



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

LICENCIA PARA TRABAJADORES CON FAMILIARES EN ESTADO DE SALUD GRAVE O TERMINAL

Lesly Marina Montoya Obregón^{1 2}

RESUMEN EJECUTIVO

En el presente artículo la autora aborda aspectos sustanciales relacionados con el otorgamiento de la licencia remunerada por tener familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave; a propósito de la reciente entrada en vigencia de la Ley N° 31041, *Ley de urgencia médica para la detección oportuna y atención integral del cáncer del niño y del adolescente*, por la cual fueron modificados diversos artículos de la Ley N° 30012, norma que en el año 2013 introdujo a nuestra legislación este derecho, en beneficio de los trabajadores del sector público y privado.

INTRODUCCIÓN

El 02 de setiembre del 2020 fue publicada en el diario oficial “El Peruano” la Ley N° 31041, *Ley de urgencia médica para la detección oportuna y atención integral del cáncer del niño y del adolescente*.

Entre sus disposiciones más relevantes, esta nueva norma ha modificado la licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, ha dispuesto nuevas facilidades

¹Analista en Capacitación de la Dirección de Promoción de la Formalización Laboral y Capacitación en la Normativa Laboral.

²Los puntos de vista expresados en el presente artículo corresponden al autor y no reflejan necesariamente la posición del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

laborales a los trabajadores que tengan familiares o dependientes menores de edad con diagnóstico oncológico y ha creado el subsidio oncológico.

En ese sentido, consideramos pertinente recordar que hasta antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 31041 - de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 30012, *Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave* - los trabajadores solo tenían derecho a pedir una licencia para la atención de familiares en estado grave en caso su hijo, cónyuge, conviviente o padre se encontrase en estado grave de salud o hubiese sufrido un accidente grave.

Con la modificatoria, los trabajadores podrán pedir esta licencia también en caso una persona bajo su tutela o curatela se encuentre en esta situación. Asimismo, de manera excepcional y única se otorgará licencia con goce de haber por el periodo no mayor a un año y de acuerdo con las necesidades del trabajador cuyo hijo, niño o adolescente menor de 18 años sea diagnosticado de cáncer por el médico especialista, el cual deberá ser cubierto los primeros veintiún (21) días por el empleador y el tiempo restante por Essalud.

En ese sentido y, en vista del poco material bibliográfico que ha podido ubicarse respecto de la licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, hemos considerado oportuno elaborar el presente artículo, con el objetivo de dar a conocer los aspectos sustanciales relacionados con el otorgamiento de esta licencia.

LICENCIA A TRABAJADORES CON FAMILIARES DIRECTOS QUE SE ENCUENTRAN CON ENFERMEDAD EN ESTADO GRAVE O TERMINAL O SUFRAN ACCIDENTE GRAVE

I. HISTORIOGRAFÍA NORMATIVA

La Ley N° 30012, *“Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave”*, fue publicada el 26 de abril de 2013, tras una iniciativa dictaminada por unanimidad en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Dejando entrever una postura humanitaria, a través de esta ley se otorga una licencia remunerada de siete (7) días calendario a los trabajadores de la actividad pública y privada con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

Así pues, a través de la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley N° 536/2011-CR que proponía la “Ley que otorga licencia por enfermedad de familiar directo en estado grave o terminal que sufra accidente que pone en serio riesgo su vida”, se explicaba que la finalidad perseguida con esta licencia es que el trabajador beneficiario pueda cumplir sus responsabilidades familiares, afrontando la situación de necesidad de cuidado y sostén de sus seres queridos más cercanos en la última etapa de sus vidas.

Además, esta licencia garantiza el derecho al trabajo de quien solicita la solicita, pudiendo percibir ingresos por remuneraciones que le permita sufragar los gastos que impliquen la enfermedad o accidente del familiar.

Lo dicho hasta aquí permite concluir que la “licencia por tener familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave” pretende salvaguardar el derecho al trabajo a efectos de que el trabajador pueda conservar su empleo ante circunstancias que reclaman de su tiempo y dedicación, y de esta manera, no perder la contraprestación que obtiene por su trabajo en momentos en que requiere de ingresos para sufragar los gastos que impliquen la enfermedad o accidente del familiar.

