desplazamiento, considerando que la prohibición de incorporar personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 fueron establecidas en las leyes de presupuesto de cada año?

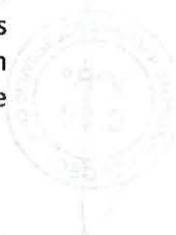
**II. Análisis**

**Competencia de SERVIR**

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH), planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

**Delimitación del presente informe**

- 2.3 En atención a la consulta planteada, debemos señalar que SERVIR no se constituye en instancia previa a la toma de decisiones de las entidades de la Administración Pública, ni se pronuncia sobre situaciones particulares. En ese sentido, el presente informe abordará las reglas generales a considerar en relación a las materias consultadas.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

### Sobre la contratación del Ejecutor y Auxiliar Coactivo bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

2.4 Al respecto, debemos indicar que SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión sobre este tema en el Informe Técnico N° 052-2015-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, a través del cual se señaló lo siguiente:

“(…)

2.8 (...) a fin de garantizar la ejecución oportuna de las acciones coercitivas frente al incumplimiento de obligaciones legales recaídas sobre los administrados, las entidades del Sector Público, por excepción fundada en causas debidamente justificadas y bajo responsabilidad administrativa del Titular, podrían contratar Ejecutores Coactivos mediante el régimen laboral del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) siempre que previamente hayan cumplido obligatoriamente las siguientes exigencias:

a) *Hayan iniciado las gestiones para la modificación de los instrumentos internos de gestión (CAP provisional) a fin de incorporar plazas de Ejecutores Coactivos a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la entidad; y*

b) *No exista en la Institución personal que cumpla con los requisitos exigidos por el artículo 42° de la Ley N° 26979, que pueda ocupar cargo de Ejecutor Coactivo mediante alguna de las modalidades de desplazamiento previstas en los regímenes del D. Leg. N° 276 y D. Leg. N° 728.*

2.9 *Las contrataciones que se efectúen en situaciones excepcionales como la planteada deberán garantizar el desempeño autónomo de las labores que por ley corresponden a un Ejecutor Coactivo (...)*”

2.5 Ahora bien, la posición plasmada en el Informe Técnico N° 052-2015-SERVIR/GPGSC, respecto de las exigencias para que una entidad pueda efectuar la contratación de Ejecutores y Auxiliares Coactivos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, se basa en que de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 27204<sup>1</sup> los puestos de Ejecutor y Auxiliar Coactivo no son cargos de confianza, por tanto, no es posible que estos sean designados libremente por el titular de la entidad ya que ello supondría vulnerar la independencia con la que deben gozar estos servidores para el ejercicio de sus funciones.

2.6 De ello, se tiene que el régimen laboral del Ejecutor y Auxiliar Coactivo es el que corresponde a la entidad en la que presta servicios (D. Leg. N° 276 o 728), orientándose, según el legislador, a que dichas personas se vinculen al Estado de manera indefinida (sean nombradas, cuando el régimen general de la entidad sea el del D. Leg. N° 276 o contratadas a plazo indeterminado, cuando el régimen sea el D. Leg. N° 728, salvo que, en este último caso, hubiera una causa objetiva que justifique su contratación temporal).

2.7 No obstante, cabe indicar que las entidades públicas, indistintamente de nivel de gobierno y régimen laboral, se encuentran obligadas a observar las reglas de acceso a la Administración

<sup>1</sup> La Ley N° 27204 son funcionarios nombrados o contratados, según el régimen laboral de la entidad a la que representan, y que su designación, en los términos señalados en el artículo 7° de la Ley N° 26979, y no implica que dichos cargos sean de confianza.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

Pública<sup>2</sup>, así como verificar la existencia de plaza vacante y presupuestada<sup>3</sup> y las restricciones presupuestales<sup>4</sup> que únicamente habilitan la contratación temporal que se efectúan para el reemplazo por cese, ascenso o promoción del titular y suplencia.

