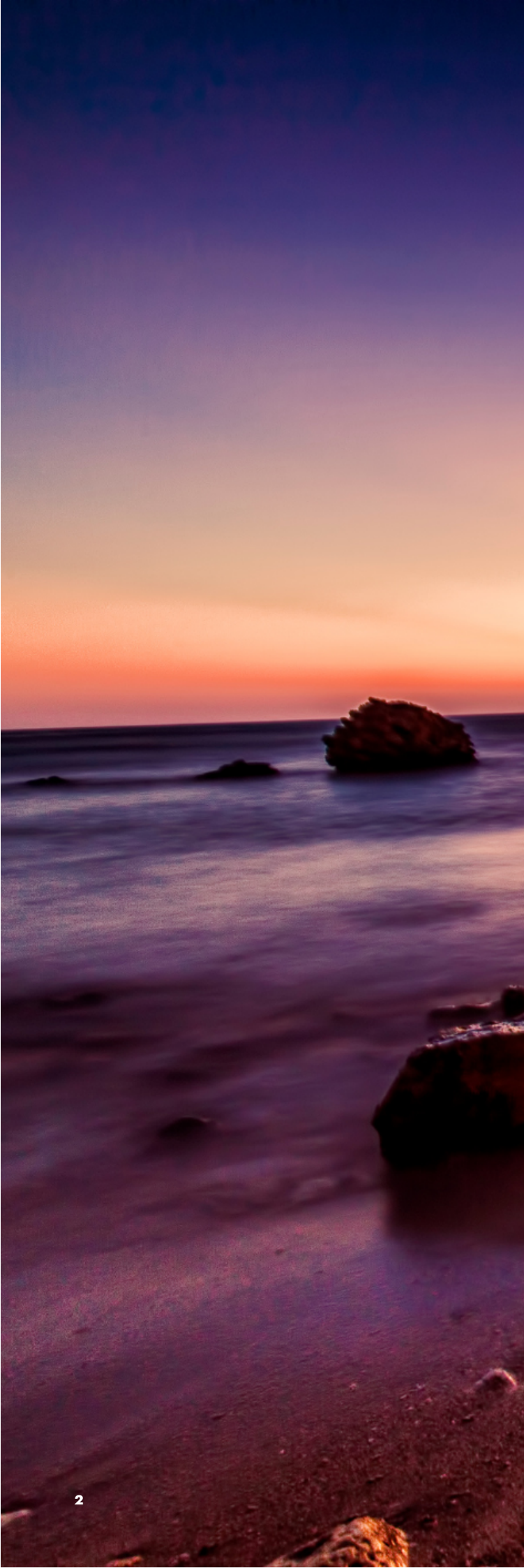


# Licencias otorgadas para el cuidado de familiares

Informativo Laboral N° 15

Octubre 2022



## Contenido

### **01**

Introducción

### **02**

Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

### **03**

Proyecto de Ley N° 1340/2021-CR, que establece la licencia por fallecimiento de familiares en el sector privado.

### **04**

Bonus: Facilidades otorgadas en el marco del estado de emergencia para trabajadores con familiares contagiados de Covid-19.



## 01. Introducción

La legislación laboral vigente ofrece facilidades a los trabajadores para que estos puedan atender las necesidades de sus familiares en casos de enfermedad o accidente grave. Además, recientemente, se ha aprobado un Proyecto de Ley que busca que los trabajadores del sector privado puedan disfrutar de una licencia en caso del fallecimiento de un familiar, derecho que venía siendo reconocido únicamente para trabajadores del sector público.

El presente informativo tiene como finalidad señalar las licencias a las que todo trabajador tiene derecho en el supuesto de tener a un familiar que padezca una enfermedad o accidente grave, así como la forma en la que puede ejercer dicho derecho. De igual manera, se desarrolla el contenido del Proyecto de Ley N° 1340/2021-CR, aún pendiente de ser formalizado a través de una Ley.

## 02. Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran de accidente grave

La Ley N° 30012, modificada por la Ley N° 31041, establece el derecho a los trabajadores de la actividad pública y privada a gozar de licencia en los casos de tener un hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente, o persona bajo su curatela o tutela, enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida, a fines de poder asistirlo.

### ¿Cuál es el plazo?

Se otorga una licencia con goce de haber por el plazo máximo de siete (7) días calendario.

No obstante, se señalan los siguientes supuestos excepcionales para el goce de la licencia:

<b>Situaciones Excepcionales</b>	De ser necesarios más días, se otorgan a cuenta de vacaciones por un lapso no mayor a treinta (30) días.
	En caso de necesidad indispensable de asistencia al familiar directo, fuera del plazo previsto previamente, las horas de licencia se compensan con horas extraordinarias de trabajo, previo acuerdo con el empleador.
	La licencia puede ser de hasta un (1) año, si el trabajador cuenta con un hijo menor de 18 años diagnosticado con cáncer. En este caso, los primeros veintiún (21) días deberán ser cubiertos por el empleador y el tiempo restante por EsSalud.