Respecto a la implementación de este beneficio, la Única Disposición Complementaria Final de la referida ley estipulaba que el Poder Ejecutivo reglamentaría su aplicación en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles desde su entrada en vigencia; es decir, el 27 de abril del 2013 por lo que el plazo venció el 10 de junio de ese mismo año.

No obstante la extemporaneidad en el plazo establecido por la Ley, el 31 de mayo del 2017, fue publicado en el diario oficial El Peruano, el Reglamento de la Ley N° 30012, el mismo que fue aprobado a través del Decreto Supremo N° 008-2017-TR.

Este reglamento nos presentó mayores precisiones sobre aspectos sustanciales relacionados con el otorgamiento de esta licencia e incorporó un catálogo de



definiciones que nos permitiría identificar cuando una persona puede ser considerada “familiar directo” del trabajador y cuando estamos ante una situación de “enfermedad grave o terminal” o de un “accidente grave” que ponga en riesgo la vida de una persona.

Asimismo, estableció que, en caso de ser necesario, se puede prorrogar los días de licencia, siempre que el trabajador presente el certificado médico respectivo; estos días adicionales de licencia, serán a cuenta del descanso vacacional del trabajador, teniendo un máximo de hasta treinta (30) días.

Adicionalmente, el Reglamento, señala situaciones excepcionales en las que el trabajador puede convenir con el empleador el otorgamiento de periodos adicionales de licencia, los cuales podrán ser compensadas con horas extras, las que no originan pago alguno de sobretasa; pero que deben ser compensadas sujetándose a los parámetros de la razonabilidad.

Por lo que se refiere al certificado médico que debe presentar el trabajador que solicita la licencia, el Reglamento establece un formato de emisión obligatoria por parte de los profesionales médicos de los establecimientos de salud, públicos o privados, el mismo que será el único documento que certifique la gravedad del estado de salud del familiar y justifique el otorgamiento de la licencia.

Por último, establece que el empleador está facultado para fiscalizar el uso apropiado de esta licencia, atendiendo a su finalidad, para lo cual los trabajadores deben prestar la debida colaboración y calificando como una falta disciplinaria de carácter grave su uso indebido.

Finalmente, este marco normativo fue actualizado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31041, *Ley de urgencia médica para la detección oportuna y atención integral del cáncer del niño y del adolescente*, estableciéndose que los trabajadores podrán pedir esta licencia también en caso una persona bajo su tutela o curatela se encuentre en esta situación y que, de manera excepcional y única se otorgará licencia con goce de haber por el periodo no mayor a un año y de acuerdo con las necesidades del trabajador cuyo hijo, niño o adolescente menor de 18 años sea diagnosticado de cáncer por el médico especialista, el cual deberá ser cubierto los primeros veintiún (21) días por el empleador y el tiempo restante por Essalud.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

II. REGULACIÓN ACTUAL

1. ¿En qué consiste esta licencia?

La licencia por tener familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave consta de siete (7) días calendarios de **licencia remunerada** que se otorgará a los trabajadores que tengan 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, con el objeto de asistirlo.

La razón de esta licencia es que el trabajador beneficiario pueda cumplir sus responsabilidades familiares, afrontando la situación de necesidad de cuidado y sostén de sus seres queridos más cercados en la última etapa de sus vidas.

Adicionalmente, se pretende salvaguardar el derecho al trabajo a efectos de que el trabajador pueda conservar su empleo ante circunstancias que reclaman de su tiempo y dedicación, y de esta manera, no perder la contraprestación que obtiene por su trabajo en momentos en que requiere de ingresos para sufragar los gastos que impliquen la enfermedad o accidente del familiar.

2. ¿Quiénes tienen derecho a solicitar esta licencia?

Todos los trabajadores de la actividad pública o privada (independientemente del régimen laboral al que pertenezcan) que tengan 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, con el objeto de asistirlo.

3. ¿Qué debemos entender por enfermedad grave, terminal o por accidente grave?

