



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"



SUMILLA: LEY QUE ESTABLECE LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES AFINES EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

El CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA, ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES, integrante del Grupo Parlamentario "BLOQUE MAGISTERIAL DE CONCERTACION NACIONAL", de conformidad al artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en concordancia con el Reglamento del Congreso de la República, Artículos 22° inciso c), 67°, 74°, 75° y 76°, presenta la siguiente **PROPUESTA LEGISLATIVA**:

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA;

Ha dado la siguiente Ley:

LEY QUE AMPLIA LA LICENCIA DE FALLECIMIENTO A FAMILIARES AFINES EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Artículo 1: Objeto de la Ley

El objeto de la Ley es ampliar la normativa vigente en materia de licencias por fallecimiento de familiares directos, a fin de incluir a padrastros, madrastras, abuelastros, abuelastras, hijastros, hijastras, hermanastros y hermanastras, en la lista de beneficiarios y garantizar su aplicación tanto en el sector privado como en el sector público.

Artículo 2: Finalidad De La Ley

La finalidad de la Ley es reconocer y garantizar la igualdad de trato y no discriminación en el ejercicio de los derechos laborales a favor de los trabajadores del sector público y privado relacionados al luto ante la pérdida de familiares afines de primer y segundo grado, asegurando que los vínculos afectivos derivados de relaciones familiares no consanguíneas sean reconocidos con la misma dignidad y protección jurídica que los consanguíneos, conforme a los principios constitucionales de protección de la familia y dignidad humana.

Artículo 3: Ampliación de la Licencia por Fallecimiento

Se otorga al trabajador una licencia remunerada de **TRES (3) días calendario** en caso de fallecimiento de los siguientes familiares:

- Padrastros y madrastras
- Abuelastros y abuelastras
- Hermanastros y hermanastras
- Hijastros e hijastras

En caso de que el fallecimiento ocurra en una ubicación diferente a la del domicilio o centro de trabajo del trabajador, la licencia podrá extenderse hasta un **(1) día adicional** para el traslado del trabajador.



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Artículo 4: Ámbito de Aplicación

La presente ley es de aplicación obligatoria en **todo el territorio nacional**, tanto en el sector público como en el sector privado, incluyendo a trabajadores con contratos bajo el régimen de la actividad privada y servidores públicos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057 (CAS), Decreto Legislativo N° 728, entre otros regímenes laborales aplicables.

Artículo 5: Prohibición de Reducción o Negación de la Licencia

Las entidades del sector público y los empleadores del sector privado no podrán **negar, reducir ni compensar** la licencia por fallecimiento con días de descanso, vacaciones u otras medidas equivalentes.

Artículo 6: Acreditación del Vínculo Familiar Afín

Para efectos de hacer efectiva la licencia por fallecimiento de padrastros, madrastras, abuelastros, el trabajador deberá acreditar el vínculo mediante alguno de los siguientes documentos:

- Partida de matrimonio de su progenitor con el padrastro, madrastra o abuelastro.
- Certificado de convivencia que acredite la relación de su progenitor con el familiar afín fallecido.
- Partida de nacimiento de hijos en común entre el progenitor y el padrastro/madrastra o abuelastro.
- Cualquier otro documento oficial que el reglamento de la presente ley considere idóneo y válido para demostrar el vínculo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

UNICA: Disposiciones Reglamentarias

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), reglamentará lo dispuesto en la presente ley en un plazo no mayor a **60 días calendario** desde su promulgación.

Lima, junio del 2025

Elizabeth Medina H.

ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

Katy Ugarte M.

Segundo Quiroz B.

Paul Gutierrez T.

VOCERO

Germán Tacuri
www.congreso.gob.pe
Central Telefónica: 311-7777

Germán Tacuri
VOCERO

Palacio Legislativo Segundo Piso
Plaza Bolívar, Av. Abancay s/n
Lima, Perú



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **12** de **junio** de **2025**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 11554/2024-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

- 1. PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA; Y**
- 2. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**



GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

El fallecimiento de un ser querido representa uno de los momentos más dolorosos en la vida de cualquier ser humano. En nuestra sociedad, el luto no solo se vive por los vínculos consanguíneos, sino también por aquellos afectos contruidos con familiares afines padrastras, madrastras, hermanastros abuelastros y abuelastras, hijastros quienes, en muchos casos, han ejercido roles fundamentales de crianza, protección y compañía.

Sin embargo, la legislación laboral actual establece el derecho a licencia por fallecimiento solo respecto de familiares directos consanguíneos, excluyendo a quienes, sin tener un vínculo de sangre, han sido parte integral del núcleo familiar. Esta omisión legal perpetúa una forma de discriminación silenciosa que ignora la diversidad de los lazos familiares contemporáneos.

Esta propuesta legislativa nace de una necesidad real: visibilizar los vínculos afectivos no consanguíneos y reconocer en el ámbito laboral el derecho al duelo por la pérdida de estos seres queridos. Se trata de legislar con empatía, humanidad y justicia, promoviendo la igualdad de trato y el respeto a la dignidad de todos los trabajadores del país.

II. FUNDAMENTACION

2.1. Reconocimiento del vínculo familiar afín

El ordenamiento jurídico ha venido legislando desde una visión rígida y tradicional del concepto de familia, centrada únicamente en los vínculos consanguíneos o legales por matrimonio. Las dinámicas laborales actuales han demostrado que la familia también se configura por lazos afectivos y convivenciales, muchas veces sin vínculo sanguíneo alguno, pero igualmente significativos en la vida del individuo. Por ello, resulta jurídicamente y éticamente necesario ampliar la cobertura de licencias por fallecimiento hacia los familiares afines como padrastras, madrastras, abuelastros, hermanastros e hijastros, quienes en muchos casos han asumido funciones de crianza, compañía y apoyo emocional similares a las de un familiar directo consanguíneo¹.

