

ANÁLISIS DEL

DECRETO SUPREMO

N.º 142-2026-EF (21/07/2026)

**Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicios
para trabajadores del régimen CAS**

22 Julio de 2026

AVANCE LABORAL CON IMPLEMENTACIÓN GRADUAL HASTA 2030

1. Objeto de la norma

El Decreto Supremo N.º 142-2026-EF establece las condiciones, procedimientos y bases de cálculo para implementar dos nuevos beneficios económicos para las personas contratadas bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 —régimen CAS—:

1. Dos gratificaciones anuales: una por Fiestas Patrias y otra por Navidad.
2. Compensación por Tiempo de Servicios —CTS— al finalizar el vínculo laboral.

La regulación se aplica a las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales, municipalidades y demás entidades comprendidas en el sector público. El MEF calcula que más de 350 000 trabajadores CAS se encuentran comprendidos en la medida.

2. Antecedente normativo

La norma desarrolla la Ley N.º 32563, publicada el 23 de marzo de 2026, que reconoció a los servidores CAS el derecho a dos gratificaciones anuales y a una CTS equivalente al 100 % de la remuneración por cada año trabajado.

Posteriormente, la Ley N.º 32732, publicada el 19 de julio de 2026, incorporó disposiciones presupuestarias para financiar estos beneficios y permitió que su implementación se realizara progresivamente, considerando la disponibilidad fiscal.

Por ello, el Decreto Supremo N.º 142-2026-EF no crea originalmente el derecho, sino que establece la manera y el ritmo en que será aplicado.

3. Implementación gradual

El aspecto más importante y controvertido es que las gratificaciones y la CTS no serán pagadas inmediatamente al 100 %, sino de acuerdo con el siguiente cronograma:

Año fiscal	Gratificación	CTS por año trabajado
2026	10 % de la remuneración	10 %
2027	20 %	20 %
2028	30 %	30 %
2029	50 %	50 %
Desde 2030	100 %	100 %

En 2026, la gratificación no podrá ser inferior a **S/300**. Por ejemplo, quien perciba una remuneración mensual de S/2 000 tendría inicialmente un cálculo de S/200, pero deberá recibir el mínimo de S/300. Una persona con una remuneración de S/5 000 recibiría S/500.

APLICACIÓN PRÁCTICA EN 2026

Para superar una gratificación de S/300, la remuneración mensual debe ser mayor de S/3 000, siempre que corresponda el cálculo por el semestre completo. Ejemplo: $S/3\,100 \times 10\% = S/310$.

La progresividad permite iniciar el pago desde julio de 2026, pero posterga hasta 2030 el acceso íntegro al beneficio.

4. Reglas sobre las gratificaciones

Las personas contratadas bajo el régimen CAS tendrán derecho a:

- Una gratificación por Fiestas Patrias, por los servicios prestados entre enero y junio.
- Una gratificación por Navidad, correspondiente al periodo julio-diciembre.

Los pagos se efectuarán junto con las remuneraciones de julio y diciembre. Para acceder al beneficio, el servidor debe encontrarse trabajando, de vacaciones, con licencia con goce de remuneraciones o percibiendo subsidios de seguridad social en salud.

También se contemplan dos modalidades especiales:

Gratificación proporcional

Se aplica cuando el trabajador tiene menos de seis meses completos de servicios dentro del semestre. El monto se calcula según los meses y días efectivamente laborados.

Gratificación trunca

Corresponde cuando el vínculo laboral concluye antes de julio o diciembre. También se aplica cuando, en la fecha prevista para el pago, el trabajador se encuentra con licencia sin goce de remuneraciones.

Las gratificaciones no tienen carácter remunerativo ni pensionable y son incompatibles con los aguinaldos u otros beneficios similares entregados por la entidad pública. Por tanto, no corresponde recibir simultáneamente el aguinaldo ordinario del sector público y la nueva gratificación CAS.

5. Reglas sobre la CTS

La CTS será pagada únicamente cuando concluya la relación laboral con la entidad pública. A diferencia del régimen laboral privado, no será depositada semestralmente en una cuenta bancaria.

El cálculo se realizará considerando:

- La última remuneración mensual percibida.
- Cada año completo de servicios.
- Toda fracción mayor de seis meses, que será considerada como un año adicional.

El pago deberá efectuarse, como máximo, en la siguiente fecha ordinaria de abono de remuneraciones posterior al cese.