De conformidad con el glosario de términos presentado por el Reglamento de la Ley N° 30012, tales conceptos deben ser interpretados de la siguiente manera:

- **Enfermedad grave:** Es aquella cuyo desarrollo pone en riesgo inminente la vida del paciente y requiere cuidado médico directo, continuo y permanente; siendo necesaria la hospitalización.
- **Enfermedad terminal:** Es aquella situación producto del padecimiento de una enfermedad avanzada, progresiva e incurable en la que no existe posibilidades razonables de respuesta al tratamiento específico y con un pronóstico de vida inferior a seis (6) meses.
- **Accidente grave:** Es cualquier suceso provocado por una acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona, independientemente de su voluntad, que puede ser determinada de una manera cierta y que pone en serio e inminente riesgo la vida de la persona; siendo necesaria la hospitalización.

4. ¿Quiénes son los familiares directos del trabajador?

Son familiares directos del trabajador los hijos (independientemente de su edad) padre o madre; cónyuge o conviviente del trabajador.

A tal efecto, se considera “Conviviente” a aquella persona que junto con el trabajador conforma una unión de hecho, según lo establecido en el artículo 326° del Código Civil:

“Artículo 326.- La unión de hecho, voluntariamente realizada y mantenida por un varón y una mujer, libres de impedimento matrimonial, para alcanzar finalidades y cumplir deberes semejantes a los del matrimonio, origina una sociedad de bienes que se sujeta al régimen de sociedad de gananciales, en cuanto le fuere aplicable, siempre que dicha unión haya durado por lo menos dos años continuos (...).”

La unión de hecho debe ser declarada judicialmente o ante notario público por ambos convivientes mediante escritura pública e inscrita en el Registro Personal de Registros Públicos ya que el mero dicho no es suficiente, puesto que deberá acreditarse la concurrencia de los requisitos previstos en el artículo 326° del Código Civil, citado en el párrafo anterior.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

También se consideran familiares directos a los menores de edad sujetos a tutela, así como a los incapaces mayores de edad sujetos a curatela.

La “tutela” y la “curatela” son dos formas autorizadas por el Código Civil para representar la persona de los incapaces y administrar sus bienes:

La tutela reemplaza a la patria potestad y se establece a consecuencia de la muerte de los padres, de la privación de sus derechos o bien porque los menores quedaron sin los cuidados paternos por otras causas. Por eso, al menor que no se halle bajo la patria potestad de sus padres se le designará un tutor para que cuide de su persona y de sus bienes.

La curatela protege a los sujetos no sometidos al poder paterno como los sordomudos, ciegosordos y ciegomudos que no pueden expresar su voluntad de modo indubitable, los malos gestores, los pródigos, los ebrios habituales y toxicómanos o los dementes mayores de edad. La finalidad de esta institución es remediar la incapacidad de obrar del mayor de edad, sobre todo para el cuidado y la administración de sus bienes.

5. ¿Cuánto dura esta licencia?

La duración de la licencia es de hasta siete (7) días calendario continuos.

Por acuerdo de partes o disposición del empleador, la licencia puede gozarse de forma discontinua, mientras subsistan los supuestos que ameritan su otorgamiento.

6. ¿Es posible solicitar días adicionales de licencia?

Sí. De ser necesario otorgar días adicionales de licencia, el trabajador debe justificar la necesidad de asistencia al familiar directo, presentando el certificado médico correspondiente.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

La ampliación se concede a cuenta del descanso vacacional, de forma proporcional al récord vacacional acumulado al momento de solicitarla y será de hasta treinta (30) días dependiendo del régimen laboral del trabajador.

Agotados estos días de licencia, y de subsistir la necesidad de asistencia familiar debidamente acreditada por el trabajador con el certificado médico correspondiente, éste puede convenir con el empleador el otorgamiento de periodos adicionales que serán compensados con horas extraordinarias de labores, las que no originan pago de sobretasa alguna.

Las horas de trabajo compensatorio deben corresponder al periodo adicional efectivamente utilizado por el trabajador. Las mismas que deben ser compensadas siguiendo los parámetros de razonabilidad. Así pues, el tiempo de trabajo que sobrepase dicho periodo, se sujeta a las normas que regulan la prestación de trabajo en sobretiempo.

