

Licencias laborales

Dirección de Promoción de la Formalización Laboral y
Capacitación en la Normativa Laboral



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

20 primeros días de Descanso Médico

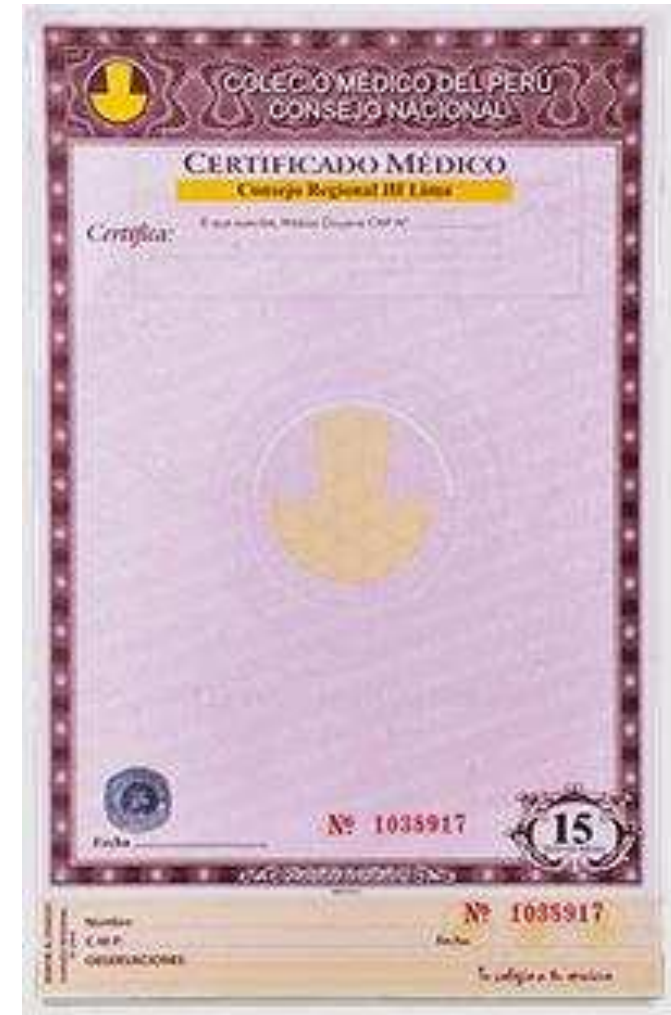
¿En qué consiste?

Durante los primeros 20 días de incapacidad el empleador continúa obligado al pago de la remuneración o retribución. Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año.

El derecho a subsidio se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad y se otorgará mientras dura la incapacidad del trabajador, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos. Es otorgado por ESSALUD a los trabajadores que cumplan los requisitos.

Normativa:

Ley N° 26790: inc. a.3 del art. 12.



El Subsidio por incapacidad temporal

El subsidio por incapacidad temporal es una prestación económica que otorga el Seguro Social de Salud (EsSalud) con el objeto de resarcir las pérdidas económicas de los afiliados regulares en actividad, derivadas de la incapacidad para el trabajo ocasionada por el deterioro de su salud. El pago del subsidio lo efectúa el empleador en la misma forma y oportunidad en que percibe sus remuneraciones. Luego dicho monto es reembolsado por EsSalud al empleador.

Requisitos

El trabajador incapacitado debe estar afiliado por su empleador a EsSalud) y debe reunir las siguientes exigencias a efectos de acceder a esta prestación económica:

- ✓ Tener 3 meses de aportación consecutivos o 4 no consecutivos dentro de los 6 meses calendarios anteriores al mes en que se inicia la incapacidad.
- ✓ Tener vínculo laboral al momento del goce de la prestación.

Monto

- El subsidio equivale al promedio diario de las remuneraciones de los 12 últimos meses anteriores al inicio de la contingencia multiplicado por el número de días de goce de la prestación.
- Si el total de los meses de afiliación es menor a 12, el promedio se determinará en función al tiempo de aportación del afiliado regular en actividad.



El Descanso por maternidad

¿En qué consiste?

Toda trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 98 días naturales de descanso, distribuidos en un período de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal, los cuales pueden ser acumulados a decisión de la gestante.

Normativa

Ley N° 26644: arts. 1 y 2.

Decreto Supremo N° 001-2015-TR: art. 2.



El Descanso por maternidad

¿En qué consiste?