Esta configuración aproxima la CTS CAS a una compensación final por servicios prestados, pero no constituye un fondo acumulativo de protección frente al desempleo con depósitos periódicos e intereses.

6. Aspectos positivos

Reconocimiento de derechos laborales

La norma inicia la corrección de una desigualdad histórica entre trabajadores CAS y servidores pertenecientes a otros regímenes laborales. Por primera vez se establecen mecanismos concretos para pagar gratificaciones y CTS a este grupo de trabajadores públicos.

Cobertura nacional

El decreto comprende a todas las entidades del sector público y no limita los beneficios a determinados ministerios, sectores o niveles de gobierno.

Protección ante contratos cortos o ceses

El reconocimiento de gratificaciones proporcionales y truncas evita que una persona pierda completamente el beneficio por no completar seis meses o por cesar antes de julio o diciembre.

Plazo para pagar la CTS

El establecimiento de una fecha máxima posterior al término del contrato disminuye el riesgo de que las entidades mantengan indefinidamente pendiente el pago.

7. Principales observaciones críticas

7.1. Reconocimiento inmediato del derecho, pero pago completo tardío

La Ley N.º 32563 reconoció gratificaciones y CTS vinculadas al 100 % de la remuneración. Sin embargo, el decreto comienza aplicando solamente el 10 % y posterga el cumplimiento integral hasta 2030.

En términos prácticos, durante cuatro años los trabajadores seguirán recibiendo beneficios significativamente menores a los reconocidos originalmente. La gradualidad funciona como una restricción temporal del contenido económico del derecho.

7.2. Posible tensión entre la ley y el reglamento

Un decreto supremo no puede reducir o modificar por sí mismo un derecho reconocido mediante ley. No obstante, en este caso la Ley N.º 32732 posterior introdujo la base legal para una implementación presupuestaria progresiva.

Por esa razón, no puede afirmarse automáticamente que el decreto sea ilegal. Sin embargo, existe una discusión jurídica relevante sobre si la autorización para definir procedimientos y condiciones presupuestarias permite también reducir temporalmente el porcentaje del derecho reconocido por la Ley N.º 32563.

Esta tensión podría ser evaluada mediante acciones judiciales o constitucionales, especialmente si se considera que la gradualidad afecta el principio de jerarquía normativa, la igualdad laboral o la prohibición de regresividad en materia de derechos sociales.

7.3. Plazo excesivo

El acceso al 100 % recién en 2030 supone una espera de casi cuatro años y medio desde el reconocimiento del derecho. La propia Comisión de Presupuesto del Congreso había cuestionado anteriormente que el plazo fuera excesivo y había pedido una fórmula más rápida.

La sostenibilidad fiscal puede justificar una implementación progresiva, pero el cronograma debería estar respaldado por información pública sobre costos, número de beneficiarios y capacidad financiera de las entidades.

7.4. CTS con menor capacidad protectora

Al no existir depósitos semestrales:

- El trabajador no cuenta con un fondo individual disponible.
- No se generan intereses bancarios.
- El beneficio depende del pago oportuno de la entidad al momento del cese.
- Se incrementa el riesgo de deudas laborales cuando la entidad tenga dificultades financieras.

Por tanto, la CTS CAS conserva diferencias sustanciales frente a la CTS reconocida en el régimen privado.

7.5. Riesgo para las municipalidades

En 2026, el Gobierno Nacional y los gobiernos regionales utilizarán los recursos autorizados por la Ley N.º 32732. En cambio, las municipalidades deberán financiar el beneficio con cargo a sus propios presupuestos, sin recursos adicionales del Tesoro Público.

Esta disposición puede producir:

- Retrasos en municipalidades con bajos ingresos.
- Aplicaciones desiguales entre territorios.
- Reducción de recursos destinados a otros servicios.
- Acumulación de obligaciones laborales pendientes.

El derecho reconocido debería contar con una fuente financiera estable y no depender exclusivamente de la capacidad económica de cada municipalidad.

7.6. Persistencia de la desigualdad entre regímenes

Aunque la norma constituye un avance, mantiene un sistema público fragmentado, donde personas que realizan labores similares reciben beneficios diferentes según el régimen contractual al que pertenecen.