Este reconocimiento está en línea con lo señalado por el Tribunal Constitucional del Perú², que ha sostenido que la noción de familia debe interpretarse desde un enfoque amplio, afectivo y funcional, que trascienda lo meramente biológico o jurídico-formal, y se centre en la convivencia y el afecto mutuo como elementos constitutivos [2]. Así, dejar fuera del derecho a duelo a familiares afines implica una forma de discriminación indirecta y contraria al principio de igualdad y dignidad humana consagrados en los artículos 2° y 4° de la Constitución³.

¹ Aróstegui, A. (2022). *Familias ensambladas y derechos laborales: hacia un enfoque inclusivo del duelo*. Revista Peruana de Derecho Social, 19(2), 45-62.

² Tribunal Constitucional del Perú. (2010). Sentencia Exp. N.° 0011-2002-AI/TC.

³ Constitución Política del Perú. (1993). Artículos 2°, 4°, 23°.



2.2. Igualdad de derechos en el sector público y privado

Del análisis comparado de la normativa vigente revela una notoria desigualdad en el tratamiento de las licencias por fallecimiento entre los distintos regímenes laborales del país. En el sector público, los beneficios varían dependiendo del régimen:

Régimen laboral	Días por duelo	Familiares cubiertos
Decreto Legislativo 276	5 días (más 3 por traslado)	Cónyuge, padres, hijos, hermanos
Decreto Legislativo 728	5 a 7 días	Padres, madre, cónyuge
Decreto Legislativo 1057	3 a 6 días	Cónyuge, concubina, padres, hijos, hermanos
Ley N.° 31602 (privado)	5 días	Cónyuge/conviviente, padres, hijos, hermanos

Esta diversidad normativa no solo genera una confusión e incertidumbre jurídica, sino que vulnera el principio de igualdad ante la ley. No resulta razonable que, ante un mismo hecho doloroso como la muerte de un ser querido, los trabajadores reciban trato diferenciado dependiendo en el caso de que el familiar no tiene un lazo consanguíneo y son parte de las familias ensambladas, reconocidas ya en nuestro ordenamiento civil. Esta propuesta busca corregir esa discriminación mediante la homologación de un piso mínimo común de **tres (3) días calendario de licencia remunerada**, tanto en el sector público como en el privado, extendible a un (1) día adicional en caso de que el fallecimiento ocurra fuera del lugar de residencia o centro laboral⁴.

Tal armonización no solo es técnica y jurídicamente viable, sino también necesaria para garantizar la seguridad jurídica, la equidad en el ejercicio de los derechos laborales y la protección integral del trabajador como sujeto de derecho y como miembro de una familia diversa y plural⁵.

III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Esta ley tiene como finalidad equiparar los derechos laborales en materia de licencias por fallecimiento, incorporando como beneficiarios de esta licencia a los trabajadores que sufren la pérdida de padrastros, madrastras, abuelastros o abuelastras. Sus efectos principales serán garantizar el derecho a hacer duelo por vínculos familiares afines,

⁴ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). *Informe sobre licencias laborales vigentes por duelo en el Perú*. Lima: MTPE.

⁵ Defensoría del Pueblo. (2023). *Diversidad familiar y derechos laborales: propuestas para la inclusión y no discriminación*. Informe N.° 022-2023-DP.



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

evitando desigualdades injustificadas, extender la licencia remunerada de tres (3) días por fallecimiento, más un día adicional en caso de traslado fuera del domicilio del trabajador, unificar criterios para el sector público y privado en una norma de alcance nacional y reconocer la pluralidad de familias en el marco constitucional del respeto a la dignidad humana y la protección de la familia.

IV. MARCO NORMATIVO

La presente ley encuentra su fundamento normativo en:

- 4.1. **Constitución Política del Perú**, en el artículo 4° de la que reconoce y protege a la familia como base de la sociedad, sin hacer distinción entre familias por vínculos consanguíneos o afines. Además, se ampara en los artículos 2° inciso 1 (derecho a la igualdad ante la ley) y 23° (protección del trabajo como deber y derecho).

Asimismo, guarda concordancia con:

- 4.2. **La Ley de Productividad y Competitividad Laboral** (D. Leg. N.° 728).
- 4.3. **El Decreto Legislativo N.° 276** sobre la carrera administrativa en el sector público.
- 4.4. **El Decreto Legislativo N.° 1057** sobre contratación administrativa de servicios (CAS).
- 4.5. **El Código Civil**, en cuanto reconoce las relaciones familiares afines y convivenciales con efectos jurídicos.

V. ANÁLISIS DE COSTO-BENEFICIO

El **costo** es mínimo, dado que se trata de una licencia de tres (3) días remunerados por evento, con baja frecuencia estadística. No implica una erogación adicional presupuestal para el Estado ni para el sector privado. El impacto financiero es marginal frente al impacto social positivo en la moral y estabilidad emocional del trabajador; por el contrario, los beneficios de esta ley superan con creces sus costos, tanto en el plano jurídico como en el humano. Legislamos no solo para cumplir normas, sino para reconocer realidades, refuerza principios de equidad y dignidad en las relaciones laborales.

VI. VINCULACIÓN CON POLÍTICAS PÚBLICAS Y AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa esta alineada con la Agenda Legislativa para el periodo anual de sesiones 2024-2025, aprobado con Resolución Legislativa del Congreso de la República N° 006-2024-2025-CR publica en el diario oficial "El Peruano" de fecha 02 de noviembre de 2024:

Objetivo II EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

Política Nro 11. Promoción de Igualdad de Oportunidades sin discriminación

- Acciones del Estado contra la discriminación y la Inequidad Social.
- Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales.