CÁMARA DE DIPUTADOS
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
PROPOSICIÓN LEGISLATIVA
00731-2026-2031-CD
RU 55684-CD
02 NOVIEMBRE 2026 12:48 p. m.
FIRMADO DIGITALMENTE: EBOHORQUEZ

PROPOSICIÓN LEGISLATIVA QUE ESTABLECE UN PERMISO LABORAL REMUNERADO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO PARENTAL Y FAMILIAR EN ACTIVIDADES EDUCATIVAS DE ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN INICIAL Y PRIMARIA.

Los diputados integrantes del Grupo Parlamentario **JUNTOS POR EL PERÚ**, a iniciativa del diputado **ERNESTO ALONZO ZUNINI YERRÉN**, en ejercicio de la atribución que le confieren el inciso 1) del artículo 102 y el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, así como los artículos 98 y 107 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presentan la siguiente proposición legislativa:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE FORTALECE EL VÍNCULO AFECTIVO, LA AUTOESTIMA Y EL DESARROLLO INTEGRAL DEL ESTUDIANTE MEDIANTE EL ACOMPAÑAMIENTO PARENTAL Y FAMILIAR EN ACTIVIDADES EDUCATIVAS

Artículo 1.- Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto establecer el derecho de los trabajadores del sector público y privado a obtener un **permiso laboral remunerado** para participar en determinadas actividades educativas de sus hijos, tutelados o representados, con la finalidad de fortalecer la participación de la familia en el proceso educativo, promover la corresponsabilidad familiar y facilitar la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares.

El ejercicio de este derecho se efectúa bajo condiciones, límites y mecanismos de acreditación que permitan garantizar la participación familiar sin afectar injustificadamente la continuidad de las actividades laborales ni de los servicios públicos.

Artículo 2.- Finalidad

La presente ley tiene por finalidad facilitar la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, promoviendo que los padres, madres, tutores y representantes legales puedan acompañar de manera efectiva a los estudiantes durante su proceso educativo, especialmente en las etapas de educación inicial y primaria.

Articulo 3.- Ámbito de aplicación

La presente ley es aplicable a los trabajadores del sector público y privado, cualquiera sea el régimen laboral al que se encuentren sujetos, que tengan la condición de padre, madre, tutor o representante legal de un estudiante matriculado en una institución educativa pública o privada de Educación Básica Regular, en los niveles de **educación inicial y primaria**.

El derecho establecido en la presente ley se ejerce respecto de un mismo estudiante por quien tenga legalmente atribuida su representación.

Artículo 4.- Derecho al permiso laboral remunerado

El trabajador tiene derecho a solicitar y obtener un permiso laboral remunerado para asistir a las actividades educativas comprendidas en la presente ley, sujeto a las condiciones, límites y reglas de coordinación establecidos.

El permiso se concede por el tiempo estrictamente necesario para la participación en la actividad educativa, incluyendo, cuando corresponda, el tiempo razonable de desplazamiento.

El tiempo utilizado en virtud del presente derecho:

a) No está sujeto a compensación posterior.

b) No genera descuento en la remuneración.

c) No afecta los beneficios laborales del trabajador.

Artículo 5.- Actividades educativas comprendidas

El permiso previsto en la presente ley comprende las siguientes actividades, siempre que sean convocadas oficialmente por la institución educativa:

a) Reuniones con padres, madres, tutores o representantes legales.

b) Reuniones o entrevistas individuales convocadas por el docente, tutor, director u otro profesional responsable del proceso educativo.

c) Reuniones destinadas al seguimiento del rendimiento académico, conducta, convivencia escolar o desarrollo integral del estudiante.

d) Reuniones para la entrega de informes de progreso, evaluaciones o resultados académicos, cuando se requiera la participación del padre, madre, tutor o representante legal.

e) Actividades pedagógicas o curriculares que requieran expresamente la participación del padre, madre, tutor o representante legal.

f) Actividades de orientación, tutoría o acompañamiento familiar convocadas por la institución educativa.

g) Otras actividades directamente vinculadas con el proceso educativo del estudiante, siempre que sean convocadas oficialmente y requieran expresamente la participación del padre, madre, tutor o representante legal.

Artículo 6.- Límite del permiso

El permiso establecido en la presente ley se concede hasta por un máximo de **dieciséis (16) horas por año calendario**, pudiendo utilizarse de manera fraccionada, incluso por horas.

La duración de cada permiso se determina considerando el tiempo necesario para participar en la actividad y, cuando corresponda, el tiempo razonable de desplazamiento.

Las horas no utilizadas durante el año calendario no son acumulables para el siguiente período.

