



# Suspensión de las obligaciones 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 Administrativa – Socio de la  
Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social





# Introducción

Art. 12 Reglamento del Decreto Legislativo  
1057 - Decreto Supremo 075-2008-PCM –

Establece el marco jurídico de la **suspensión de las obligaciones del trabajador** en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

La suspensión implica la **interrupción temporal** de la prestación de servicios, manteniendo vigente la relación laboral





# ¿Qué es la suspensión laboral?

La suspensión implica la interrupción temporal de la principal obligación del trabajador, consistente en la prestación efectiva de servicios, sin que ello determine la extinción del vínculo jurídico existente entre el trabajador y la entidad pública.

- La suspensión supone que el contrato continúa vigente, pero determinadas obligaciones de las partes dejan temporalmente de exigirse.
- La suspensión constituye una manifestación del **principio de continuidad** de la relación laboral, según el cual el vínculo debe preservarse aun cuando existan circunstancias transitorias que impidan la ejecución normal de las prestaciones.





# Suspensión y clases

La norma define la suspensión como la pausa en la obligación de prestar servicios. Dependiendo de si existe o no el pago de la retribución económica, se clasifican estas suspensiones en:

**Suspensión imperfecta (con contraprestación).** El trabajador no labora, pero la entidad sigue obligada a pagar la remuneración o el subsidio correspondiente.

**Suspensión perfecta (sin contraprestación).** Cesa tanto la obligación de trabajar como la de pagar la retribución.





## Supuestos regulados en el régimen contributivo de ESSALUD

Se refiere principalmente a la **incapacidad temporal para el trabajo.**

- El empleador paga la retribución por los primeros 20 días de incapacidad. A partir del día 21, ESSALUD asume el pago mediante un subsidio por un periodo máximo de 11 meses y 10 días.
- Es indispensable la presentación del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT).





# Contingencias

La entidad pública no puede exigir asistencia al centro de trabajo ni cumplimiento de funciones mientras subsista el descanso médico debidamente acreditado.

Se incorpora al régimen CAS todas aquellas contingencias protegidas por el seguro social de salud administrado por ESSALUD. Comprende principalmente:

Incapacidad temporal para el trabajo.

Maternidad.

Lactancia.





# Caso práctico

No presta servicios.

Un trabajador CAS presenta una incapacidad temporal por fractura de tibia y recibe descanso médico por sesenta (60) días. Durante dicho período:

El vínculo contractual continúa vigente.

Tiene derecho a las prestaciones económicas correspondientes.



# Descanso pre y post natal (98 días)

Protege la maternidad y la salud del recién nacido

- Plazo de este derecho **98 días** (49 de prenatal y 49 de postnatal)
- Es un derecho de orden público. Este descanso asiste a toda trabajadora independientemente de su régimen (incluido el CAS) y su rechazo es arbitrario.
- La trabajadora puede decidir diferir total o parcialmente el descanso prenatal para acumularlo al postnatal, comunicándolo con dos meses de antelación





# Irrenunciabilidad

La trabajadora no puede renunciar válidamente al descanso.

Derecho fundamental de protección a la maternidad.  
Es irrenunciable.

La entidad no puede exigirle trabajar durante dicho período.

Cualquier pacto en contrario es nulo.





# Caso práctico

Una trabajadora CAS comunica su embarazo y presenta la documentación médica correspondiente. La entidad está obligada a:

Reconocer el descanso.

Mantener vigente el contrato.

Respetar los beneficios correspondientes.





# Causa fortuita o de fuerza mayor

**Eventos imprevisibles e irresistibles que impiden la prestación del servicio.**

- Para que sea con contraprestación, debe estar debidamente comprobada y aceptada por la entidad (licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, salvo disposición distinta de la entidad).





# Situaciones extraordinarias

Situaciones extraordinarias que impiden temporalmente la prestación de servicios. La circunstancia es imprevisible, irresistible y debidamente acreditada.

- **Caso fortuito.** Proviene generalmente de hechos naturales.
  - Terremotos.
  - Inundaciones.
  - Huaicos.
- **Fuerza mayor.** Proviene generalmente de hechos humanos o externos.
  - Guerra.
  - Disturbios.
  - Bloqueos.





## Caso práctico

Un trabajador CAS labora en una zona afectada por un terremoto que destruye los accesos al centro laboral.

La imposibilidad de prestar servicios genera la suspensión temporal del contrato.





# Licencia con goce de haber por capacitación

Vincula el régimen CAS con las políticas de rendimiento y capacitación del sector público.

- Permite que el servidor se ausente para mejorar sus competencias profesionales sin perder su ingreso, siempre que la capacitación esté alineada con los objetivos de la entidad y sea aprobada conforme a las normas de SERVIR.





# Finalidad

Este supuesto busca fortalecer la profesionalización del servicio público. Finalidad:

- Competencias.
- Productividad.
- Calidad del servicio público.

Cuando la capacitación autorizada exige la ausencia temporal del trabajador:

- Se suspende la prestación de servicios.
- Se mantiene la contraprestación económica.





# Caso práctico

Un abogado CAS es autorizado para participar en un curso especializado de procedimiento administrativo durante dos semanas.

No presta servicios.

Conserva íntegramente su contraprestación.