Toda trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 98 días naturales de descanso, distribuidos en un período de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal, los cuales pueden ser acumulados a decisión de la gestante.

Normativa

Ley N° 26790: inc. a.3 del art. 12.

Decreto Supremo N° 001-2015-TR: art. 2.



El Descanso por maternidad



ETAPA PRENATAL

ETAPA POSTNATAL

P
A
R
T
O

49 días de
descanso

49 días de
descanso

98 días

Descanso adicional por nacimiento múltiple o de niños con discapacidad

En los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, el descanso postnatal se extenderá por **30 días naturales adicionales**.

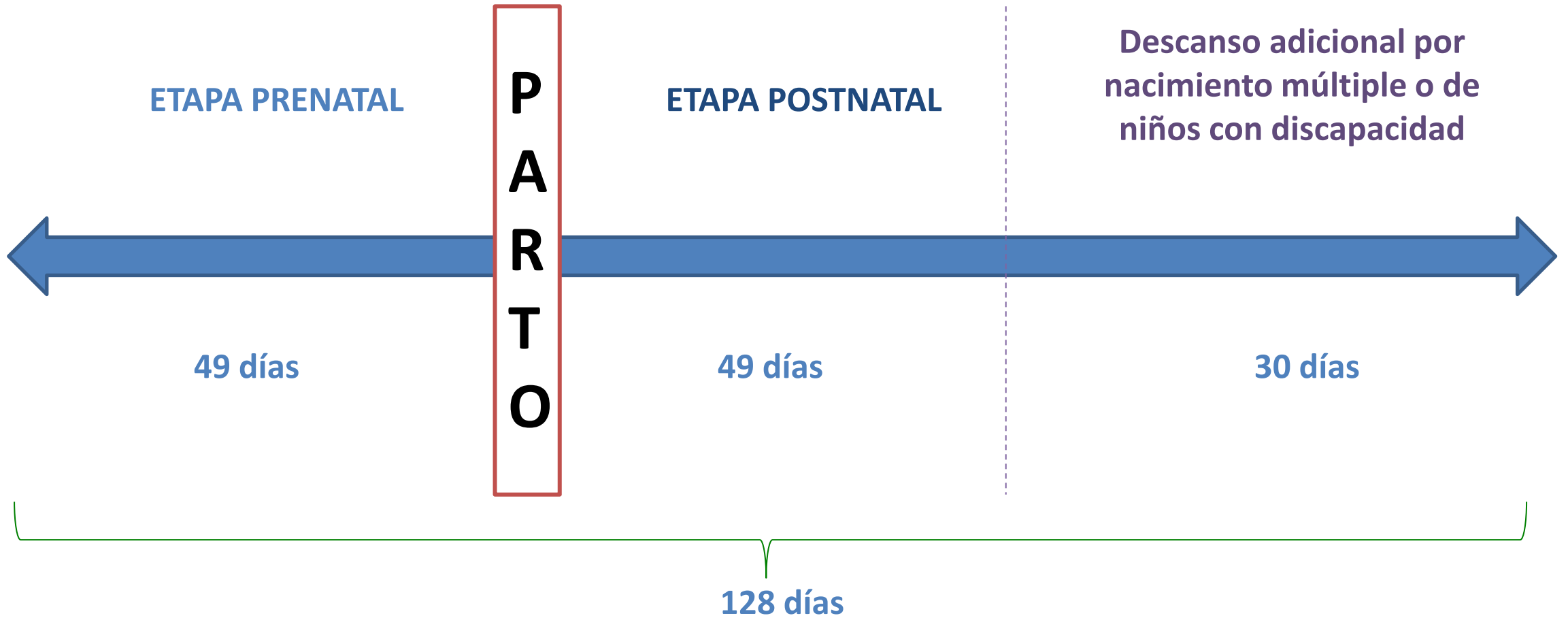
Normativa

Ley N° 26644: art. 1.

Decreto Supremo N° 001-2015-TR: art. 3.



El Descanso por maternidad



Situaciones particulares:

Si el alumbramiento se produjera entre las semanas 22 y 30 de la gestación, el goce del descanso por maternidad se encuentra condicionado a que el concebido nazca vivo y sobreviva más de 72 horas.

Si el alumbramiento se produjera después de las 30 semanas de gestación la madre trabajadora tendrá derecho al descanso por maternidad aun cuando el concebido no nazca vivo.



