



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**TRABAJO DE ACADÉMICO:**

**"EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIO EN LA  
ENTIDADES PÚBLICAS PERUANAS"**

**PARA OBTAR EL GRADO DE BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA  
POLÍTICA**

**PRESENTADO POR:**

**Jorge Luis Cornejo Pezantes**

**LIMA – PERÚ**

**2020**

## **DEDICATORIA**

A Dios

A mis padres: Olga Pezantes, Jorge  
Cornejo.

A mi esposa: Salome La Cunza,

A mis Hijos: Kevin, Kimberly, George.

A mis Nietos, Mathias, Salomé, Iago.

## **AGRADECIMIENTO**

A la universidad

Al Rector, Decano, Docentes

A mis compañeros

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
ÍNDICE GENERAL .....	4
RESUMEN .....	5
ABSTRACT .....	6
I. INTRODUCCIÓN.....	7
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
III. RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	26
4.1. Discusión.....	26
4.2. Conclusiones .....	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	30

## RESUMEN

Los Contratos Administrativos de Servicio (CAS) vienen a representar una modalidad especial para la contratación laboral de tipo contractual, la cual vincula al Estado con una persona para que ésta preste sus servicios de manera subordinada, es decir, en las entidades públicas. El objetivo del estudio es conocer la evolución y el alcance de los CAS, en las entidades públicas peruanas. El estudio es de tipo documental explicativa, ya que se busca explicar su evolución e incidencia en la calidad de vida de los trabajadores y los beneficios aportados por este régimen, el método aplicado es el deductivo por ir de lo general a lo específico. La población y muestra, así como la información utilizada para los resultados, son las ofrecidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE). Se concluye que el régimen CAS es la modalidad más utilizada actualmente en todas las entidades públicas peruanas.

**Palabras claves:** *Contrato Administrativo de Servicios de Servicio, entidades públicas, régimen.*

## ABSTRACT

Service Administrative Contracts (CAS) come to represent a special modality for contractual employment, the qualification binding on the State with a person to provide their services in a subordinate manner, that is, and public entities. Objective of the study is to know the evolution and scope of the CAS, and Peruvian public entities. The study is of explanatory documentary type, since it seeks to explain its evolution and incidence and the quality of life of workers and the benefits provided by this regime, the method applied is deductive for going from the general to the specific. The population and the sample, as well as the information used for the results, are the recommendations of the Ministry of Labor and Employment Promotion (MTPE). It is concluded that the CAS regime is the most commonly used modality and all Peruvian public entities.

**Keywords:** *Service Administrative Contract, public entities, regime.*

## I. INTRODUCCIÓN

La investigación está centrada en el Régimen Especial del Contrato Administrativo de Servicios de Servicio (CAS) en la administración pública, o como también se podría decir, en las entidades pública, en ese contexto la Constitución Política del Perú, en su artículo 27° establece que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, desde esa perspectiva se busca responder la siguiente interrogante ¿De qué manera se ha dado la evolución de los Contratos Administrativos de Servicio en la entidades públicas peruanas?, para llegar a dicha conjetura, es necesario abordar las definiciones etimológicas de los términos contenidos en dicho tema.

Los Contratos Administrativos de Servicios, desde el punto de vista conceptual, vienen a constituir un contrato bilateral que genera obligaciones de manera recíproca, entre el contratante y el trabajador, donde el primero debe realizar el pago o remuneración al segundo a cambio de la contraprestación de sus servicios, donde el trabajador queda sujeto a dirección técnica, disciplinaria y fijación de la jornada laboral impuesta por el empleador, todo enmarcado en la típica relación subordinada. (De la Peña Olivas, 2006).

En su proceso evolutivo, sin ahondar en fechas de larga data, durante el Siglo XIX, (1801-1900), dio el inicio a la selección de contratistas mediante determinados procesos administrativos, donde la doctrina de la época precisaba la importancia de ciertos requisitos formales en la contratación administrativa, la cual se desprendía de la teoría de los contratos privados. Todo con base a lo expuesto

por “Delgado y Arriaga”, quienes explican que la importancia en los contratos administrativos es superior que los privados, considerando que “no hay que olvidar que el conjunto de requisitos exigidos por la legislación administrativa, exige tanto en la preparación como en la celebración de contratos de este tipo, están basados en la necesidad de asegurar y garantizar los intereses colectivos puestos al cuidado de la administración, y por tanto, dichos requisitos son límites impuestos a su actividad que no pueden ser tranqueados”. (Delgado Martín & Arriaga y Del Arco, 1899).

Posteriormente, la teoría del Contrato Administrativo de Servicios de Servicio tuvo sus orígenes en Francia, con la célebre decisión Terrier, dictada por el Consejo Federal Francés el 6 de Febrero del año 1903, con base a la opinión de un abogado del Estado, que tenía por nombre Romieu quien era el comisario, el cual planteó que todo lo relacionado con las organizaciones y funcionamiento de los servicios públicos, tanto de alcance nacional, como locales, eran exclusivamente de naturaleza administrativa, en consecuencia, debían ser conocimiento de la jurisdicción contencioso administrativo. (León García, 2006, pág. 404).