# Descanso físico semanal, anual y compensatorio

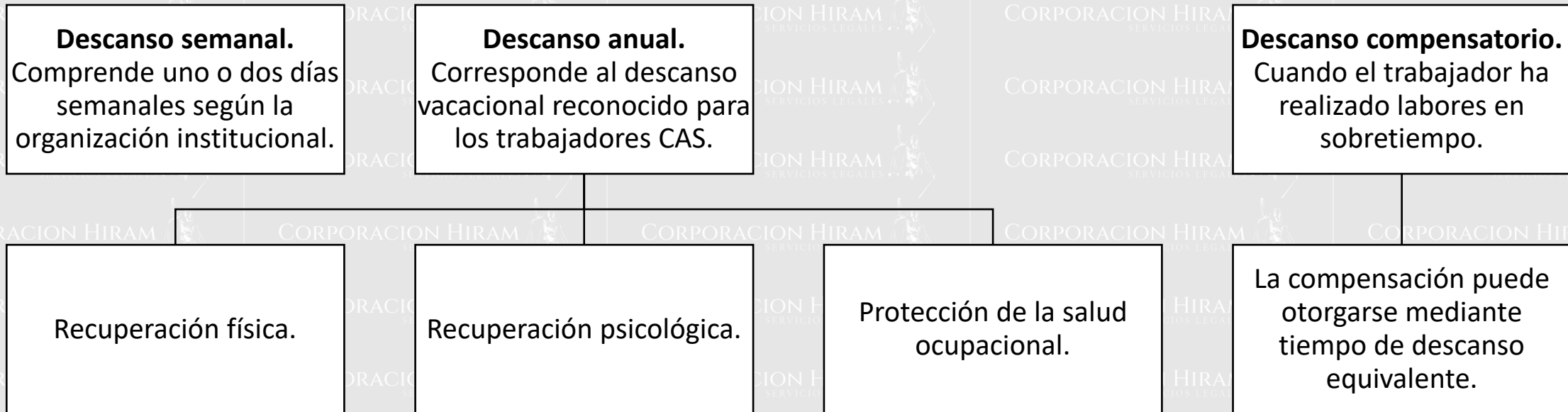
**Garantiza el derecho fundamental al descanso.**

- **Semanal y anual:** Los trabajadores CAS tienen derecho a 24 horas de descanso semanal y a 30 días calendario de vacaciones anuales.
- **Compensatorio.** Si el trabajador labora en sobretiempo (horas extra), la entidad debe otorgar un descanso equivalente en lugar del pago en efectivo.





# Modalidades de descanso





# Caso práctico

Un trabajador CAS participa en actividades institucionales durante fines de semana por necesidades del servicio.

Posteriormente, la entidad le concede descanso compensatorio equivalente.





# Licencia por fallecimiento de familiares directos

**Plazo.** 3 días hábiles. Si el deceso ocurre en una provincia distinta a la del centro de trabajo, se extiende hasta por 3 días adicionales por término de la distancia.

**Plazo mayor.** Aunque para el CAS prevalece su norma específica, salvo que por convenio colectivo o decisión unilateral la entidad otorgue un beneficio mayor.

**Beneficiarios.** Cónyuge, concubino(a), padres, hijos o hermanos.





# Licencia por duelo

La finalidad es permitir que el trabajador pueda afrontar las consecuencias familiares y personales derivadas del fallecimiento de un familiar cercano.

## **Principios:**

- Dignidad humana.
- Protección de la familia.
- Humanización de las relaciones laborales.





# Caso práctico

Tres días por duelo.

Un trabajador CAS que labora en Arequipa pierde a su padre en Piura. Tiene derecho a:

Tres días adicionales por desplazamiento.

Total. Seis días.



# Permisos personales excepcionales

Se trata de ausencias por motivos particulares del trabajador que no encajan en las licencias con goce.

- Deben ser “excepcionales” y por “causas debidamente justificadas”.
- Al ser sin contraprestación, la entidad realiza el descuento proporcional en la retribución mensual por los días o horas no laborados.
- Su otorgamiento queda a criterio de la entidad, la cual evalúa si la causa justifica la ausencia y si esta no afecta la continuidad de los servicios esenciales.





# Requisitos concurrentes

Único supuesto de suspensión sin contraprestación. El trabajador deja de prestar servicios y deja de percibir contraprestación económica por el período autorizado. Tres (3) requisitos concurrentes:

- **1. Carácter personal.** La causa debe corresponder al ámbito individual del trabajador.
- **2. Excepcionalidad.** No puede convertirse en una práctica habitual.
- **3. Justificación.** Debe acreditarse razonablemente la necesidad del permiso.





# Casos prácticos

## Casos

- Atención urgente de asuntos familiares.
- Trámites personales impostergables.

## Consecuencia jurídica

- Se suspende la prestación efectiva.
- No existe obligación de pago.
- El contrato continúa vigente.





# Supuestos de suspensión de la relación laboral

<b>Con contraprestación</b>	1. Enfermedad, accidente y prestaciones ESSALUD
	2. Descanso pre y post natal
	3. Caso fortuito o fuerza mayor
	4. Licencia por capacitación
	5. Descanso semanal, vacacional, compensatorio por sobretiempo
	6. Fallecimiento de cónyuge, conviviente, padres, hijos o hermanos
<b>Sin contraprestación</b>	7. Permisos personales excepcionales justificados





**Muchas gracias**

**Estudio Jurídico**

**Corporación Hiram Servicios Legales**

**Abog. José María Pacori Cari**

E mail [corporacionhiramsl@gmail.com](mailto:corporacionhiramsl@gmail.com)

**Móvil y WhatsApp 959666272**