Requisitos para el goce del descanso por maternidad

La trabajadora gestante deberá presentar a su empleador alguno de los siguientes documentos:

- ✓ Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) por maternidad, expedido por Essalud, o,
- ✓ Certificado médico particular en el que conste la fecha probable del parto.



Aplazamiento del descanso prenatal

La trabajadora gestante puede optar por postergar en todo o en parte el goce del descanso prenatal, en cuyo caso el número de días postergados se acumulará al período de descanso post natal.

Para dicho efecto, deberá comunicar **por escrito** su decisión al empleador **hasta 2 meses antes de la fecha** probable del parto, adjuntando el informe médico que certifique que dicha decisión no afectará su salud o la del concebido.

Esta decisión no requiere aceptación ni aprobación del empleador.

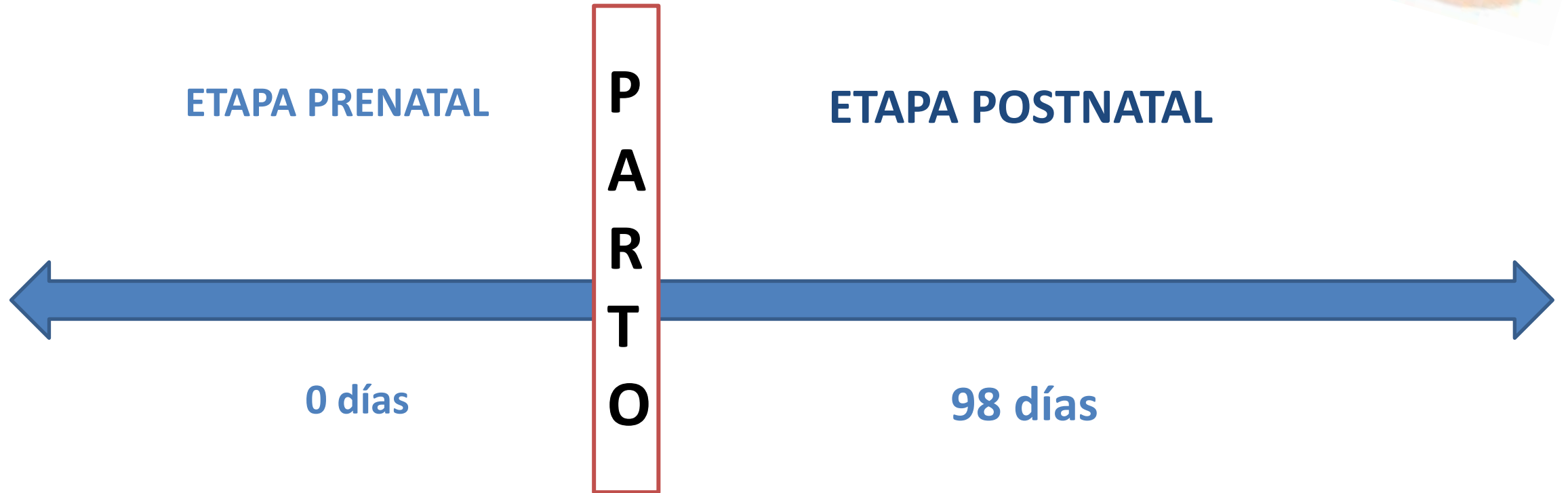
Normativa

Ley N° 26644: arts. 1 y 2.