Esta célebre y famosa decisión, logro resolver todas las controversias que se habían presentado a raíz de los contratos verbales celebrados entre la Administración Francesa con todos aquellos que contribuyeran a la cacería de serpientes de la época, donde cada persona sería recompensada con una cantidad dineraria por cada serpiente eliminada. En ese entonces el Señor Terrier, solicitó su remuneración por el total de serpientes que él había eliminado, pedido que la



Administración negó alegando carencia presupuestaria. En ese sentido, el Consejo Federal expuso que dicho asunto era de su competencia, considerando que estaba relacionado con la ejecución de un servicio público. De esta manera se estableció la noción de servicio público, para distinguirlo de los contratos administrativos de los contratos civiles. (León Garcia, 2006, pág. 405)

Según Fernandez, explica que el fenómeno de la contratación pública, nace en la etapa de mayor auge de la tesis “ius administrativa” del contrato, siendo este un sistema contrapuesto a la contratación privada, sin considerar las circunstancias de que lo público y lo privado son ámbitos con que involucran conceptos jurídicos relativos, donde estos pocas veces podrían formularse de manera rígida o unitaria. (Fernandez Ruiz, 1962)

Retomando lo planteado por León sobre el origen de los contratos administrativos, la autora explica que la noción de servicio público para distinguir los contratos administrativos en Francia, el Consejo Federal Francés la abandonó en su decisión del 31 de Julio de 1912, por la noción de cláusulas exorbitantes, la cual también fue abandonada por dicho Consejo Federal en la decisión conocida como Epoux Bertín el 20 de Abril de 1956, donde se retomó el criterio de servicio público como el principal elemento característico de los contratos administrativos. Con base a lo anteriormente expuesto, y los subsiguientes argumentos que serán presentados en el presente estudio, la teoría del Contrato Administrativo de Servicios, está inspirado en el Derecho Francés, no obstante, son diversos los criterios para lograr una definición, considerando las contradicciones doctrinarias y jurisprudenciales que la preceden. En consecuencia, la Administración Pública,

sostiene la tesis de que existen dos tipos de contratos, con base al criterio amplio: 1) Los celebrados para satisfacer el interés general (contratos administrativos y los dirigidos a los sujetos del contrato), el contrato privado, 2) El criterio de tipo restringido el cual establece que es un Contrato Administrativo de Servicios cuando su finalidad está dirigido a la satisfacción de servicios públicos y con un contrato privado, cuando este no busque dicha finalidad. (Garcia de Entierra & Fernandez Tomas, 2008).

Al respecto Colmeiro, explicó que el Contrato Administrativo de Servicios viene a representar un instrumento jurídico de los cuales dispone la administración, con la finalidad de obtener prestaciones que le resulten inaccesibles utilizando sus propios recursos humanos, para lo cual definió literalmente que “celebrar contratos y remates con un tercero para que ejecute estos servicios públicos es un medio indirecto de administrar” (Colmeiro, 1876, pág. 445).

Desde esa perspectiva, podemos inferir que, desde hace unos 20 años aproximadamente, el Estado ha recurrido a estos instrumentos para ejecutar acciones con sus propios medios o también recurrir a particulares en la realización de obras, servicios o suministros que le son de interés para lograr sus objetivos.

Por su parte el catedrático español Gómez, Mariano definió el Contrato Administrativo de Servicios como “son administrativos, todos aquellos contratos en que interviene la Administración pública, legalmente representada, y tienen por objeto la ejecución de una obra o servicio público, ya sea en interés general del Estado, de la Provincia o del Municipio. (Gomez Gonzales, 1910, pág. 16).

Al respecto, al reconocido catedrático Francés Duguit. León, padre de la escuela de servicio público, postuló “No hay diferencia en cuanto al fondo, entre un contrato civil y otro administrativo, lo que da un contrato el carácter administrativo y fundamenta la competencia de los tribunales administrativos, es la finalidad del servicio público en vista de la cual se celebra” (Duguit, 1975, pág. 41).

En ese orden de ideas, el catedrático argentino Manuel María Díez, definió al Contrato Administrativo de Servicios como “una declaración de voluntad común de un órgano de la administración pública que actúa por el procedimiento de gestión pública y de un particular, destinada a regular relaciones jurídicas patrimoniales” (Diez, 1965, pág. 34).

Conceptualizando la contratación administrativa de servicios, el Estado peruano está en la procura de mejorar sus actuaciones administrativas a través de procesos de selección de personal que estén basados en la meritocracia, en otras palabras, se enfoca en la calificación de méritos del servidor público, para así conocer las competencias del servidor en el desempeño para que este ocupe el puesto de trabajo dentro de los entes públicos, sin embargo, esto no se llega a cumplir en algunas instituciones del estado, y debido a esa falta o Arbitrariedad, se están presentando diversas denuncias, juicios a las instituciones del Estado y se encuentran latentes, además es un tema de constante debate en foros civiles y penales, los cuales por su complejidad y burocracia no son resueltos o están inmersos en retardos procesales con sentencias tardías. Por otro lado, es evidente que algunos servidores públicos CAS, limitan sus obligaciones, esto como producto de sus inadecuadas actitudes influyendo además en las relaciones interpersonales

dentro de grupo de trabajo, jefes inmediatos y por supuesto afectando muchas veces su desempeño laboral, lo cual incide en el logro de las metas institucionales.

En relación a la definición de entidad pública, la Presidencia del Consejo de Ministros del Perú, según Directiva N° 374-2010-PCM/SGP “Disposiciones relacionadas a la definición del concepto de Entidad Pública y la validación del Registro Preliminar de las Entidades Públicas del Estado Peruano”, determinó que la entidad pública es “toda organización del Estado Peruano, con Personería Jurídica de Derecho Público, creada por norma expresa en el que se le confiere mandato a través del cual ejerce funciones dentro del marco de sus competencias y atribuciones, mediante la administración de recursos públicos, para contribuir a la satisfacción de las necesidades y expectativas de la sociedad, y como tal está sujeta al control, fiscalización y rendición de cuentas”. (Ministros P. C., 2010).