### Sobre el cumplimiento de las exigencias previstas en el Informe Técnico N° 052- 2015-SERVIR/GPGSC

- 2.8 Respecto al cumplimiento de las exigencias previstas en el numeral 2.8 del Informe Técnico N° 052- 2015-SERVIR/GPGSC, para la contratación de Ejecutores Coactivos y Auxiliares Coactivos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, debemos indicar que dichas exigencias deben ser cumplidas en observancia de las normas que regulan el acceso a la Administración Pública, así como de las restricciones contenidas en las leyes presupuestales.
- 2.9 Es así que, aun cuando una de las exigencias previstas en el numeral 2.8 del Informe Técnico N° 052-2015-SERVIR/GPGSC señala que debe modificarse el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) o Cuadro para Asignación de Personal (CAP Provisional), para incorporar la plaza de Ejecutor Coactivo y/o Auxiliar Coactivo, dicha incorporación deberá efectuarse de acuerdo al marco normativo vigente.

De ahí que, previa a cualquier modificación del CAP o CAP Provisional, las entidades públicas deberán de verificar si se encuentran comprendidas dentro de alguno de los supuestos previstos en el numeral 1 del Anexo 4 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GDSRH, *Normas para la Gestión del proceso de administración de puestos, y Elaboración y Aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE)*, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 304-2015-SERVIR-PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 057-2016-SERVIR-PE<sup>5</sup>. De lo contrario, cualquier modificación que pretendiera efectuarse no sería viable.

No obstante, cabe precisar que en caso los cargos de Ejecutor Coactivo y/o Auxiliar Coactivo ya se encontraran contenidos en el CAP o CAP Provisional de la entidad, debe entenderse cumplido el primer requisito señalado en el Informe Técnico N° 052-2015-SERVIR/GPGSC, puesto que una interpretación distinta, impediría la contratación de personal para la cobertura del puesto de

<sup>2</sup> En efecto, la exigencia legal del ingreso mediante concurso público de méritos está establecida por mandatos imperativos de observancia obligatoria, tales como: i) Artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; ii) Artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup>, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

<sup>3</sup> Conforme al literal a) de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (en adelante TUO LGSNP), aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF, en materia de gestión de personal en la Administración Pública, el ingreso de personal solo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada. Dicha disposición se mantiene vigente, según lo establecido por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

Ley N° 30879 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019

«Artículo 8. Medidas en materia de personal

8.1. *Prohíbese el ingreso de personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes: [...] c) La contratación para el reemplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción del personal, en tanto se implemente la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda. En el caso de los reemplazos por cese del personal, este comprende al cese que se hubiese producido a partir del año 2016, debiéndose tomar en cuenta que el ingreso a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público de méritos y sujeto a los documentos de gestión respectivos. En el caso del ascenso o promoción del personal las entidades deben tener en cuenta, previamente a la realización de dicha acción de personal, lo establecido en el literal b) de la tercera disposición transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. En el caso de suplencia de personal, una vez finalizada la labor para la cual fue contratada la persona, los contratos respectivos quedan resueltos automáticamente. [...]*»

<sup>5</sup> Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” con fecha 01 de abril de 2016





“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

Ejecutor Coactivo<sup>6</sup>, según se señaló en el Informe Técnico N° 126-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle.

- 2.10 En ese sentido, podemos colegir que la modificación de los instrumentos de gestión (CAP o CAP Provisional) exigida por el numeral 2.8 del Informe Técnico N° 052-2015-SERVIR/GPGSC solo será procedente cuando la incorporación de las plazas de ejecutor coactivo y/o auxiliar coactivo se encuentren dentro de alguno de los supuestos previstos por el numeral 1 del Anexo 4 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GDSRH.

Cabe agregar que tanto para la elaboración del CAP Provisional, así como para la modificación o reordenamiento de este documento, debe tenerse en cuenta que el numeral 1.3 del Anexo 4 la Directiva del CPE<sup>7</sup> solo autoriza un ajuste del 5% del total de cargos aprobados por la entidad. Dicho ajuste no contempla la posibilidad de otorgar un porcentaje superior al 5% ni tampoco implica el uso de mayores recursos presupuestarios.

- 2.11 De otro lado, es oportuno señalar que los puestos bajo el régimen CAS no se ubican en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la entidad; no obstante, sí es posible que las funciones que se detallan como responsabilidad de aquel puesto CAS puedan ser equivalentes a las de una plaza del CAP.
- 2.12 Finalmente, debemos indicar que excepcionalmente, por causas debidamente justificadas y bajo responsabilidad administrativa del Titular, se podrá contratar auxiliares coactivos mediante el régimen laboral del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), siempre que previamente hayan cumplido las exigencias contenidas en el numeral 2.8 del presente informe.