### ¿Cómo ejercer este derecho?

Dentro de las 48 horas de producido o conocido el suceso, el trabajador debe solicitar la licencia por escrito o por correo electrónico a su empleador, adjuntando el certificado médico emitido por el profesional de la salud autorizado que acredite la enfermedad grave o terminal o el serio riesgo para la vida del familiar directo producto del accidente, así como el documento que acredite al vínculo con el familiar.

Excepcionalmente, el trabajador podrá presentar una declaración jurada.

Finalmente, cabe precisar que, cualquier beneficio obtenido por el trabajador previamente, por decisión unilateral del empleador o convenio colectivo, y que le sea más favorable, se mantendrá vigente.





### 03. Proyecto de Ley N° 1340/2021-CR, que establece la licencia por fallecimiento de familiares en el sector privado

El pasado 22 de setiembre, el pleno del Congreso aprobó el Proyecto de Ley que establece la licencia con goce de remuneraciones en caso de fallecimiento de los familiares más cercanos de los trabajadores del sector privado del país.

El referido proyecto de ley contempla el fallecimiento de los siguientes familiares:

Familiar	Plazo de licencia
Cónyuge	5 días calendario en cada caso
Padres	
Hijos	
Hermanos	

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, cabe precisar que se puede extender este período hasta 3 días calendario más cuando el deceso se produzca en un lugar geográfico diferente de donde labora el trabajador.

Finalmente, la iniciativa legislativa también contempla que cualquier beneficio obtenido por el trabajador previamente, por decisión unilateral del empleador o convenio colectivo, y que le sea más favorable, se mantendrá vigente.



## 4. Facilidades establecidas por el Decreto Legislativo N° 1499 para la atención de familiares con diagnóstico de Covid-19 o que se encuentren en grupo de riesgo ante posible contagio

Resulta relevante mencionar las facilidades laborales establecidas por el Decreto Legislativo N° 1499, dirigidas a los trabajadores de los sectores público y privado, para la atención de familiares con diagnóstico de Covid-19 o que se encuentren en el grupo de riesgo ante un posible contagio de Covid-19.

Así, los trabajadores que estén a cargo del cuidado y sean el soporte de familiares directos que cuentan con un diagnóstico de Covid-19 o que son grupo de riesgo ante un posible contagio de Covid-19 y que no se encuentran hospitalizados, tienen derecho a:

<b>Facilidades otorgadas (pudiendo ser concurrentes)</b>	Licencia con goce de haber, sujeta a compensación posterior.
	Reducción de la jornada de trabajo, sujeta a compensación posterior.
	Reorganización de horarios de trabajo, trabajo por turnos o trabajo remoto.
	Permisos temporales durante la jornada de trabajo, sujetos a compensación posterior de horas.

En ese sentido, la entidad pública o el empleador y el trabajador pactan de común acuerdo la facilidad laboral que le sea aplicable. A falta de acuerdo, el trabajador decide dentro de las opciones propuestas por la entidad pública o el empleador.

Cabe precisar que las disposiciones contenidas en el referido dispositivo legal, se dieron en el marco de la vigencia del Estado de Emergencia Sanitaria, el cual se encuentra vigente hasta el mes de febrero de 2023.

### **¿Cómo ejercer este derecho?**

Para el ejercicio de las facilidades laborales se requiere que el trabajador sea el único a cargo del cuidado y sostén del familiar directo que cuenta con diagnóstico de Covid-19 o que es parte del grupo de riesgo ante un posible contagio y que no se encuentra hospitalizado.

En ese sentido, el trabajador debe comunicar este hecho a la entidad pública o a su empleador a través de cualquier tipo de medio físico o virtual, dentro de las 48 horas de producido o conocido el suceso, adjuntando el certificado médico emitido por el profesional de la salud autorizado, con el que se acredite el diagnóstico de Covid-19 del familiar directo. Asimismo, se adjunta la declaración jurada en la que el trabajador declara ser el único a cargo del cuidado y sostén de dicho familiar.

Finalmente, cabe precisar que, cualquier beneficio obtenido por el trabajador previamente, por decisión unilateral del empleador o convenio colectivo, y que le sea más favorable, se mantendrá vigente.



## Contactos clave



**Pamela Duffy**  
Socia, Lima  
D +51 1 208 4200 Ext 124  
pamela.duffy@dentons.com



**Jaime Zegarra**  
Asociado Senior, Lima  
D +51 1 208 4200 Ext 124  
jaime.zegarra@dentons.com



**Lucia Varillas**  
Asociada, Lima  
D +51 1 208 4200 Ext 124  
lucia.varillas@dentons.com



## ACERCA DE DENTONS

Dentons es la firma global más grande del mundo, que pone en contacto el talento del máximo nivel con los retos y oportunidades a nivel mundial, cuenta con 20,000 profesionales, incluyendo 12,000 abogados, en más de 200 ubicaciones en más de 80 países. El enfoque policéntrico y orientado a los objetivos de Dentons, su compromiso con la inclusión y la diversidad y su galardonado servicio al cliente desafían el status para promover los intereses de los clientes.

[dentons.com](https://www.dentons.com)