El Contrato Administrativo de Servicios, dentro de la Constitución Política de 1993, la Carta Magna contiene distintos artículos que tienen como propósito establecer los principios y normas básicas en la contratación en el Perú, siendo el caso los siguientes artículos N° 2, inciso 14 (Derechos de las personas a contratar con fines lícitos, siempre que no contravengan leyes del orden público); artículo N° 62 (en relación a la libertad contractual y los contratos Ley); artículo N° 63 (sobre igualdad jurídica de la inversión); y el artículo N° 76 (en referencia a las adquisiciones y contrataciones del Estado). Desde una manera de representar, se podría concluir que los artículos mencionados apuntan que el legislador optó por un régimen con tres tipos de normas contractuales:,1) Que es aplicable a todo tipo

de contratos, 2) Que aplican a contratos entre particulares y 3) Los Contratos de la Administración Pública.

En ese contexto, en el caso peruano, al igual como sucede en casi todos los países del mundo, la tendencia constitucional ha inclinado la balanza en mantener una marcada distinción entre lo que es la Contratación Privada y Contratación de la Administración Pública, por tanto, dichas distinciones no pueden obviarse al momento de legislar sobre la materia.

El régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), al momento de su creación en el año 2008, tuvo como finalidad solucionar la problemática que había sido ocasionada por el régimen de Servicios No Personales (SNP) dentro del sector público, la cual existía desde los años 90, como una modalidad contractual impuesta para contrarrestar las restricciones presupuestarias en la contratación nuevos ingresos de personal en las entidades públicas, siendo su objetivo minimizar costos laborales y tener acceso a un instrumento de contratación flexible dentro de dicho sector. (PCM, 2017)

En ese contexto, el régimen CAS viene a constituir una modalidad de **tipo especial** en la contratación laboral, Pública del Estado, donde su naturaleza laboral fue declarada por el Tribunal Constitucional en el Exp. N.º 00002-2010-PI/TC. en el mes de agosto de 2010. Está regulada por el Decreto Legislativo (D.L) N° 1057 y sus modificaciones, por otro lado, no está sujeta a la Ley de Base de la Carrera Administrativa, ni al régimen bajo la actividad la actividad privada D.L.728 privado ni tampoco a otras normas de regulación en las carreras administrativas especiales,

y por demás, es de carácter transitorio. El citado régimen aplica a todas las entidades públicas que están sujetas al D.L. N° 276, que es la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y remuneraciones del Sector Público y otras normativas de regulación a las carreras administrativas especiales, así como también a las entidades públicas que están adheridas a ese régimen laboral en el marco del régimen privado D.L. 728, siendo la excepción las empresas del Estado y los proyectos de inversión. (PCM, 2017)

Al respecto, es necesario precisar que el CAS es un régimen temporal, que sus contratos son anuales deben empezar del 1 enero al 31 de diciembre que posteriormente está siendo sustituido por la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

Según Valderrama, reconoce el método científico como un enfoque que busca el conocimiento y que implica formar y probar una Hipótesis. Esta metodología se utiliza para responder preguntas en una amplia variedad de disciplinas fuera de la ciencia, incluidas los negocios. El estudio propuesto se aplicó la **metodología descriptiva de campo**, la misma que se basó en la teoría y el conocimiento que se recopiló durante el año 2016. Respecto al diseño del estudio se formó una **metodología de diseño transversal** en la que el investigador muestra su interés analizando los cambios que se dan en el tiempo y su relación con ellas. Se plasma el interés del investigador que es analizar en un solo momento los resultados que se han podido recoger de diversos estudios, los mismos que se relacionan con la temática propuesta y elegida. (Valderrama, 2014).

Se analizan tesis y artículos de revistas y repositorios de universidades nacionales, los mismos que mantienen entre sus dimensiones, el análisis, la aplicación y el reconocimiento de la variable que se eligió. *Según la naturaleza de los datos:* Cualitativa, que para “Hernández”, la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en su ambiente natural y en relación con su contexto. Este tipo de estudio es seleccionado cuando se requiera examinar la manera en que los individuos elegidos perciben y experimentan los sucesos o fenómenos que los

rodean, realizando un análisis profundo de su punto de vista, interpretación y significado. (Hernandez Fernandez, 2014, pág. 358)

Según el propósito: Básica, descrita por “Valderrama”, como una investigación teórica, pura o fundamental y según su profundidad: Descriptiva: Tiene como objetivo central describir el comportamiento de una o más variables dependientes en una población definida o en una muestra de una población. A decir de (Valderrama, 2014), el nivel descriptivo corresponde a medir y describir las características de los hechos o fenómenos, sobre el tema. (Valderrama, 2014).

### **Escenario de estudio**

En la metodología de tipo cualitativo no se habla de universo, sino que corresponde el análisis de escenarios, según “Taylor y Bogdan”. El escenario de estudio corresponde al lugar en el que se desarrollará la investigación, para el caso se analizó las entidades públicas y a quienes se desenvuelvan en este medio, bajo la modalidad de contratos administrativos. (Taylor & Bogdan, 1984).

### **Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

La técnica corresponde al análisis descriptivo de datos, a través de la observación, que permitirá al investigador evidenciar y visualizar la esencia de los sujetos o elementos en los que se basa el estudio. Para “Méndez” la observación es una técnica que de manera intelectual o intencional hace uso del análisis de los hechos y acontecimientos, datos o relaciones que permiten reconocer la existencia de situaciones que se deban analizar y explicar a partir del estudio. (Mendez, 2001, pág. 50).



### **Método de análisis de información**

El análisis de la información se realizará tras la recolección de datos estadísticos, sin dejar de ser importante el desarrollo del proceso de revisión documental: (a) Recojo de información, (b) Organización de la información recogida, (c) Interpretación y (d) Conclusiones.