7. Situación especial en el caso de pacientes oncológicos

De manera excepcional y única se otorga licencia con goce de haber por el periodo no mayor a un año y de acuerdo con las necesidades del trabajador cuyo hijo, niño o adolescente menor de 18 años sea diagnosticado de cáncer por el médico especialista, el cual deberá ser cubierto los primeros veintiún (21) días por el empleador y el tiempo restante por Essalud.

8. ¿Los días de licencia son computables a efecto de beneficios laborales?

Sí. Los días de licencia por tener familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, se deberán entender laborados para todo efecto legal, salvo para efectos del cálculo del derecho de participación en las utilidades que, conforme a la Ley de la materia, pueda corresponderle al trabajador del régimen de la actividad privada.



9. ¿Es posible pactar mejores condiciones respecto al otorgamiento de esta licencia?

Sí. Los derechos obtenidos por los trabajadores, ya sea por voluntad del empleador o por convenio colectivo en relación a las licencias por enfermedad grave o accidente, se mantendrán siempre y cuando sean más favorables a las concedidas por la ley. De no ser así prima la ley. La preexistencia del derecho también puede estar establecido en un contrato de trabajo; de ser así se aplicaría la misma regla.

Así pues, en caso de que existan o se establezcan beneficios similares por decisión del empleador, convenio colectivo o cualquier otra fuente, es aplicable el que resulte más favorable para el trabajador.

III. DEL TRÁMITE DE LA LICENCIA

1. ¿Cómo puedo solicitar esta licencia?

Para el goce de la licencia por tener familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, el trabajador debe presentar, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido o conocido el accidente grave o la enfermedad grave o terminal, lo siguiente:

- a) Una comunicación escrita o por correo electrónico dirigida al empleador solicitando el otorgamiento de la licencia e indicando la fecha de inicio, su duración y los hechos que la motivan³.
- b) La documentación que acredita el vínculo con el familiar directo que se encuentra enfermo grave o terminal, o que ha sido víctima del accidente grave⁴.
- c) El certificado médico correspondiente.

³ A falta de indicación sobre la fecha de inicio, se entiende que la licencia empieza el día calendario siguiente de realizada la comunicación al empleador.

⁴ Tal como señaláramos en líneas anteriores, la convivencia puede acreditarse mediante la documentación notarial, judicial o registral correspondiente. De aceptarlo el empleador, también puede realizarse la acreditación mediante constatación policial o declaración jurada del trabajador.

2. ¿Qué sucede si no cuento con toda la documentación requerida?

Si en el preciso momento en que necesita solicitar la licencia no cuenta con toda la documentación requerida, puede presentarla por separado, pero siempre dentro del plazo señalado.

Excepcionalmente, si no fuera posible presentar la documentación señalada en los literales b) y c) en el plazo establecido por existir obstáculo insuperable, el trabajador debe expresar en la comunicación referida en el literal a), con carácter de declaración jurada, que se encuentra incurso en las causales que habilitan el otorgamiento de la licencia, conforme a Ley.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador deberá presentar la documentación prevista en los literales b) y c) dentro de las veinticuatro (24) horas de obtenida la documentación correspondiente, según sea el caso.

3. ¿Cómo puedo solicitar la ampliación de esta licencia?

De subsistir la necesidad de asistencia familiar, el trabajador puede solicitar hasta treinta (30) días adicionales de licencia, a tal efecto deberá presentar a su empleador una comunicación escrita o por correo electrónico, explicando las razones de la ampliación de la licencia para una determinada fecha y adjuntando el certificado médico correspondiente.

En el caso de requerir periodos adicionales, para que el trabajador haga uso de éstos debe haber suscrito previamente el acuerdo de compensación con su empleador.

IV. DEL CERTIFICADO MÉDICO

1. Definición

Bajo el amparo de la Ley N° 30012, el “Certificado Médico” es un documento emitido por un profesional médico habilitado, perteneciente a un establecimiento

de salud, público o privado, en el que conste el estado de salud del familiar o conviviente y en el cual se califique si constituye una enfermedad grave o terminal, o un accidente grave.