Artículo 7.- Requisitos para el ejercicio del derecho

Para hacer uso del permiso, el trabajador debe:

a) Comunicar al empleador la fecha y duración aproximada de la actividad con una anticipación no menor de setenta y dos (72) horas, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas.

b) Presentar la convocatoria, citación o comunicación emitida por la institución educativa.

c) Presentar la constancia de asistencia emitida por la institución educativa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la realización de la actividad.

Cuando la institución educativa utilice mecanismos digitales de convocatoria o certificación, estos pueden emplearse para acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente artículo.

Artículo 8.- Coordinación para el ejercicio del permiso

8.2. El ejercicio del permiso debe ser comunicado previamente al empleador y coordinado con este, procurando compatibilizar la participación del trabajador en la actividad educativa con la continuidad de las actividades del centro de trabajo.

8.3. La coordinación no puede afectar, reducir o condicionar injustificadamente el derecho reconocido por la presente ley.

8.4. El empleador puede adoptar medidas razonables de organización, redistribución temporal de funciones o cobertura del puesto necesarias para garantizar la continuidad de sus actividades durante la ausencia del trabajador.

8.5. Cuando dos o más trabajadores soliciten utilizar simultáneamente el permiso y dicha coincidencia pueda afectar objetivamente la continuidad de las actividades del centro de trabajo, el empleador puede coordinar con los trabajadores la oportunidad de utilización del permiso, respetando en todo caso el límite y las condiciones establecidos por la presente ley.

8.6. En los centros de trabajo con reducida dotación de personal, así como cuando la naturaleza de las funciones o del servicio determine la existencia de actividades críticas o esenciales cuya interrupción inmediata pueda generar un riesgo grave para la vida, integridad o seguridad de las personas o para la continuidad de servicios esenciales, el empleador puede excepcionalmente reprogramar la oportunidad inicialmente solicitada cuando la ausencia del trabajador resulte objetivamente incompatible con la continuidad inmediata de dicha actividad.

8.7. La reprogramación prevista en el numeral anterior no implica la pérdida, reducción ni compensación del tiempo correspondiente al permiso y debe efectuarse en una oportunidad razonablemente próxima que permita al trabajador participar en la actividad educativa, siempre que ello sea materialmente posible.

8.8. Las necesidades ordinarias de producción, atención al público, organización o carga de trabajo no constituyen, por sí mismas, causa suficiente para denegar el permiso.

8.9. La condición de actividad crítica o esencial no puede invocarse de manera genérica o reiterada con la finalidad de impedir o restringir injustificadamente el ejercicio del derecho.

9. La reprogramación no procede cuando, por la naturaleza o fecha de la actividad educativa, la participación del trabajador resulte posteriormente imposible, salvo que concurran circunstancias excepcionales de riesgo grave e inmediato debidamente acreditadas.

9.1. El ejercicio del permiso debe realizarse de manera razonable y de buena fe, evitando usos abusivos y procurando reducir, en la medida de lo posible, la afectación a la continuidad de las actividades laborales.

Artículo 9.- Protección frente a actos de discriminación o represalia

El ejercicio del derecho reconocido por la presente ley no puede constituir, por sí mismo, causa de sanción, despido, resolución contractual, reducción de remuneración, modificación injustificada de las condiciones de trabajo ni cualquier otra medida que perjudique al trabajador.

Es nulo todo acto del empleador que tenga por objeto impedir, restringir o sancionar injustificadamente el ejercicio del derecho establecido en la presente ley.

Artículo 10.- Obligaciones de las instituciones educativas

Las instituciones educativas públicas y privadas deben emitir las convocatorias y constancias necesarias para acreditar las actividades comprendidas en la presente ley.

Las convocatorias deben señalar como mínimo:

a) La actividad a realizar.

b) La fecha.

c) La hora estimada de inicio y culminación.

d) La necesidad de participación del padre, madre, tutor o representante legal, cuando corresponda.

Artículo 11.- Aplicación al sector privado

Los empleadores del sector privado están obligados a otorgar el permiso previsto en la presente ley cuando el trabajador cumpla los requisitos y condiciones establecidos.

Las disposiciones de la presente ley constituyen un **estándar mínimo de protección laboral** y no impiden que mediante convenio colectivo, contrato de trabajo, reglamento interno u otra disposición aplicable se establezcan condiciones más favorables.

Artículo 12.- Aplicación al sector público

El derecho establecido en la presente ley es aplicable a los servidores y trabajadores del sector público sujetos a los distintos regímenes laborales y carreras especiales, de conformidad con las disposiciones aplicables a cada régimen.

Las entidades públicas adoptan las medidas de organización interna necesarias para garantizar el ejercicio efectivo del derecho y procurar la continuidad de los servicios públicos.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- Reglamentación

El Poder Ejecutivo reglamenta la presente ley, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de Educación y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en un plazo máximo de noventa (90) días calendario contados desde su publicación.