### **Aspectos éticos**

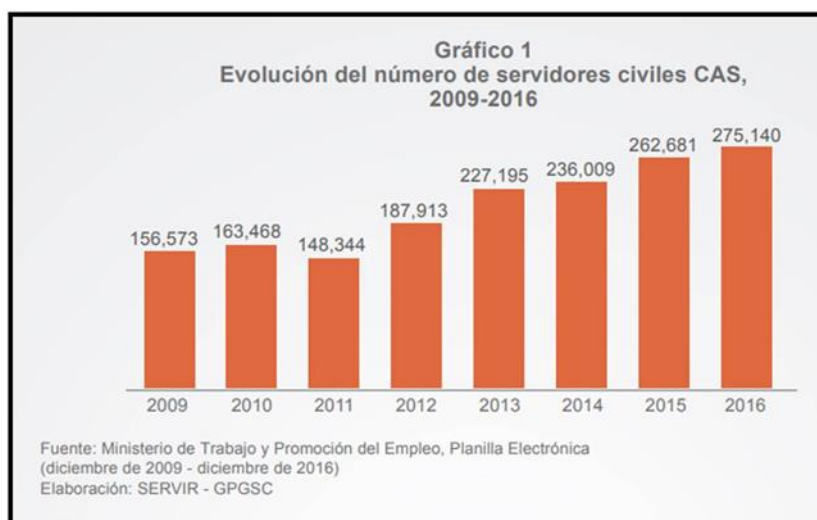
El desarrollo del estudio se basa específicamente en la observación, medición y obtención de resultados.

Se tuvo cuidado con las citas de los autores y su referencia bibliográfica, a fin de no caer en plagio, ni similitud.

### III. RESULTADOS

Conociendo todos los regímenes laborales del Estado Peruano, se llegan a los resultados de la investigación, donde se mostrarán a continuación las incidencias de los servidores públicos CAS, es decir, los contratos administrativos de servicio en las entidades públicas.

Según información que se encuentra disponible en SERVIR, procesando como fuente de datos las planillas electrónicas del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), hasta el mes de Diciembre de 2016, a la fecha existían aproximadamente un total de 275 mil servidores públicos adscritos al régimen CAS en los 3 niveles de gobierno, se puede observar que el número de servidores bajo el régimen CAS, se ha incrementado de manera sostenida desde el año 2009 hasta el 2016, pudiéndose evidenciar que pasó de 157 mil a 275 mil servidores públicos, implicando esto un incremento de 8% anual en promedio, para un acumulado de 76% en 8 años. (Gráfico N° 1). (SERVIR, 2017)



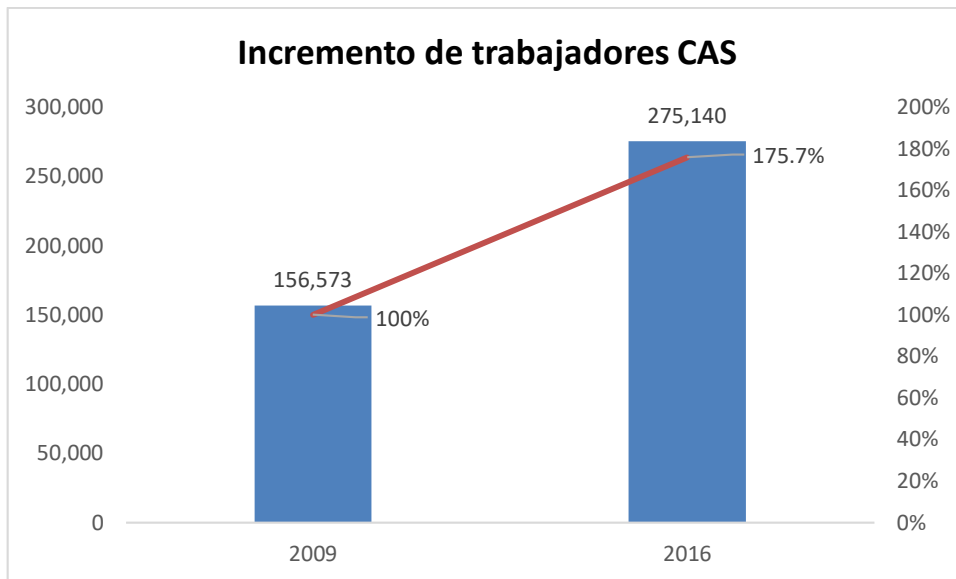
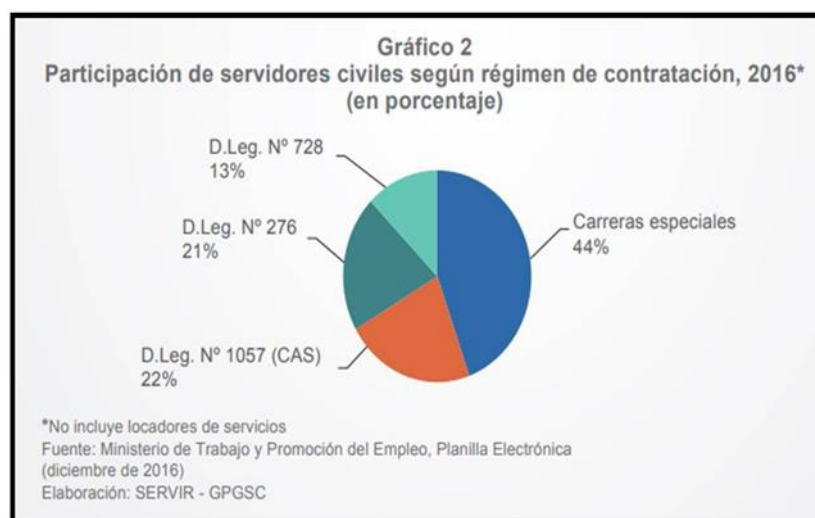
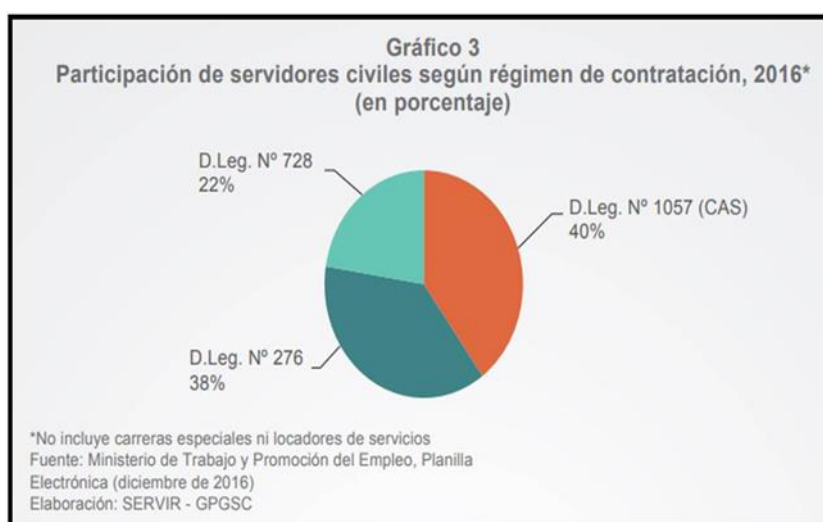


