

# Los derechos de los Trabajadores CAS

**José María Pacori Cari**

Maestro en Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín –  
Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo – Socio de la  
Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Socio de la  
Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

# Presupuesto Institucional

Art. 6, último párrafo, D. Leg. 1057 indica:  
“Los derechos reconocidos en el presente  
Art. se financian con cargo al presupuesto  
institucional de cada entidad o pliego  
institucional, sin demandar recursos  
adicionales al Tesoro Público”.

# Enumeración de los derechos de los trabajadores CAS

1. Remuneración

2. Jornada de trabajo

3. Descanso semanal

4. Refrigerio

5. Aguinaldo

6. Vacaciones

7. Licencias

8. Seguridad y salud en el trabajo

9. Libertad sindical

10. Régimen de pensiones

11. Régimen contributivo administrado por ESSALUD

12. Certificado de trabajo

# Remuneración

Art. 6, inciso 1) D. Leg. 1057 indica: “El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos: 1. Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida”.

# Mínimo y máximo

La remuneración mínima vital (RMV)  
asciende a S/. 1 025.00

Ningún trabajador CAS percibirá  
ingresos mensuales mayores a seis (6)  
Unidades de Ingreso del Sector  
Público, seis (6) UISP es S/. 15 600.00.

# Jornada de Trabajo

Art. 6, inciso 2) D. Leg. 1057 indica: “El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos”: “2. Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable tal jornada especial”.

# Jornada especial

**Régimen laboral especial.** “Así, de manera concordante a la jornada semanal máxima establecida en el artículo 6 del DL 1057, es importante prever la Primera Disposición Complementaria y Final del Decreto Supremo N° 007-2002-TR por la cual se prescribe taxativamente que los regímenes o sistemas de trabajo especiales se rigen por sus propias normas, disposición que coincide con el DL 1057, el cual no contempla excepción alguna que permita interpretar que los servidores que desarrollan cierto tipo de actividades se encuentran excluidos de la jornada máxima de trabajo propia de su régimen laboral” (Informe Técnico 000142-2023-SERVIR-GPGSC)

**Trabajadores de confianza.** “En relación con lo expuesto y como excepción a la regla general, cabe mencionar que los servidores de confianza contratados y/o designados en el régimen especial CAS cuyo vínculo con la entidad implica una especial relación de sujeción basada en la confianza otorgada por decisión exclusiva del empleador, se encuentra exento de la jornada laboral máxima referida en los párrafos precedentes debido a la naturaleza de sus funciones (Informe Técnico 000142-2023-SERVIR-GPGSC)

# Descanso semanal

Art. 6, inciso 3) D. Leg. 1057 indica: “El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos”: “3. Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo”.

# ¿Obligatoriedad del domingo?

“Sobre la oportunidad de otorgar el goce del descanso semanal, debemos indicar que la norma propone que el descanso vacacional sea preferentemente los días domingos, mas no exige al empleador (de manera indefectible) que sea exclusivamente dicho día. Por tanto, el servidor civil podrá prestar servicios los días domingos cuando los requerimientos del servicio que presta en la entidad pública lo hagan indispensable, en cuyo caso la entidad pública deberá establecer el cronograma de actividades de tal manera que pueda gozar de su descanso semanal en otro día diferente de la semana” (Informe Técnico 1480-2019-SERVIR/GPGSC).

# Refrigerio

Art. 6, inciso 4) D. Leg. 1057 indica: “El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos”: “4. Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo”.

# Aguinaldos

Art. 6, inciso 5) D. Leg. 1057 indica: “El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos”: “5. Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público”.

# Vacaciones

Art. 6, inciso 6) D. Leg. 1057 indica: “El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos”: “6. Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales”.

# Licencias

Art. 6, inciso 7) D. Leg. 1057 indica: “El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos”: “7. Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales”.

