



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2025-SERVIR-GPGSC

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

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

Asunto : a) Sobre el encargo en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276
b) Sobre la posibilidad de aplicar acciones de desplazamiento para ocupar el cargo de Ejecutor Coactivo en las Municipalidades

Referencia : Oficio N° 266-2022-0900-GGO-MSI

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente de Gestión de Personas de la Municipalidad de San Isidro consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, lo siguiente:

- a) ¿Es factible que un servidor del régimen del Decreto Legislativo N° 276 sea desplazado mediante un encargo de puesto para desempeñarse como Ejecutor Coactivo de la Municipalidad o cuál es la acción de desplazamiento que debería aplicarse?
- b) De ser factible que se encargue el puesto de ejecutor coactivo, ¿se puede pagar el monto diferencial resultante entre la remuneración total de la servidora y la del puesto de ejecutor coactivo, teniendo en cuenta que el artículo 6 de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, prohíbe el incremento de remuneraciones bonificaciones, beneficios, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento?

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.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: K3S3L2L



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 de la presente consulta.

Sobre el encargo en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276

- 2.4 Respecto al encargo en el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, debe señalarse que SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión, a través del Informe Técnico N° 000696-2022-SERVIR-GPGSC¹ (disponible en <https://www.gob.pe/servir>), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, y en el que se precisa lo siguiente:

"2.5 De acuerdo con el artículo 82 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, **el encargo es una acción administrativa temporal excepcional y fundamentado. Sólo procede en ausencia del titular para el desempeño de funciones de responsabilidad directiva compatibles con niveles de carrera superiores al del servidor. En ningún caso debe exceder el período presupuestal.**

2.6 Por su parte, **el numeral 3.6 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP, "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución Directoral N° 013- 92-INAP-DNP (en adelante el Manual de Desplazamiento), establece que el encargo se formaliza con la resolución del Titular de la entidad; asimismo, ha previsto dos tipos de encargo:**

i) **Encargo de puesto: acción administrativa mediante la cual se autoriza el desempeño de un cargo con plaza presupuestada vacante.**

ii) **Encargo de funciones: acción administrativa mediante la cual se autoriza al servidor encargado el desempeño de funciones por ausencia del titular de la plaza debido a licencia, vacaciones, destaque o comisión de servicio.**

2.7 En este punto, es necesario precisar que **el encargo de puesto se deberá otorgar respetando el perfil o requisitos del puesto materia del encargo, previsto en los documentos de gestión de la entidad, dado que el servidor de carrera deja de desempeñar su puesto originario para avocarse o asumir un puesto vacante con funciones de responsabilidad directiva dentro de la entidad, debido a que el titular se encuentra ausente de manera permanente.**

(...)"

¹ https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_0696-2022-SERVIR-GPGSC.pdf

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: K3S3L2L



(Énfasis y subrayado agregado)

- 2.5 Por tanto, se desprende que el encargo es aquella acción administrativa de desplazamiento prevista en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, la cual, solo será posible ser aplicada al servidor comprendido en la carrera administrativa (nombrado), a fin que desempeñe funciones de responsabilidad directiva –compatibles con niveles de carrera superior al del servidor–, con motivo de encontrarse ausente de manera permanente o temporal el titular del puesto.

Sobre la posibilidad de aplicar acciones de desplazamiento para ocupar el cargo de Ejecutor Coactivo en las Municipalidades

- 2.6 A través del Texto Único Ordenado de la Ley N° 26979, Ley del Procedimiento de Ejecución Coactiva, aprobado por Decreto Supremo N° 018-2008-JUS, se establece el marco legal de los actos de ejecución coactiva que corresponde a todas las entidades de la Administración Pública, definiéndose en el inciso c) de su artículo 2, al ejecutor coactivo como aquel funcionario responsable del procedimiento de ejecución coactiva.
- 2.7 Respecto al ejecutor coactivo, el artículo 7 del marco legal antes aludido, señala:

“Artículo 7.- Designación y remuneración.

7.1 La designación del Ejecutor como la del Auxiliar se efectuará mediante concurso público de méritos.

(...).”