Gráfico: Elaboración propia

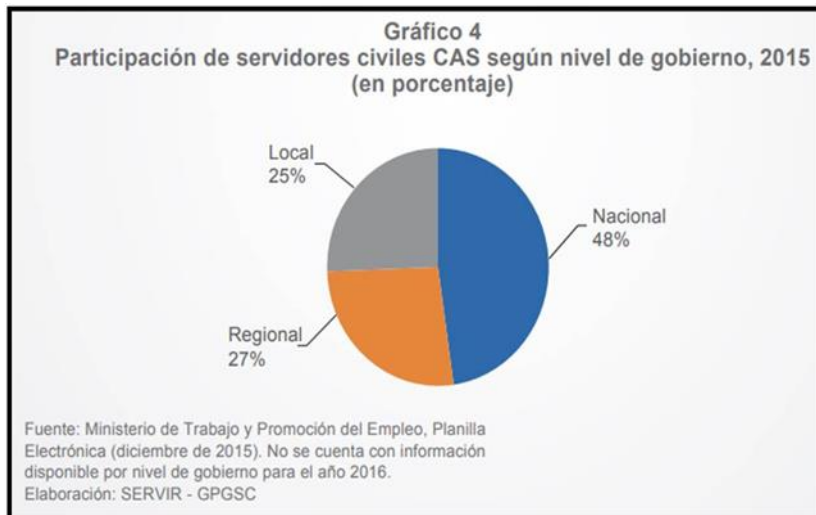
En la siguiente grafica se puede apreciar que los servidores CAS vienen a representar el 22% de los trabajadores dentro de las entidades públicas que están bajo este régimen laboral, estando posicionado como el segundo grupo con más cantidad de contratos administrativos, solo por debajo de aquellos servidores públicos que están sujeto al régimen de carreras especiales. (Gráfico N° 2). (SERVIR, 2017).



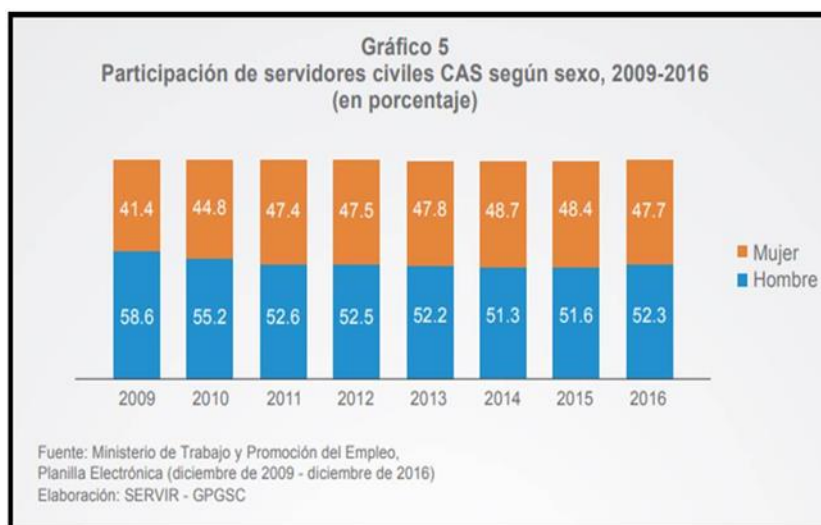
Desde otra perspectiva en esta discusión de resultados, si se excluye a los servidores públicos que tienen contratos administrativos en régimen de carreras especiales, el grupo de contratos administrativos de servicio CAS, conformaría la mayor parte de los empleados del sector público a un régimen laboral con un alcance del 40% de la población empleado, véase gráfico N° 3. (SERVIR, 2017).



Desde la perspectiva de nivel de gobierno, en el gráfico N° 4, se puede observar que los contratos administrativos de servicio CAS, representan el 48% dentro de las entidades públicas del gobierno regional, un 27% dentro del gobierno regional y un 25% en los de nivel local. (SERVIR, 2017)



Con base a los datos aportados por las fuentes mencionadas, en la siguiente grafica N° 5, se puede observar que en términos generales, no existen brechas significativas en lo que a genero se respecta, en referencia al acceso a las diversas posiciones a las entidades públicas bajo el régimen CAS, ya que el 48% de los cargos son ocupados por mujeres. El análisis que puede realizar al respecto, es que desde el año 2009 al 2016, se registró una disminución en esa brecha, donde la participación de los hombres bajo de 59% a 52%, al contrario las mujeres aumento de 41% a 48%." (SERVIR, 2017).