2. Emisión del certificado médico

El certificado médico será emitido a solicitud de los familiares directos, a fin de hacer uso de esta licencia. A tal efecto, los profesionales médicos de los establecimientos de salud, públicos o privados, deberán emitir a favor de aquéllos los certificados correspondientes.

3. Vigencia

Cada certificado tiene una vigencia de siete (7) días calendario contados a partir de su emisión.

4. ¿Qué sucede si el certificado médico no señala condición grave o terminal?

En caso de que obtenido el certificado médico, éste no determine la condición de enfermedad grave, enfermedad terminal o accidente grave del familiar directo, el trabajador debe reincorporarse a su centro de labores al día laborable siguiente de la emisión de dicho certificado, como máximo.

En este caso, el tiempo no laborado por el trabajador no puede ser descontado ni considerado como ausencia injustificada o implicar una falta laboral pasible de sanción, siempre que haya existido hospitalización del familiar directo y el trabajador recupere las horas dejadas de laborar. La forma de recuperación de las horas dejadas de laborar la determina el empleador, a falta de acuerdo entre las partes.

5. Formato de Certificado Médico



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

CERTIFICADO MÉDICO

Para solicitar licencia por enfermedad grave o terminal o por accidente grave

Nombre del establecimiento y dirección:

Datos del paciente

Datos del familiar directo

Nombre:

Documento de identidad:

DNI _____

Carné de extranjería

Pasaporte

Otros (especificar)

Nº de Historia Clínica:

Nombre:

Documento de identidad:

DNI _____

Carné de extranjería

Pasaporte

Otros (especificar)

Vínculo con el paciente:

<input type="checkbox"/> Padre	<input type="checkbox"/> Madre	<input type="checkbox"/> Hijo (a)
<input type="checkbox"/> Cónyuge	<input type="checkbox"/> Conviviente	
<input type="checkbox"/> Tutor	<input type="checkbox"/> Curador	

Firma, CMP, Sello

(*) El presente certificado médico tiene una vigencia de siete (7) días calendario contados a partir de su emisión.

V. CONSIDERACIONES ADICIONALES

1. De la confidencialidad de la información

Es importante resaltar que la documentación proporcionada por el trabajador debe ser manejada con confidencialidad y únicamente para efectos de sustentar la licencia bajo referencia.

2. Consecuencia del uso indebido de la licencia

Los empleadores del sector público y privado tienen la facultad de fiscalizar el uso apropiado de la licencia prevista en la Ley, atendiendo a su finalidad, para lo cual los trabajadores deben prestar la debida colaboración.

Así pues, de acuerdo con las circunstancias de cada caso concreto, el uso de la licencia para fines distintos a los previstos en la Ley y su Reglamento puede ser calificado como una falta disciplinaria de carácter grave, aplicándose las consecuencias previstas para cada régimen laboral o de prestación de servicios.

CONCLUSIONES

- Tienen derecho a solicitar la “*licencia por tener familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave*” todos los trabajadores de la actividad pública o privada (independientemente del régimen laboral al que pertenezcan) que tengan padre, madre, hijos, cónyuge o conviviente, menores tutelados o mayores de edad sujetos a curatela que se encuentren padeciendo una enfermedad en estado grave o terminal o que haya sufrido un accidente grave que ponga en riesgo su vida.
- Consta de siete (7) días calendarios de licencia remunerada, prorrogables a solicitud del trabajador.
- Los días de licencia son computables para efecto de todo beneficio laboral.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

- El uso indebido de esta licencia califica como una falta disciplinaria de carácter grave, aplicándose las consecuencias previstas para cada régimen laboral o de prestación de servicios.
- El formato de certificado médico establecido por el Reglamento de la Ley N° 30012 es de uso obligatorio y es el único documento que certificará la gravedad del estado de salud del familiar y justificará el otorgamiento de la licencia.
- De manera excepcional y única se otorga licencia con goce de haber por el periodo no mayor a un año y de acuerdo con las necesidades del trabajador cuyo hijo, niño o adolescente menor de 18 años sea diagnosticado de cáncer por el médico especialista, el cual deberá ser cubierto los primeros veintiún (21) días por el empleador y el tiempo restante por Essalud.