El decreto no resuelve el problema estructural del régimen CAS, caracterizado por menores niveles de protección, limitada carrera administrativa y frecuentes diferencias frente a los regímenes regulados por los decretos legislativos N.º 276 y N.º 728.

8. Impacto económico y laboral

Desde el punto de vista económico, la medida incrementará progresivamente el gasto público en remuneraciones y beneficios laborales. El MEF había estimado que la implementación progresiva podría representar alrededor de S/3 500 millones, razón utilizada para justificar un cronograma fiscal gradual.

Desde el punto de vista laboral, el decreto tiene un efecto redistributivo positivo porque aumenta los ingresos de más de 350 000 trabajadores y reconoce parte del valor de su tiempo de servicios. Sin embargo, el impacto inicial será reducido: para una parte importante del personal CAS, la gratificación de 2026 será únicamente de S/300.

9. Recomendaciones

Se recomienda que las organizaciones sindicales impulsen las siguientes acciones:

1. Exigir al MEF información pública sobre el costo anual, número de beneficiarios y recursos asignados por entidad.
2. Solicitar una revisión del cronograma para acelerar el acceso al 100 %, especialmente en 2027 y 2028.
3. Garantizar recursos complementarios para municipalidades con limitada capacidad presupuestaria.
4. Vigilar que las entidades no sustituyan las gratificaciones por otros conceptos ni retrasen su pago.
5. Crear un registro de casos de incumplimiento, pagos incompletos o errores en el reconocimiento del tiempo de servicios.
6. Solicitar una opinión jurídica especializada sobre la compatibilidad de la gradualidad con la Ley N.º 32563.
7. Promover una reforma integral que permita superar progresivamente el régimen CAS e incorporar a sus trabajadores a un régimen público con igualdad de derechos, estabilidad y carrera administrativa.

10. Conclusión

El Decreto Supremo N.º 142-2026-EF constituye un **avance laboral concreto, pero limitado**. Su principal mérito es convertir en pagos efectivos las gratificaciones y la CTS reconocidas a los trabajadores CAS.

No obstante, el decreto posterga la igualdad plena hasta 2030, establece una CTS sin depósitos periódicos y traslada parte importante del esfuerzo financiero a entidades que pueden carecer de recursos suficientes.

Desde una perspectiva sindical, la norma debe considerarse un punto de partida, no la solución definitiva. El objetivo debe ser asegurar el cumplimiento inmediato, acelerar el cronograma, garantizar el financiamiento público y avanzar hacia la eliminación de las desigualdades estructurales que todavía existen entre los distintos regímenes laborales del Estado.

IDEA CENTRAL

El Decreto Supremo N.º 142-2026-EF representa un avance concreto en el reconocimiento de gratificaciones y CTS para el personal CAS; sin embargo, mantiene una implementación progresiva que posterga el acceso al 100 % de los beneficios hasta 2030.



ANÁLISIS DEL DECRETO SUPREMO N.º 142-2026-EF

Reglas para la implementación de las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad y la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) para trabajadores CAS del sector público

1. OBJETO

Establece las reglas para implementar el pago de las gratificaciones (Fiestas Patrias y Navidad) y la CTS para los trabajadores bajo el régimen CAS en todas las entidades del sector público.

ANTECEDENTES NORMATIVOS



Ley N.º 32563
(23/03/2026)
Reconoce a los trabajadores CAS dos gratificaciones anuales (cada una equivalente a una remuneración mensual) y una CTS (100% de la remuneración por cada año de servicios).



Ley N.º 32732
(19/07/2026)
Autoriza al MEF a establecer el procedimiento, condiciones y bases de cálculo para su implementación, considerando la disponibilidad presupuestaria y las reglas fiscales.

2. GRATIFICACIONES



Dos gratificaciones:

- Fiestas Patrias (enero – junio)
- Navidad (julio – diciembre)



El pago se realiza en julio y diciembre, junto con la remuneración mensual. Aplica si el servidor está laborando, de vacaciones, con licencia con goce o percibiendo subsidios de EsSalud.



Sujetas al aporte a EsSalud, asumido por la entidad.



Incompatibilidades:
Solo en una entidad pública; incompatible con aguinaldos u otros beneficios similares; no remunerativa ni pensionable; no sirve como base para otros beneficios.