Ahora, en relación a las remuneraciones de los servidores públicos bajo la figura del CAS, y respondiendo a la interrogante inicialmente planteada con relación a la evolución de los Contratos Administrativos de Servicio en las entidades públicas peruanas, estas remuneraciones se han venido incrementando para ambos sexos, desde el año 2013 al 2016 se observan para los hombres un incremento promedio de 9% y para las mujeres de 11%, representando estos un 6% y 8% en términos reales, luego de deducir los efectos inflacionarios. (Gráfico N° 6). (SERVIR, 2017).



Por otro lado, otro factor bien interesante de analizar en la evolución de los contratos administrativos de servicio en las entidades públicas, es el incremento salarial mensual promedio de las mujeres en el régimen CAS en proporción a los hombres, es que la brecha que inicialmente existía entre ambos se ha reducido significativamente, de 10% a 4% analizando los mismos años de la gráfica anterior. (Gráfico N° 7) (SERVIR, 2017).



Aunque se conoce que no existe estructuras salariales predefinidas en el CAS como las existentes en las carreras especiales y el régimen del D.L. N° 276, en el cual prevalece el perfil del puesto, los ingresos promedio de las mujeres en el CAS se ha acercado al de los hombres, esto debido a la posibilidad y el acceso a la educación universitaria en años recientes, propiciando esto una mayor formación profesional y posiciones de mayores ingresos dentro de las entidades públicas.

En la siguiente tabla, se puede apreciar el número de contratos colectivos celebrados en el Sector Público según el tipo de entidad, entre el año 2006 al 2018.

**Tabla N° 1:** Sector Público – Total de convenios colectivos efectuados 2006 al 2018

SECTOR PÚBLICO: NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS POR PLAZO DE VIGENCIA DEL CONVENIO Y SEGÚN TIPO DE ENTIDAD, 2006 - 2018												
Tipo de entidad	Plazo de vigencia del convenio									Total		
	IGUAL O MENOR A 1 AÑO			MAYOR A 1 AÑO			NO INDICA					
	Nº	% columna	% fila	Nº	% columna	% fila	Nº	% columna	% fila	Nº	% columna	% fila
EMPRESA PÚBLICA	446	48.1%	97.8%	9	22.0%	2.0%	1	2.2%	0.2%	456	45.0%	100.0%
GOBIERNO LOCAL	281	30.3%	89.5%	9	22.0%	2.9%	24	53.3%	7.6%	314	31.0%	100.0%
GOBIERNO REGIONAL	48	5.2%	94.1%	0	0.0%	0.0%	3	6.7%	5.9%	51	5.0%	100.0%
PROGRAMA / PROYECTO	31	3.3%	79.5%	6	14.6%	15.4%	2	4.4%	5.1%	39	3.8%	100.0%
ORGANISMO CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMO	24	2.6%	92.3%	0	0.0%	0.0%	2	4.4%	7.7%	26	2.6%	100.0%
ORGANISMO PÚBLICO EJECUTOR	21	2.3%	80.8%	2	4.9%	7.7%	3	6.7%	11.5%	26	2.6%	100.0%
ORGANISMO TÉCNICO ESPECIALIZADO	19	2.0%	79.2%	4	9.8%	16.7%	1	2.2%	4.2%	24	2.4%	100.0%
MINISTERIO	15	1.6%	88.2%	1	2.4%	5.9%	1	2.2%	5.9%	17	1.7%	100.0%
ADMINISTRADORA DE FONDO INTANGIBLE DE LA SEGURIDAD SOCIAL	12	1.3%	70.6%	5	12.2%	29.4%	0	0.0%	0.0%	17	1.7%	100.0%
UNIVERSIDAD	4	0.4%	66.7%	0	0.0%	0.0%	2	4.4%	33.3%	6	0.6%	100.0%
FUERZAS ARMADAS Y POLICIALES	4	0.4%	100.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	4	0.4%	100.0%
ENTIDAD DE TRATAMIENTO ESPECIAL	2	0.2%	66.7%	1	2.4%	33.3%	0	0.0%	0.0%	3	0.3%	100.0%
PODER JUDICIAL	1	0.1%	33.3%	0	0.0%	0.0%	2	4.4%	66.7%	3	0.3%	100.0%
PODER LEGISLATIVO	0	0.0%	0.0%	2	4.9%	100.0%	0	0.0%	0.0%	2	0.2%	100.0%
OTROS*	20	2.2%	76.9%	2	4.9%	7.7%	4	8.9%	15.4%	26	2.6%	100.0%
<b>Total</b>	<b>928</b>	<b>100.0%</b>	<b>91.5%</b>	<b>41</b>	<b>100.0%</b>	<b>4.0%</b>	<b>45</b>	<b>100.0%</b>	<b>4.4%</b>	<b>1,014</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

\*Incluye ZOFRATACNA, Centro Vacacional Huampaní y SENATI.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Anuarios Estadísticos Sectoriales 2006 - 2018.

Elaboración: SERVIR - GPGSC.

Por otro lado, en las siguientes tablas se puede apreciar la tendencia de las afiliaciones sindicales en ambos sexos, donde la necesidad de buscar garantías de los derechos laborales, es un sentimiento común, manteniéndose los promedios de forma ponderada en el sector público, desde el año 2008 hasta el año 2018; y en el sector privado en comparación con el sector público, entre los años 2014 al 2018. (SERVIR, 2017)

**Tabla N° 2: Afiliación sindical en el Sector Público según género 2008 - 2018**



Sector Público: Tasa de afiliación sindical según sexo, 2008 - 2018											
Sexo	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Mujeres	16.2%	13.3%	13.6%	13.4%	13.2%	15.9%	15.8%	15.9%	15.4%	15.5%	15.7%
Hombres	17.2%	14.2%	14.4%	14.7%	14.0%	16.3%	15.6%	16.7%	16.3%	16.4%	16.7%

\*Promedio mensual en cada año. No incluye locadores de servicios.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica 2008 - 2018.