SEGUNDA.- Adecuación normativa

Las entidades y autoridades competentes adecuan las disposiciones reglamentarias correspondientes a los distintos regímenes laborales del sector público a las disposiciones de la presente ley.

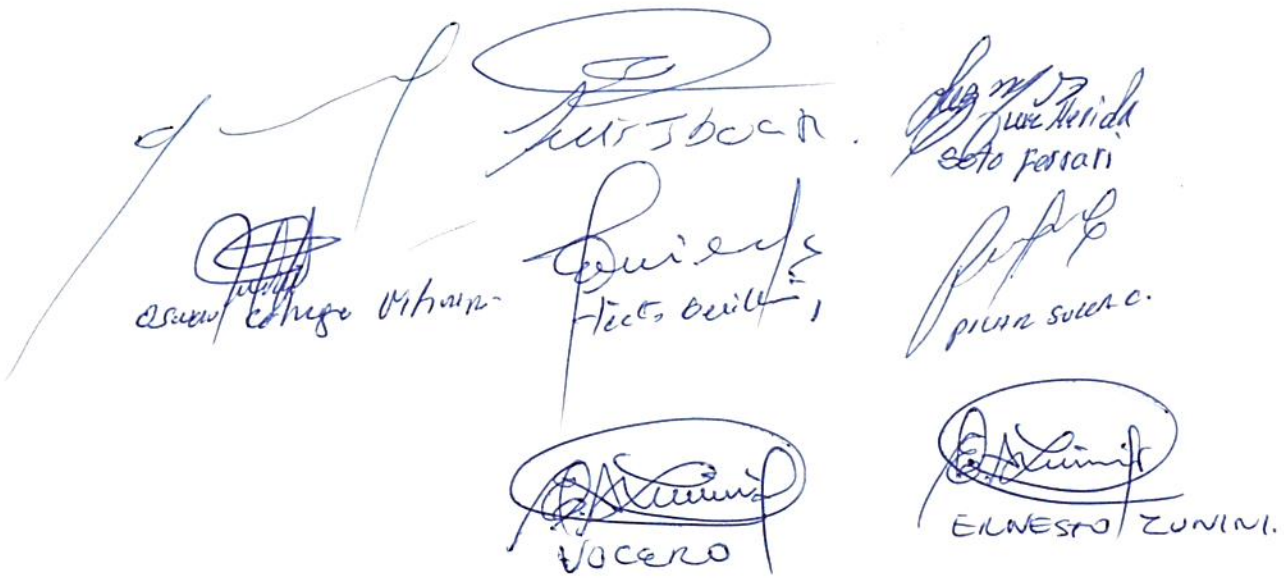
TERCERA.- Financiamiento

La implementación de la presente ley se financia con cargo a los presupuestos institucionales de las entidades públicas, conforme a la disponibilidad presupuestaria y **sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público**.

En el sector privado, la aplicación de la presente ley se realiza con cargo a los recursos de cada empleador.

CUARTA.- Vigencia

La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial **El Peruano**.



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA PÚBLICO

La educación es un derecho fundamental cuyo acceso debe ser garantizado por el Estado. Dentro del proceso educativo, la participación de los padres, madres, tutores y representantes legales resulta especialmente relevante durante las primeras etapas de formación escolar.

La Constitución Política del Perú reconoce expresamente el derecho de los padres a participar en el proceso educativo de sus hijos. Este derecho de carácter constitucional no se limita al reconocimiento formal de la participación familiar, sino que exige que el ordenamiento jurídico genere condiciones favorables que permitan su ejercicio efectivo.

Sin embargo, existe una dificultad práctica que puede limitar dicha participación: la coincidencia entre las actividades educativas convocadas por las instituciones educativas y la jornada laboral de los padres, madres, tutores o representantes legales.

En ausencia de un mecanismo legal uniforme, la posibilidad de asistir a dichas actividades puede depender de la autorización del empleador, de las políticas internas de la empresa, de acuerdos individuales o colectivos, o de las características particulares del régimen laboral aplicable. Esta situación genera una barrera material para el ejercicio efectivo de la participación familiar en la educación, especialmente respecto de aquellos trabajadores que no cuentan con mecanismos de flexibilidad horaria o permisos específicos.

Esta problemática no es exclusiva del ordenamiento peruano. La legislación y la negociación colectiva comparadas muestran una progresiva articulación entre el derecho de los padres a participar en la educación de sus hijos y la necesidad de establecer mecanismos laborales que permitan hacer efectiva dicha participación.