# Seguridad y Salud en el Trabajo

Art. 6, inciso 8) D. Leg. 1057 indica: “El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos”: “8. Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

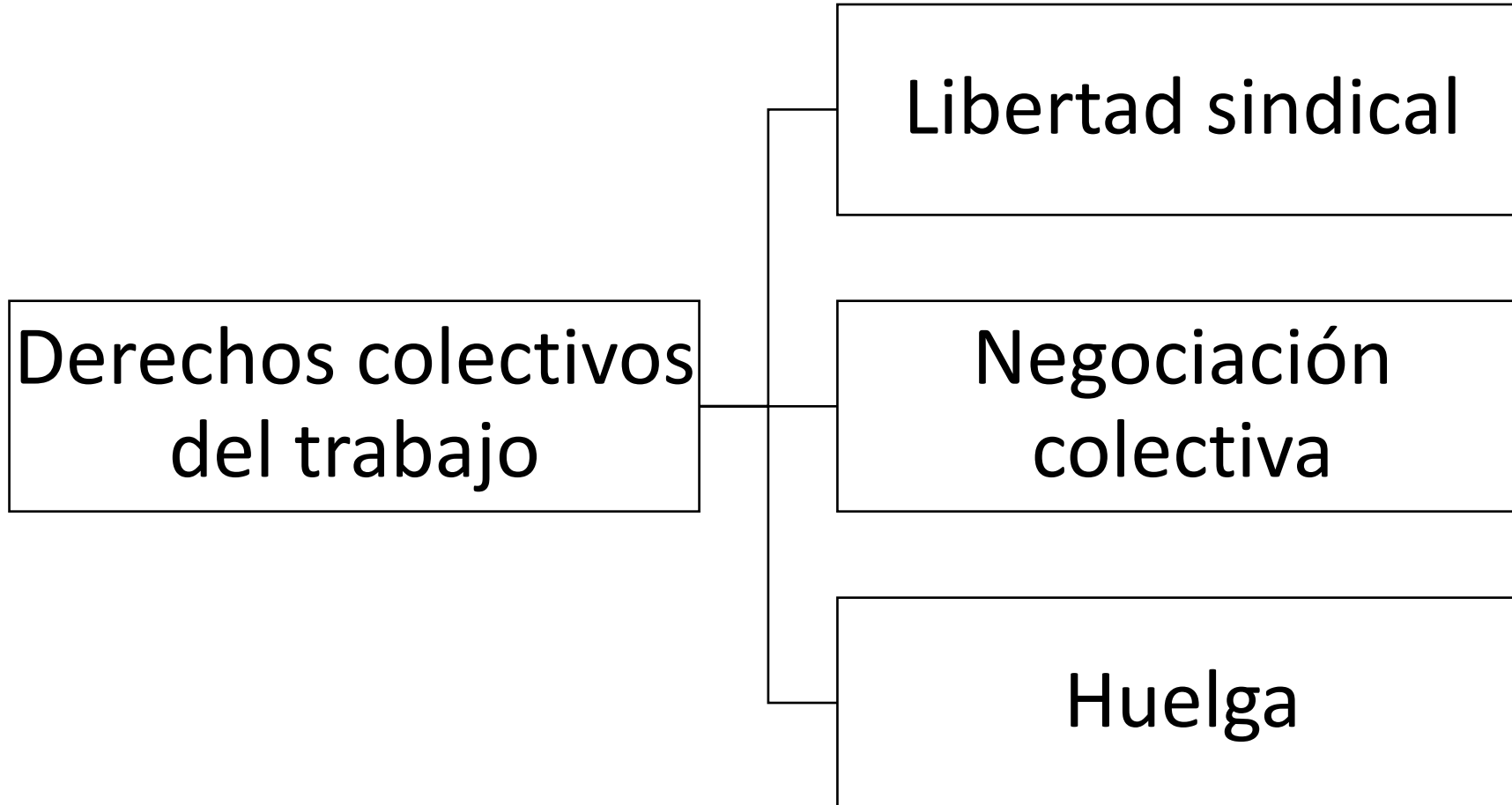
# Derechos del trabajador seguridad y salud

- a. Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen **derecho a las prestaciones de salud** necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral (artículo VI de la Ley 29783).
- b. Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren **condiciones de trabajo dignas** que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua (artículo IX de la Ley 29783).
- c. Las trabajadoras en **estado de gestación** tienen **derecho a ser transferidas a otro puesto** que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría (artículo 66 de la Ley 29783).
- d. Todo trabajador tiene **derecho a comunicarse libremente con los inspectores de trabajo**, aun sin la presencia del empleador (artículo 72 de la Ley 29783).
- e. Los trabajadores están protegidos contra cualquier **acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del empleador** que se originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (artículo 73 de la Ley 29783).