### III. Conclusiones

- 3.1 Conforme se señaló en el Informe Técnico N° 052-2015-SERVIR/GPGSC, el acceso al cargo de Ejecutor Coactivo se efectúa mediante concurso público de méritos y la Ley N° 27204 precisa que son nombrados o contratados a plazo indeterminado según el régimen laboral de la Entidad. Sin embargo, ante las prohibiciones de las leyes anuales de presupuesto, que impiden la contratación indefinida y el nombramiento, será posible, de manera excepcional y siempre que se cumpla con las exigencias expuestas en el numeral 2.4 del presente informe técnico, las entidades del Sector Público pueden contratar Ejecutores Coactivos mediante el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057.

Toda vez que si no se considerara cumplido dicho requisito, no resultaría posible la contratación para dicho puesto bajo el D.L. N° 1057, mientras que por efecto de la restricción señalada en la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento de la LSC, el literal a) del artículo 6° de la Directiva N° 003-2015-SERVIR/GPGSC y a la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la LSC, tampoco resultaría posible su contratación en los regímenes de los D.L. N° 276.

<sup>7</sup>Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH Normas para la Gestión del proceso de administración de puestos, y Elaboración y Aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE)

Anexo 4: Sobre el CAP Provisional

1. Supuestos para la elaboración del CAP Provisional

Los únicos supuestos que habilitan a aprobar el Cuadro para Asignación de Personal Provisional — CAP Provisional son:

(...)

1.3 Las entidades que cuenten con un Cuadro para Asignación de Personal (CAP) vigente pueden elaborar una propuesta de CAP Provisional en el que considere un ajuste de hasta por un máximo del 5% del total de cargos aprobados por la entidad para el inicio del año fiscal. En caso la entidad cuente con un CAP Provisional, podrá ajustar el documento también hasta por un máximo del 5% del total de cargos allí contenidos, pero en ese caso se deben seguir los lineamientos establecidos en el numeral 5 del presente anexo. En ningún caso las acciones señaladas habilitan a la entidad a requerir o utilizar mayores recursos presupuestarios para tal efecto.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

- 3.2 Respecto al cumplimiento de las exigencias previstas en el numeral 2.8 del Informe Técnico N° 052- 2015-SERVIR/GPGSC, para la contratación de Ejecutores Coactivos y Auxiliares Coactivos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, debemos indicar que dichas exigencias deben ser cumplidas en observancia de las normas que regulan el acceso a la Administración Pública, así como de las restricciones contenidas en las leyes presupuestales.
- 3.3 De ahí que, previa a cualquier modificación del CAP o CAP Provisional, las entidades públicas deberán de verificar si se encuentran comprendidas dentro de alguno de los supuestos previstos en el numeral 1 del Anexo 4 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GDSRH. De lo contrario, cualquier modificación que pretendiera efectuarse no sería viable.
- 3.4 No obstante, en caso los cargos de Ejecutor Coactivo y/o Auxiliar Coactivo ya se encontraran contenidos en el CAP o CAP Provisional de la entidad, debe entenderse cumplido el primer requisito señalado en el Informe Técnico N° 052-2015-SERVIR/GPGSC, puesto que una interpretación distinta, impediría la contratación de personal para la cobertura del puesto de Ejecutor Coactivo.
- 3.5 De otro lado, cabe precisar que los puestos bajo el régimen CAS no se ubican en el Cuadro de Asignación de Personal de la entidad; no obstante, si es posible que las funciones que se detallen como responsabilidad de aquel puesto CAS puedan ser equivalentes a las de una plaza del CAP.
- 3.6 Finalmente, debemos indicar que excepcionalmente, por causas debidamente justificadas y bajo responsabilidad administrativa del Titular, se podrá contratar Ejecutores y Auxiliares coactivos mediante el régimen laboral del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), siempre que previamente hayan cumplido las exigencias contenidas en el numeral 2.4 del presente informe.

Atentamente,



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