- 2.8 Asimismo, mediante Ley N° 27204² se precisa que el ejecutor coactivo es un funcionario nombrado o contratado, según el régimen laboral de la entidad a la que representa, siendo que su designación se produce en los términos señalados en el artículo 7 de la Ley N° 26979, lo que no implica que sea un cargo de confianza.
- 2.9 En ese contexto, se desprende que el acceso al cargo de ejecutor coactivo solo será posible a través del concurso público de méritos respectivo, para lo cual, deberá tenerse en cuenta el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 4 del T.U.O. de la Ley N° 26979³. Además, el régimen laboral aplicable a estos –en el caso de órganos del gobierno local, como municipalidades provinciales y distritales, a modo de ejemplo– será la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público regulado por el Decreto Legislativo N° 276, considerando lo

² Ley que precisa que el cargo de ejecutor y auxiliar coactivo no es cargo de confianza

³ Texto Único Ordenado de la Ley N° 26979, Ley del Procedimiento de Ejecución Coactiva

“Artículo 4.- Requisitos del Ejecutor

4.1 El Ejecutor deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser ciudadano en ejercicio y estar en pleno goce de sus derechos civiles;
- b) Tener título de abogado expedido o revalidado conforme a ley;
- c) No haber sido condenado ni hallarse procesado por delito doloso;
- d) No haber sido destituido de la carrera judicial o del Ministerio Público o de la Administración Pública o de empresas estatales por medidas disciplinarias, ni de la actividad privada por causa o falta grave laboral;
- e) Tener conocimiento y experiencia en derecho administrativo y/o tributario; y,
- f) No tener ninguna otra incompatibilidad señalada por ley.”

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: K3S3L2L



establecido en el artículo 37 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el cual, señala: *"Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley."*

- 2.10 Ahora, resulta importante mencionar que, si bien la Ley N° 26979 y 27704 en sus disposiciones al momento de hacer referencia al ejecutor coactivo lo denominan como un funcionario público, considérese que, este no realiza labores de preeminencia política, ni desarrolla políticas de Estado, ni están a cargo de organismos o entidades públicas, sino en realidad, son profesionales especialistas en la materia del procedimiento de ejecución coactiva, de ahí que, en realidad, se encuentran en la clasificación de servidores públicos⁴.
- 2.11 En ese sentido, podría suceder que ciertas entidades de la administración pública hayan clasificado dentro de sus instrumentos de gestión (CAP o CAP Provisional, MOF u otros) a los ejecutores coactivos, como directivos superiores –no de confianza– al ser estos quienes desarrollan funciones relativas a la dirección de los órganos encargados justamente de realizar los actos tendientes al cobro de las acreencias impagas que se encuentran en etapa coactiva.
- 2.12 De esta manera, atendiendo la primera consulta formulada, podemos referir que solo en aquellas entidades en que el cargo de ejecutor coactivo, según sus documentos de gestión interna, se encuentre clasificado como directivo superior, podrá ser ocupado mediante una acción de desplazamiento como el encargo –ante la ausencia permanente o temporal del titular del puesto– ya que, conforme se ha señalado en el numeral 2.5 del presente informe, a través de dicha acción, se permite al servidor de carrera (nombrado) el desempeño de funciones de responsabilidad directiva, compatibles con niveles de carrera superior al del servidor, acción que al ser de carácter temporal y excepcional, de ninguna manera podría tener como duración un periodo inferior a treinta (30) días ni exceder del ejercicio presupuestal⁵.
- 2.13 Por el contrario, en caso el puesto de ejecutor coactivo no se encuentre clasificado como tal (directivo superior) en una entidad, ante la ausencia de este, corresponderá aplicar una acción de desplazamiento distinta a la señalada en el párrafo precedente, para lo cual, cada entidad deberá evaluar en función al régimen laboral correspondiente, la acción de desplazamiento que resulte más idónea, considerando el perfil de puesto del servidor, así como, el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 4 del T.U.O. de la Ley N° 26979.
- 2.14 Precítese que la posibilidad de aplicar las figuras antes señaladas, tienen por objeto que los procedimientos de ejecución coactiva no se vean paralizados, por lo que, las entidades se encuentran en la obligación de someter a concurso público de méritos, aquellos puestos de ejecutores coactivos que se encuentren vacantes de manera permanente o que la ausencia temporal de estos pueda prolongarse por lapsos de periodos superiores que ameriten contar con un suplente (por ejemplo en casos de licencias por enfermedad).
- 2.15 Finalmente, respecto a la consulta b) formulada, debe señalarse que, de conformidad con el numeral 3.6.4 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal"