Elaboración: SERVIR - GPGSC.

TASA DE AFILIACIÓN SINDICAL POR ÁMBITO Y SEGÚN SEXO*, 2014, 2016 y 2018						
Sexo	Sector público			Sector privado formal		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Mujer	15.8%	15.4%	15.7%	1.7%	1.5%	1.7%
Hombre	15.6%	16.3%	16.7%	8.9%	7.4%	7.7%

\*Promedio mensual en cada año. No incluye locadores de servicios.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica 2014, 2016 y 2018.

Elaboración: SERVIR - GPGSC.

Tabla N° 3: Total de convenios colectivos según el tipo de entidad, 2006 – 2018.

SECTOR PÚBLICO: NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS POR TIPO DE CONVENIO Y SEGÚN TIPO DE ENTIDAD, 2006 - 2018									
Tipo de entidad	Convenio colectivo			Laudo arbitral			Total		
	Nº	% columna	% fila	Nº	% columna	% fila	Nº	% columna	% fila
EMPRESA PÚBLICA	411	46.5%	90.1%	45	34.6%	9.9%	456	45.0%	100.0%
GOBIERNO LOCAL	283	32.0%	90.1%	31	23.8%	9.9%	314	31.0%	100.0%
GOBIERNO REGIONAL	32	3.6%	62.7%	19	14.6%	37.3%	51	5.0%	100.0%
PROGRAMA / PROYECTO	35	4.0%	89.7%	4	3.1%	10.3%	39	3.8%	100.0%
ORGANISMO CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMO	21	2.4%	80.8%	5	3.8%	19.2%	26	2.6%	100.0%
ORGANISMO PÚBLICO EJECUTOR	23	2.6%	88.5%	3	2.3%	11.5%	26	2.6%	100.0%
ORGANISMO TÉCNICO ESPECIALIZADO	11	1.2%	45.8%	13	10.0%	54.2%	24	2.4%	100.0%
MINISTERIO	16	1.8%	94.1%	1	0.8%	5.9%	17	1.7%	100.0%
ADMINISTRADORA DE FONDO INTANGIBLE DE LA SEGURIDAD SOCIAL	16	1.8%	94.1%	1	0.8%	5.9%	17	1.7%	100.0%
UNIVERSIDAD	3	0.3%	50.0%	3	2.3%	50.0%	6	0.6%	100.0%
FUERZAS ARMADAS Y POLICIALES	4	0.5%	100.0%	0	0.0%	0.0%	4	0.4%	100.0%
ENTIDAD DE TRATAMIENTO ESPECIAL	3	0.3%	100.0%	0	0.0%	0.0%	3	0.3%	100.0%
PODER JUDICIAL	3	0.3%	100.0%	0	0.0%	0.0%	3	0.3%	100.0%
PODER LEGISLATIVO	2	0.2%	100.0%	0	0.0%	0.0%	2	0.2%	100.0%
OTROS*	21	2.4%	80.8%	5	3.8%	19.2%	26	2.6%	100.0%
<b>Total</b>	<b>884</b>	<b>100.0%</b>	<b>87.2%</b>	<b>130</b>	<b>100.0%</b>	<b>12.8%</b>	<b>1,014</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

\*Incluye ZOFRATACNA, Centro Vacacional Huampaní y SENATI.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Anuarios Estadísticos Sectoriales 2006 - 2018.

Elaboración: SERVIR - GPGSC.

## **IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

### **4.1. Discusión**

Actualmente, la legislación vigente, denominada Ley del Servicio Civil N° 30057 del 2013, exhorta sobre la importancia de los requisitos establecidos en la ley como lo son “la capacitación y evaluación del desempeño, que en oposición a la Ley anterior considera con mayor énfasis los deberes del servidor público, de este modo el Estado a diferencia del antiguo régimen Servicios No Personales (SNP, desarrolla una gestión laboral para potenciar el perfil del trabajador CAS” ).

Con base a lo anteriormente expuesto, se entiende que el trabajador del anterior régimen SNP, no contaba derechos laborales y por ende, su contratación se formulaba bajo un contrato de locación de servicio o de servicios no personales, adicionalmente la capacitación y evaluación no eran reguladas, no obstante, con esta nueva legislación, el Estado procura impulsar la capacitación como un mecanismo activo que permita la capacitación para el desarrollo y formación profesional del servidor público imperativamente, por tanto, es válido afirmar que aun el Estado tiene mucho que hacer, para lograr el fortalecimiento de la institucionalidad y los servicios que presta, solo los futuros resultados podrán ofrecer una perspectiva sobre la gestión pública eficaz y eficiente hacia todos los administrados y en consecuencia la calidad del servicio al público en general.

En relación a la Ley de Servicio Civil, es importante acotar que la misma busca que sus políticas se implementen en el régimen económico social, para que

de esta manera el trabajador pueda hacer uso de sus derechos constitucionales, y consecuencia hacer uso de sus derechos laborales, la Ley Servir está conformada por 98 artículos, 12 disposiciones complementarias finales, además de 14 transitorias, 2 modificaciones y una derogatoria, siendo su objeto de manera supletoria que logre alcanzar a todos los trabajadores que estén contenidos en otros regímenes laborales.