2.1 IMPLEMENTACIÓN GRADUAL (Gratificación y CTS)

Año fiscal	Base de la gratificación	Base de la CTS por año
2026	10%	10%
2027	20%	20%
2028	30%	30%
2029	50%	50%
Desde 2030	100%	100%

Para 2026, la Ley N.º 32732 establece que el monto de las gratificaciones no puede ser inferior a S/ 300.



EJEMPLOS 2026
(semestre completo de servicios)

S/ 2,000 → 10% = S/ 200*
(se aplica mínimo S/ 300)

S/ 3,000 → 10% = S/ 300

S/ 5,000 → 10% = S/ 500

*No considera reducciones por servicios parciales.

2.2 REGLA ESPECIAL JULIO 2026



Solo se consideran los meses completos trabajados desde la entrada en vigor de la Ley N.º 32563 (23 de marzo de 2026). El primer pago puede ser proporcional.

El decreto no precisa cómo se articula el piso de S/ 300 con la proporcionalidad.

2.3 GRATIFICACIÓN PROPORCIONAL Y TRUNCA



Proporcional: para quienes tengan menos de 6 meses de servicios.



Trunca: cuando el vínculo termine antes de julio o diciembre.



Trunca: para quienes estén con licencia sin goce de remuneraciones en la fecha de pago.

Se considera meses y días efectivamente trabajados.

3. CTS (COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS)

- Se paga únicamente al término del vínculo laboral.
- Pago máximo en la siguiente fecha ordinaria de pago posterior al cese.
- 1 CTS por cada año de servicios o por fracción mayor de 6 meses (se considera como 1 año). Fracción ≤ 6 meses no genera año adicional.
- Se considera el tiempo acumulado desde el inicio del contrato vigente.



4. ASPECTOS POSITIVOS



Reconocimiento de derechos históricamente postergados.
Avance en la reducción de desigualdades entre servidores públicos.



Cobertura general: alcanza a todas las entidades del sector público (GN, GR, GL, empresas y organismos públicos).



Reconoce pagos proporcionales y truncos, protegiendo a quienes tienen vínculos de corta duración.



Plazo para el pago de la CTS: debe cancelarse en la siguiente oportunidad ordinaria de pago posterior al cese.



5. OBSERVACIONES CRÍTICAS



Tensión entre la ley y el decreto:
La Ley N.º 32563 reconoce el 100%, pero el decreto establece una implementación gradual (10% a 50% hasta 2029).



Igualdad laboral postergada:
Durante 4 años recibirán menos del 100% del beneficio.



CTS sin función previsional inmediata:
Se paga solo al cese, sin depósitos semestrales ni generación de intereses.



Riesgo presupuestario en municipalidades:
Se financia con presupuestos institucionales, lo que puede generar retrasos y desigualdades en la aplicación.



Insuficiente diálogo social:
No hubo negociación efectiva sobre los porcentajes de gradualidad.

6. RECOMENDACIONES DESDE UNA PERSPECTIVA SINDICAL

1



Solicitar directiva del MEF que precise el cálculo de julio 2026 (proporcionalidad y mínimo de S/ 300).

2



Reconocer para la CTS todo el tiempo acumulado desde el inicio del contrato vigente.

3



Garantizar transferencias o mecanismos de compensación para municipalidades sin recursos suficientes.

4



Implementar sistema público de seguimiento por entidad: beneficiarios, montos pagados y casos pendientes.

5



Incorporar recursos en los presupuestos 2027-2030 para cumplir el cronograma, sin nuevas postergaciones.

6



Solicitar opinión jurídica sobre compatibilidad de la gradualidad con la Ley N.º 32563 y evaluar acciones legales.

7



Mantener como objetivo la eliminación progresiva del régimen CAS y la igualdad de derechos.



7. CONCLUSIÓN

El D.S. N.º 142-2026-EF es un avance concreto pero insuficiente. Por primera vez se establecen mecanismos para pagar gratificaciones y CTS a los trabajadores CAS.

Sin embargo, la igualdad plena se posterga hasta 2030, comenzando en 2026 con solo el 10% del beneficio.

El desafío sindical es garantizar su pago inmediato y uniforme, evitar nuevas postergaciones, asegurar financiamiento en entidades subnacionales y avanzar hacia la eliminación de las desigualdades estructurales del régimen CAS.



Más de 350,000 trabajadores CAS serán alcanzados por esta medida.

Fuente: Decreto Supremo N.º 142-2026-EF publicado el 21 de julio de 2026.