# Libertad sindical

Art. 6, inciso 9) D. Leg. 1057 indica: “El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos”: “9. A la libertad sindical, ejercitada conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y normas reglamentarias”.

# Derechos colectivos del trabajo



# Régimen de pensiones

Art. 6, inciso 10) D. Leg. 1057 indica: “El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos”: “10. A afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones, y cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo”.

# Seguros

El **Sistema Nacional de Pensiones (SNP)** es un régimen de repartos, donde la Oficina de Normalización Previsional (ONP) es la encargada de su administración

El **Sistema Privado de Pensiones (SPP)** es un régimen de capitalización individual administrado por las administradoras de fondos de pensiones (AFP) y las empresas del sistema financiero (ESF)

**Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)** que otorga coberturas en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales (artículo 19 de la Ley 26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud -)

# Régimen Contributivo administrado por ESSALUD

Art. 6, inciso 11) D. Leg. 1057 indica: “El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos”: “11. Afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud. La contribución para la afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud tiene como base imponible el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado. A partir del año fiscal 2020, la contribución tiene como base imponible el equivalente al 45% de la UIT vigente y para el año fiscal 2021 la base imponible será el equivalente al 55% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado”.

# Base imponible

Opinión 0032-2023-DGGFRH/DGPA “¿La base imponible de la contribución a EsSalud para los trabajadores del régimen CAS se debe calcular de la misma manera que se hizo para el año 2020, es decir, será equivalente al 45% de la UIT vigente?; o al haberse autorizado al MEF la aprobación de la nueva base imponible para el cálculo de las aportaciones al EsSalud de los referidos trabajadores y no haber sido determinada para el presente año ¿las entidades públicas no estarán obligadas a realizar dichas aportaciones?” “Las entidades públicas están obligadas a realizar las aportaciones a EsSalud para los trabajadores del régimen CAS en el presente año, al existir habilitación legal. La base imponible máxima de la contribución se debe calcular de la misma manera que se hizo para el año 2020, es decir, que será equivalente al 45% de la UIT vigente”.

Informe 000026-2022-SUNAT/7T0000 “Se consulta cuál es la base imponible máxima que se debe considerar para calcular el aporte al Seguro Social de Salud (ESSALUD) correspondiente al año 2022 de los trabajadores bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)”. “Para el año 2022, la base imponible máxima que se debe considerar para calcular el aporte al ESSALUD de los trabajadores del régimen CAS será equivalente al 45% de la UIT vigente”

# Certificado de Trabajo

Art. 6, inciso 12) D. Leg. 1057 indica: “El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos”: “12. Recibir al término del contrato un certificado de trabajo”.

# Certificado de trabajo y Constancia de trabajo

**a. Certificado de Trabajo.** Diccionario panhispánico del español jurídico “Documento que a la terminación del contrato de trabajo el empleador debe entregar al trabajador en el cual se debe hacer constar la fecha de entrada al trabajo, su salida, la clase de trabajo ejecutado y el salario que se devengaba”.

**b. Constancia de Trabajo.** “En cuanto a la constancia de trabajo, deberá ser otorgada durante la vigencia de su vínculo laboral, con la cual se puede acreditar el vínculo activo o vigente de dicho servidor con la entidad al momento de la solicitud, indicándose el cargo y área o unidad orgánica de la prestación de servicios, así como el tiempo de servicios indeterminado, esto último quiere decir, ‘tipo de contrato: a plazo indeterminado’. (Informe Técnico 1266-2022-SERVIR-GPGSC)”

# Muchas gracias

## **José María Pacori Cari**

**Despacho de Abogados**

**Corporación Hiram Servicios Legales EIRL**

**Contacto**

[corporacionhramsl@gmail.com](mailto:corporacionhramsl@gmail.com)

**Teléfono móvil y WhatsApp**

**959666272**