Según la finalidad de la Ley Servir N° 30057 (2013), indica que “la norma se enfoca a la eficiencia, productividad, calidad y desarrollo de la persona humana” (p. 2). Por tanto, la ley da cobijo a los empleados o trabajadores de las empresas públicas del Estado, no obstante, no se incluyen a servidores de carreras especiales, ni tampoco los obreros que prestan servicio en los gobiernos regionales y locales. Sin embargo, aquellos trabajadores del Estado que no sean regidos por la nueva Ley, serán protegidos en todo lo que sea necesario para así garantizar los debidos derechos del servidor y en forma supletoria será aplicado el proceso disciplinario y sancionatorio a todos los servidores de carreras especiales y trabajadores de aquellos gobiernos regionales y locales. De igual manera, cualquier servidor que desee trasladarse de forma voluntaria a dicho régimen, lo podrá realizar a través de concurso previo, sin necesidad de exigirle la renuncia a su actual régimen, lo expresado se encuentra comprendido en los Decretos Legislativos N° 276, el N° 728 y el N° 1057.

En relación a la migración voluntaria de régimen de la Ley Servir, los trabajadores que de manera voluntaria soliciten su cambio al nuevo régimen laboral, la ley establece que están renunciando a sus beneficios y derechos del

régimen anterior, por lo tanto, no tendrán derecho a su retorno, ni realizar reclamos por algún derecho específico o también sobre beneficios totales de su anterior régimen laboral.

Por su parte, Príncipe (2017), indica que dentro de los beneficios que ofrece la Ley de Servicio Civil, está la ponderación de la meritocracia como base fundamental de la reforma de la nueva Ley, donde el trabajador será evaluado sobre su desempeño y con base a la calificación obtenida, obtendrá continuidad o su relación contractual con el Estado, se extinguirá. El fin buscado es que el ciudadano pueda recibir una mejor atención por parte del Estado, para tal propósito la Ley busca fortalecer al talento humano a través de la capacitación constante y sistemática, enmarcada en las necesidades del trabajador y de la entidad pública. Sin embargo, la inestabilidad laboral fijada por la misma Ley, causa una inapropiada percepción de lo ofrecido por el Estado, causando zozobra, temor y una marcada falta de identidad en todos los trabajadores CAS.

#### **4.2. Conclusiones**

Que la modalidad del CAS en las entidades públicas, se ha incrementado de manera sostenida desde el año 2009 hasta el 2019, en un promedio de 8% anual, representando más del 22% de los empleados públicos adheridos a este régimen laboral.

Por otro lado, se evidencia que más del 50% de los contratos administrativos de servicio corresponden a las entidades públicas del nivel de gobierno nacional, dando a demostrar que es el instrumento más utilizado por el gobierno central para

la contratación de servidores públicos, por su flexibilidad ya que no requiere de mayores procesos de planificación ni tampoco de rigurosos criterios en la selección del personal, de allí su abrumador incremento en ese nivel gubernamental.

Además, se puede conocer como la brecha de género en lo que respecta al acceso a posiciones dentro de este régimen, se ha reducido al punto que casi no existe en términos generales, sin embargo, se demuestra que todavía el hombre tiene un ingreso promedio de 4% por encima de la mujer.

Sin embargo, se pudo conocer que una de las debilidades del Contrato Administrativo de Servicios de Servicio, es que vulnera la estabilidad laboral del trabajador, considerando que luego de sucesivos contratos de trabajo con base a esa modalidad, el trabajador puede ser cesado al no renovársele dicho contrato.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carbonero Gallardo, M. (2010). *La Adjudicación de los contratos administrativos. Origen, Evolución y sistema actual. (Tesis Doctoral)*. Universidad de Granada, España.
- Colmeiro, M. (1876). *Derecho Administrativo Español (Vol. Tomo II)*. Madrid, España: Imprenta y Librería de Eduardo Martinez.
- De la Peña Olivas, J. M. (2006). *Congreso de la Obras Publicas Romanas*. Astorga, España: Travians.
- Diez, M. M. (1965). *Derecho Administrativo*. Buenos Aires: Editora Argentina.
- Duguit, L. (1975). *Las Transformaciones del Derecho*. Buenos Aires: Heliasta.
- Fernandez Ruiz, J. (1962). *El surgimiento del Contrato Administrativo de Servicios Introducción al derecho administrativo*. Buenos Aires: Perrot.
- Garcia de Entierra, E., & Fernandez Tomas, R. (2008). *Curso Derecho Administrativo (Vol. Tomo I)*.
- Gomez Gonzales, M. (1910). *Contratos Administrativos*. Barcelona: Eiclopedia Juridica Española.
- Hernandez Fernandez, B. (2014). *Metodologia de la Investigación*.

León García, D. (2006). *El Contrato Administrativo de Servicios en Venezuela* (Num 1 ed.). Venezuela: Erga Omnes.

Mendez, C. (2001). *Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso*.

Ministros, P. C. (2010). *Plataforma Digital Unica del estado Peruano*.

Recuperado el 2020, de Resolución Ministerial N° 374-2010-PCM:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/357297/RM-374-2010-PCM.pdf>

Ministros, P. d. (16 de 12 de 2010). *Presidencia de Consejo de Ministro*. (R.

M.-2.-P. Peruano., Editor) Recuperado el 2020, de

<https://storage.servir.gob.pe/archivo/2017/informe-regimen-cas-servir-2017.pdf>

PCM, . P. (05 de 2017). *El Regimen Especial de Contratación de*

*Administrativa de Servicios*. Obtenido de

<https://storage.servir.gob.pe/archivo/2017/Informe-Regimen-CAS-SERVIR-2017.pdf>

SERVIR. (2017). <https://storage.servir.gob.pe/archivo/2017/Informe-Regimen-CAS-SERVIR-2017.pdf>.

Taylor, S., & Bogdan, R. (1984). *Introducción a los Metodos Cualitativos de Investigación*. Barcelona: Montcada i Reixach.

Valderrama, S. (2014). *Metodo Cientifico*.