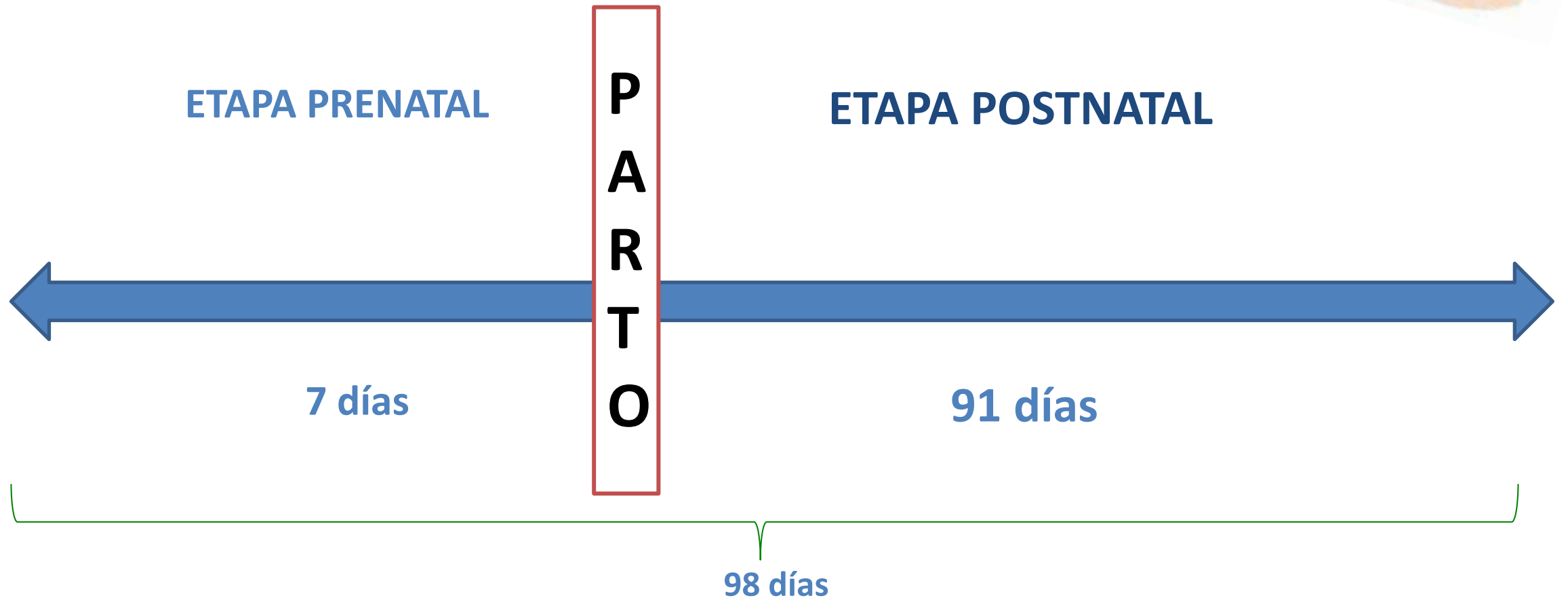
Decreto Supremo N° 001-2015-TR: art. 5.



El Descanso por maternidad



El Descanso por maternidad



Descanso vacacional inmediato

La madre trabajadora tiene derecho a que el período de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce, se inicie a partir del día siguiente de vencido el descanso postnatal.

Tal voluntad la deberá comunicar al empleador con una anticipación no menor de 15 días calendario al inicio del goce vacacional.

Esta decisión no requiere aceptación ni aprobación del empleador.

Normativa

Ley N° 26644: art. 4.

Decreto Supremo N° 001-2015-TR: art. 8.



Licencia por paternidad

¿En qué consiste?

Es el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de 10 días calendario de descanso remunerado con ocasión del nacimiento de su hijo/a.

Es otorgada a los trabajadores que prestan labores en las distintas entidades y empresas de los sectores público y privado, cualquiera sea el régimen laboral o régimen especial de contratación laboral al que pertenezcan. Se incluye dentro de los alcances de la Ley al personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú.

Normativa

Ley N° 29409.

Decreto Supremo N° 014-2010-TR.



Extensión de la licencia por paternidad

La duración de la licencia se extenderá ante las siguientes situaciones especiales:

- A. Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.
- B. Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.
- C. Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

Normativa

Ley N° 29409.

Decreto Supremo N° 014-2010-TR.



Inicio de la licencia por paternidad

El inicio de la licencia por paternidad se hace efectivo en la oportunidad que el trabajador indique, entre la fecha de nacimiento del hijo y la fecha en que la madre o el hijo sean dados de alta por el centro médico respectivo, o a partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.

En caso que la oportunidad de inicio del goce coincida con días no laborables, según la jornada aplicable al trabajador, el inicio del período de licencia se produce el día hábil inmediato siguiente.

Normativa

Ley N° 29409.

Decreto Supremo N° 014-2010-TR.



De la comunicación al empleador

El trabajador debe comunicar al empleador, con una anticipación no menor de quince (15) días naturales, respecto de la fecha probable del parto.

Normativa

Ley N° 29409.

Decreto Supremo N° 014-2010-TR.



Descanso vacacional inmediato

El trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince (15) días calendario a la fecha probable de parto de la madre.

Normativa

Ley N° 29409.

Decreto Supremo N° 014-2010-TR.



Fallecimiento de la madre

En el supuesto que la madre muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre del hijo/a nacido/a será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, de manera que sea una **acumulación de licencias**.