⁴ Conforme lo expuesto en el Informe Técnico N° 001332-2024-SERVIR-GPGSC (disponible en:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7099081/6102292-informe-tecnico-n-001332-2024-servir-gpgsc.pdf?v=1729205169>)

⁵ De conformidad con lo previsto en el numeral 3.6.1 de la Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP que aprueba el Manual Normativo N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal"

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: K3S3L2L



aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP, los encargos de puestos o de funciones autorizados mediante Resolución del Titular de la entidad que excedan de (30) días, dan derecho a percibir la diferencia entre la remuneración total del servidor encargado y el monto único de remuneración de la plaza materia del encargo; siendo que, para más detalle respecto a este extremo de la consulta, recomendamos remitirla a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, quien tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de ingresos de personal del sector público, de conformidad con lo previsto por el Decreto de Urgencia N° 044-2021⁶.

III. Conclusiones

- 3.1 El encargo es aquella acción administrativa de desplazamiento prevista en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, la cual, solo será posible ser aplicada al servidor comprendido en la carrera administrativa (nombrado), a fin que desempeñe funciones de responsabilidad directiva – compatibles con niveles de carrera superior al del servidor–, con motivo de encontrarse ausente de manera permanente o temporal el titular del puesto.
- 3.2 De acuerdo con el numeral 3.6.4 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal” aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP, los encargos de puestos o de funciones autorizados mediante Resolución del Titular de la entidad que excedan de (30) días, dan derecho a percibir la diferencia entre la remuneración total del servidor encargado y el monto único de remuneración de la plaza materia del encargo. Para más detalle sobre conceptos referidos a ingresos de personal, recomendamos remitir las consultas a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, quien es competente para emitir opinión vinculante sobre estos temas, de conformidad con lo previsto por el Decreto de Urgencia N° 044-2021.
- 3.3 Solo será posible acceder al cargo de ejecutor coactivo a través del concurso público de méritos respectivo, para lo cual, deberá tenerse en cuenta el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 4 del T.U.O. de la Ley N° 26979.
- 3.4 Solo en aquellas entidades en que el cargo de ejecutor coactivo, según sus documentos de gestión interna (CAP, CAP Provisional y/o MOF), se encuentre clasificado como directivo superior, podrá ser ocupado mediante una acción de desplazamiento como el encargo, ante la ausencia permanente o temporal del titular del puesto. Caso contrario, corresponderá a cada entidad evaluar en función al régimen laboral, la acción de desplazamiento que resulte más idónea para que el puesto del ejecutor coactivo sea ocupado, para lo cual, deberá considerarse el perfil de puesto del servidor y el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 4 del T.U.O. de la Ley N° 26979.

⁶ Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público. Publicado en el diario oficial El Peruano el 21 de mayo de 2021

“Artículo 2. Materias en Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

(...)

2.3 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, y para desarrollar normas sobre dicha materia. Asimismo, emite opinión respecto a compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales.

(...)”

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: K3S3L2L



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"

- 3.5 La posibilidad de aplicar acciones de desplazamiento para ocupar el cargo de ejecutor coactivo, tienen por objeto que los procedimientos que estos lideran no se vean paralizados por motivos de ausencia, por lo que, las entidades se encuentran en la obligación de someter a concurso público de méritos, aquellos puestos de ejecutores coactivos que se encuentren vacantes de manera permanente o que la ausencia temporal de estos pueda prolongarse por lapsos de periodos superiores que ameriten contar con un suplente (por ejemplo en casos de licencias por enfermedad).

Atentamente,

Firmado por

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

PAULA CAROLINA MEDINA RAMIREZ

Analista Jurídico I

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/pcmr

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2024

Reg. 41160-2022

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: K3S3L2L