Normativa

Ley N° 29409.

Decreto Supremo N° 014-2010-TR.



Irrenunciabilidad del beneficio

Por la naturaleza y fines del beneficio concedido por la presente norma, éste es de carácter irrenunciable y no puede ser cambiado o sustituido por pago en efectivo u otro beneficio.

Normativa

Ley N° 29409.

Decreto Supremo N° 014-2010-TR.



Hora de lactancia

Toda madre trabajadora, al término del período postnatal, tiene derecho a 1 hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo tenga un año de edad.

En caso sea parto múltiple, el permiso se incrementa en una hora adicional.

La hora diaria de permiso por lactancia se considera laborada e incluye el goce de la remuneración que corresponda. En ningún caso, será materia de descuento.

Puede ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de la jornada laboral.

Normativa

Ley N° 27240 .



Licencia por adopción

El trabajador adoptante tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a 30 días naturales. Siempre que el niño a ser adoptado tenga menos de 12 años de edad.

La licencia se inicia desde el día siguiente en que queda consentida o ejecutoriada la resolución judicial de adopción.

Condiciones para el otorgamiento:

El trabajador deberá solicitar la licencia a su empleador en un plazo no menor de 15 días naturales anteriores la entrega física del niño. La falta de comunicación dentro del plazo impide el goce de la misma.

Adoptantes cónyuges:

Si los trabajadores peticionarios de adopción son cónyuges, la licencia será tomada por la mujer.



Descanso vacacional inmediato

El trabajador peticionario de adopción tiene derecho a solicitar el goce de su descanso vacacional de forma inmediata a la culminación de su licencia, para ello se requiere:

1. Que el trabajador haya cumplido el récord vacacional correspondiente y el descanso físico vacacional se encuentre pendiente de goce.
2. El período de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente se inicia a partir del día siguiente de vencida la licencia y siempre que haya gozado de la misma.

La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de 15 días calendario al inicio del goce vacacional.

Negativa injustificada del empleador

La negativa injustificada del empleador de otorgar la licencia correspondiente será considerada como un acto de hostilidad equiparable al despido.



Licencia para asistencia médica a personas con discapacidad y terapia de rehabilitación de personas con discapacidad

Esta licencia tiene por objeto que el trabajador pueda acompañar en la asistencia médica y la terapia de rehabilitación que requieran sus hijos menores con discapacidad y menores con discapacidad sujetos a su tutela y las personas mayores de edad con discapacidad bajo su curatela.

Duración

El beneficio se proporciona hasta por 56 horas alternas o consecutivas anualmente y son concedidas a cuenta del período vacacional o pueden ser compensadas con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador.

Extensión

Previo acuerdo con el empleador, es posible que se otorguen horas adicionales al periodo máximo, de ser esto necesario, a cuenta del período vacacional o es compensables con horas extraordinarias de labores.



Comunicación previa

Para gozar esta licencia, el trabajador debe comunicar su solicitud al empleador con una antelación de 7 días naturales al inicio de las terapias de rehabilitación o asistencia médica, adjuntando la cita médica.

Documentos sustentatorios:

	Hijos menores de edad	Mayores con discapacidad	Menores sujetos a tutela	Mayores declarados interdictos
Partida de nacimiento, o DNI	X	X	X	X
Certificado de discapacidad, o Resolución de inscripción expedida por el Conadis (*)	X	X	X	X
Sentencia judicial o Resolución judicial que designa curador al solicitante				X

(*) Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad

Entrega posterior de constancia de atención

- Entregar al empleador en un lapso de 48 horas de concluida la licencia la constancia o certificado de atención correspondiente.
- En esta constancia o certificado debe consignarse expresamente que la persona con discapacidad atendida fue acompañada por el trabajador que solicitó la licencia.

Uso indebido de la licencia

El uso indebido de la licencia es una falta disciplinaria de carácter grave que constituye incumplimiento de las obligaciones de trabajo y que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.



Licencia para trabajadores con familiares directos en estado grave o terminal o accidente grave

Es el derecho del trabajador a gozar de una licencia remunerada de hasta 7 días calendario, en los casos de tener un familiar directo (hijos, independientemente de su edad; padre o madre; cónyuge o conviviente) enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra un accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo.

¿Cómo puedo solicitarla?

Para poder hacer uso de esta licencia, el trabajador debe presentar a su empleador, dentro de las 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 solicitando el otorgamiento de la licencia e indicando la fecha de inicio, su duración y los hechos que la motivan; si no indica fecha de inicio, se entiende iniciada al día siguiente de realizada la comunicación.
- 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 grave.
- c) El certificado médico que corrobore el estado de salud del familiar directo. Este debe ser emitido conforme al formato aprobado mediante la primera disposición complementaria final del Decreto Supremo nro. 008-2017-TR.



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

Excepcionalmente, si no fuera posible presentar la documentación señalada en los literales b) y c) del punto anterior, en el plazo establecido, 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 pendiente dentro de las 24 horas de obtenida dicha documentación, según sea el caso.

¿Es posible solicitar días adicionales de licencia?

Sí. El trabajador puede solicitar días adicionales de licencia, justificando la necesidad de asistencia al familiar directo con el certificado médico correspondiente.

Los días adicionales se otorgarán a cuenta de las vacaciones, de forma proporcional al récord vacacional, hasta por 30 días. Sin embargo, en caso subsista la necesidad de asistencia familiar, el trabajador también puede convenir en el otorgamiento de períodos adicionales que serán compensadas con trabajo en horas extras, sin derecho al pago de sobretasas.



Licencia para el trabajador víctima de violencia

El trabajador o trabajadora que es víctima de la violencia tiene derecho a:

Modalidades de la licencia:

1. A la justificación de inasistencias y tardanzas debido a situaciones de violencia, y
2. A la suspensión temporal de la relación laboral ordenada por el Juez que conoce el proceso con derecho a la reincorporación en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión de la relación laboral.



Permisos por ausencias y tardanzas justificadas

El trabajador o trabajadora víctima de violencia tiene derecho a la justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de actos de violencia con motivo de atender asuntos de naturaleza legal, médica o social derivados de los hechos de violencia previstos por la Ley.

Consideraciones para las inasistencias:

No pueden exceder de:

- 5 días laborables en un período de 30 días calendario o
- Más de 15 días laborables en un período de 180 días calendario.

Deben ser justificadas dentro del término del tercer día de culminada la ausencia, más el término de la distancia.

Documentos justificatorios:

Son informadas al área de recursos humanos del empleador o quien haga sus veces.

- La denuncia presentada ante la dependencia policial o
- La asentada ante el Ministerio Público.
- Las citaciones o constancias de las demás diligencias que del proceso de investigación o el proceso judicial se deriven
- Otros medios probatorios pertinentes.
- Plazo: 1 día de antelación adjuntando una copia simple de los documentos sustentorios señalados anteriormente.

Suspensión de la relación laboral.

- Por un periodo máximo de 5 meses consecutivos de suspensión de la relación laboral sin goce de remuneraciones
- En este caso el beneficio se otorga a pedido de la víctima y siempre que el juez a cargo del proceso así lo considere en atención a la gravedad de la situación.
- La reincorporación del trabajador o trabajadora a su centro de trabajo debe realizarse en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión de la relación laboral.



Licencia sindical

El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos y licencias remuneradas, destinados a facilitar las actividades sindicales se entenderán trabajados para todos los efectos legales hasta el límite establecido en la convención colectiva.

Duración

Estipulada por convenio colectivo

El periodo de tiempo de la licencia sindical debe estar señalado en el convenio colectivo.

Máximo legal la falta de convención

El empleador sólo está obligado a conceder permiso con pago de remuneración hasta un límite de 30 días naturales por año calendario, el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios.



Condiciones del otorgamiento de la licencia

Esta licencia se otorga:

- Para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria
- Se concede solo a los siguientes miembros dirigentes que las normas reglamentarias señalen.
- Se concede a cada dirigente por el plazo límite señalado en el punto 2.2.;
- Este límite no se aplicará cuando exista convención colectiva, costumbre o convenio colectivo más favorable.

Los conceptos licencia y permiso sindical son sinónimos.



Dirigentes sindicales con derecho la licencia

- Los dirigentes sindicales con derecho a solicitar permiso serán los siguientes:
- Cuando se trate de Sindicatos de más de 50 afiliados
 - Secretario General;
 - Secretario Adjunto, o quien haga sus veces;
 - Secretario de Defensa; y,
 - Secretario de Organización.
- Cuando se trate de Sindicatos de menos de 50 afiliados
 - Si el Sindicato agrupa entre 20 la 50 afiliados, el permiso sindical se limitará al Secretario General y Secretario de Defensa
- El permiso sindical será computable en forma anual por lo que caso de vacancia o renuncia del dirigente designado, el que lo sustituya continuará haciendo uso del permiso sindical que no hubiere sido agotado.
- La respectiva organización sindical hará de conocimiento del empleador y de la Autoridad Administrativa de Trabajo los nombres y cargos de los dirigentes sindicales sujetos a los la este beneficio.

Obligación del Sindicato de informar los actos de concurrencia obligatoria

En caso de que no exista convenio o pacto colectivo que regule el otorgamiento de licencia sindical, la organización correspondiente debe comunicar al empleador sobre los actos de concurrencia obligatoria a los cuales deben asistir sus dirigentes en la oportunidad que se solicite.

A fin de conceder la licencia sindical, el empleador está impedido de atribuirse la potestad de determinar si un acto califica o no como actos de concurrencia obligatoria.

Consideraciones para el otorgamiento:

- La licencia se concede de la siguiente forma, para:
 - Las Confederaciones: Hacia un máximo de 20 dirigentes sindicales;
 - Las Federaciones Nacionales:

Hasta un máximo de 10 dirigentes sindicales;

- Las Federaciones Regionales:
Hasta un máximo de 5 dirigentes sindicales.



Licencia para exámenes de detección temprana de cáncer de mama y cuello uterino

¿En qué consiste?

La Ley N° 31561 establece que las mujeres trabajadoras de la actividad pública y privada, incluida la Policía Nacional del Perú y las Fuerzas Armadas, tienen derecho a un día al año de licencia con goce de haber, cuando concurren a realizarse los exámenes de detección temprana del cáncer de mama y de cuello uterino.

Normativa

Ley N° 31561: art. 3.

Decreto Supremo N° 001-2024-SA



Licencia para exámenes de detección temprana de cáncer de mama y cuello uterino

¿Quién podrá solicitar esta licencia??

Podrá solicitar esta licencia la trabajadora, entendiendo como tal a la persona natural de sexo femenino que presta servicios a un empleador bajo relación de subordinación, sujeta a cualquier régimen laboral, incluido el correspondiente a la Policía Nacional del Perú y a las Fuerzas Armadas, y cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo. En el caso del sector público, abarca a toda trabajadora o servidora civil, bajo cualquier régimen laboral.

Normativa

Ley N° 31561: art. 3.

Decreto Supremo N° 001-2024-SA



CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DE CÁNCER DE MAMA

Unidad Oncológica HSMSI

- Examen clínico de mamas
- Consultorio médico oncológico
- Consejería en prevención de cáncer

 **Jueves 19 de octubre**
09:00 a.m. - 12:00 m.

SEMANA NACIONAL DE LUCHA CONTRA EL CÁNCER

 GOBIERNO REGIONAL DE ICA |  HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO - ICA

Procedimiento para solicitar licencia con goce de haber para la detección temprana de cáncer de mama y/o de cuello uterino:

1. **Presentar su solicitud de licencia con goce de haber para exámenes de detección temprana de cáncer de mama y/o de cuello uterino:**

La trabajadora debe presentar al empleador la programación de su cita para los exámenes de detección de estos tipos de cáncer, la cual puede realizarse en una IPRESS pública o privada, incluyendo también a las IPRESS que corresponden a las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú.

Dicho documento acompaña la solicitud simple de licencia con goce de haber por la parte interesada dirigida a su jefatura inmediata, la cual se deriva a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del empleador o a quien haga sus veces.

Plazo para solicitar la licencia: La presentación de los documentos para la licencia con goce de haber, sea de manera física o virtual, se realiza con una anticipación a la cita programada de 3 días hábiles, para términos de la suplencia, de corresponder.

Normativa

Ley N° 31561: art. 3.

Decreto Supremo N° 001-2024-SA

Procedimiento para solicitar licencia con goce de haber para la detección temprana de cáncer de mama y/o de cuello uterino:

2. La trabajadora debe presentar de manera obligatoria la constancia de atención, la que se presenta dentro de los 3 días hábiles siguientes de la atención:

La sola presentación de la solicitud no da derecho al goce de la licencia por parte de la trabajadora, quien debe acreditar posteriormente la atención con la constancia de atención.

Plazo para solicitar la licencia: La presentación de los documentos para la licencia con goce de haber, sea de manera física o virtual, se realiza con una anticipación a la cita programada de 3 días hábiles, para términos de la suplencia, de corresponder.

Normativa

Ley N° 31561: art. 3.

Decreto Supremo N° 001-2024-SA

Dato 
importante:

La licencia con goce de haber otorgada a la trabajadora es asumida por el empleador, el mismo que no puede requerir a EsSalud el financiamiento.

Licencia por realizar servicio militar

Dirigido a reservistas ¿En qué consiste?

- ✓ Licencia con goce de haber durante el período, la cual será acreditada con la constancia respectiva, si labora en el sector público.
- ✓ Licencia con goce de haber hasta por un máximo de 30 días si se trata de trabajador dependiente en el sector privado. Vencido el plazo, el Estado asumirá el pago de las remuneraciones y bonificaciones por intermedio de la Institución de las Fuerzas Armadas respectiva.

Normativa

Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar.

Decreto Supremo N° 003-2013-DE (Reglamento).

**BIENVENIDOS AL
BATALLÓN LOGÍSTICO N° 112**

**SERVICIO MILITAR
VOLUNTARIO 2025**

10 EJERCITO DE EJERCITO VEN Y FOLBIA
PARTE DE NUESTRA ILUSTRE INSTITUCIÓN

Beneficios:

- ✓ Alimentación
- ✓ Transporte mensual
- ✓ Seguro de vida
- ✓ Salario
- ✓ Copertura Integral Previsional
- ✓ Acceso a todos los beneficios FFAA
- ✓ Seguro para la vejez de la FFAA
- ✓ Seguro de accidentes de trabajo

Requisitos:

- ✓ Ser ciudadano peruano
- ✓ Haber cumplido la mayoría de edad
- ✓ Tener 18 años de edad
- ✓ No haber sido condenado por delito

¡CONSTRUYENDO EL FUTURO DE NUESTRA GLORIOSA INSTITUCIÓN

915 110 243 / 974 304 723 / 949131563

Licencia para representar a la nación en eventos deportivos

¿Quién podrá solicitar esta licencia?

Derecho a licencia para eventos deportivos internacionales

Los trabajadores de los sectores público y privado y los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú que sean seleccionados para representar al Perú en eventos deportivos internacionales oficiales del Sistema Olímpico o Federativo Internacional tienen derecho a una licencia con goce de haber, así como a facilidades para entrenar, desplazarse, permanecer en concentración y competir. Este derecho se extiende a dirigentes, entrenadores y agentes deportivos.

Derecho a licencia para eventos deportivos nacionales

Los deportistas que participen en eventos oficiales nacionales o regionales reconocidos por la Federación Deportiva respectiva y/o Consejo del Deporte Escolar también gozarán de estas facilidades.

Normativa

Ley 28036, Ley de promoción y desarrollo del deporte



Licencia para familiares de pacientes con Alzheimer y otras demencias

¿Quién podrá solicitar esta licencia?

Los familiares directos y cuidadores a cargo de la atención de los pacientes con enfermedad de Alzheimer y otras demencias tienen derecho a solicitar a su empleador hasta una jornada laboral de permiso remunerado al año, a fin de atender las necesidades del paciente.

Licencias con goce o sin goce de haber; o licencia a cuenta del periodo vacacional u otorgamiento de adelanto de vacaciones, en el marco de las normas aplicables al régimen laboral del respectivo trabajador.

Normativa

Ley 30795, Ley para la prevención y tratamiento de la enfermedad del Alzheimer y otras demencias.

Decreto Supremo N° 030-2018-SA (Reglamento)



Licencia para continuar el tratamiento contra la tuberculosis

Facilidades para cumplir el tratamiento estrictamente supervisado

El trabajador afectado por tuberculosis, una vez concluido su periodo de descanso médico, tiene derecho a ingresar una hora después o salir una hora antes, en los días que corresponda su tratamiento hasta su culminación, con la finalidad de que cumpla su tratamiento supervisado. Esta facilidad está sujeta a compensación.

El establecimiento de salud expide gratuitamente una constancia mensual sobre la asistencia del trabajador afectado por tuberculosis a su tratamiento, la cual es presentada al empleador. En caso de que el trabajador afectado por tuberculosis no asista al establecimiento de salud, se procede al descuento respectivo.

Normativa

Ley 30287, Ley de prevención y control de la tuberculosis en el Perú.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry 655, Jesús María

Teléfono: 630 60 00