En Uruguay, el artículo 75 de la Ley N.º 18.437, Ley General de Educación, reconoce expresamente a las madres, padres o responsables de los educandos el derecho a participar en las actividades del centro educativo y a ser informados periódicamente sobre la evolución del aprendizaje de sus hijos o representados; paralelamente, les impone el deber de seguir y apoyar su proceso de aprendizaje. Esta regulación fue modificada por el artículo 166 de la Ley N.º 19.889, manteniendo expresamente tales derechos y deberes.

El desarrollo de ese principio ha alcanzado también el ámbito laboral uruguayo. Existen instrumentos de negociación colectiva registrados oficialmente que contemplan licencias remuneradas para responsabilidades familiares, permitiendo que determinados trabajadores destinen uno de los días de licencia a concurrir a actividades escolares o de educación básica que requieran el acompañamiento de padres o tutores, estableciendo además mecanismos de aviso previo y acreditación documental de la asistencia. IMPO Este antecedente resulta particularmente relevante para la presente iniciativa porque demuestra que la participación parental en la

educación puede traducirse en una medida laboral concreta, remunerada, limitada y verificable, sin configurar una autorización irrestricta para ausentarse del trabajo.

Una experiencia semejante puede identificarse en Argentina. La Ley N.º 26.206, Ley de Educación Nacional, reconoce a los padres, madres y tutores como agentes naturales y primarios de la educación y les atribuye expresamente el derecho a participar en las actividades de los establecimientos educativos y a recibir información periódica sobre la evolución y evaluación del proceso educativo de sus hijos o representados.

Más específicamente, la negociación colectiva argentina ofrece antecedentes directamente relacionados con la solución planteada por este proyecto. Existen convenios colectivos homologados por la autoridad laboral que reconocen permisos para la concurrencia a reuniones escolares, estableciendo límites cuantitativos y mecanismos de acreditación. Por ejemplo, un convenio homologado mediante Resolución N.º 896/2014 contempla la concurrencia a reuniones escolares previamente autorizadas hasta tres veces al año, con un máximo de cuatro horas por día, sujeta a comunicación y acreditación ante el empleador. Argentina.gob.ar Asimismo, otro convenio colectivo reconoce un permiso para que el trabajador pueda asistir a reuniones programadas por la escuela a la que concurren sus hijos, hasta por dos días al año por hijo en edad escolar, previa presentación del certificado correspondiente.

El derecho comparado muestra incluso fórmulas más amplias de conciliación entre responsabilidades laborales y familiares. En Chile, las reformas introducidas al Código del Trabajo reconocen a madres, padres y personas que tengan el cuidado personal de niños y niñas de hasta doce años el derecho a una banda horaria que permite anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de la jornada laboral, con determinadas excepciones vinculadas a la naturaleza de la actividad. Biblioteca del Congreso de Chile Aunque este mecanismo no está específicamente destinado a reuniones escolares, constituye un antecedente legislativo relevante respecto de la intervención del legislador para compatibilizar las obligaciones laborales con las responsabilidades parentales.

Estos antecedentes permiten advertir que el problema de la incompatibilidad temporal entre trabajo y responsabilidades educativas familiares ha sido abordado mediante distintas técnicas normativas: reconocimiento del derecho de los padres a participar en la comunidad educativa, flexibilidad de jornada, permisos laborales y licencias reguladas mediante legislación o negociación colectiva. No existe, por tanto, un único modelo, pero sí una tendencia común orientada a impedir que el cumplimiento de la jornada laboral convierta en meramente formal la participación de los padres en el proceso educativo de sus hijos.

En el caso peruano, la necesidad de intervención legislativa resulta particularmente relevante porque el reconocimiento constitucional de la participación parental en el proceso educativo no cuenta actualmente con un mecanismo laboral general que garantice su ejercicio cuando la convocatoria de la institución educativa coincide con la

jornada de trabajo. El problema afecta principalmente a los trabajadores que tienen responsabilidades respecto de estudiantes de educación inicial y primaria y que, debido a sus obligaciones laborales, no pueden ausentarse de su centro de trabajo sin autorización o sin asumir consecuencias económicas o laborales.

En consecuencia, la iniciativa busca cubrir dicha brecha mediante el establecimiento de un permiso laboral remunerado, limitado, acreditable y sujeto a reglas de coordinación, destinado exclusivamente a determinadas actividades educativas oficialmente convocadas. La propuesta no pretende trasladar al empleador las responsabilidades educativas propias de la familia ni establecer un derecho irrestricto de ausencia, sino crear una medida razonable de conciliación entre tres ámbitos constitucionalmente relevantes: el derecho al trabajo, la protección de la familia y la participación de los padres en la educación de sus hijos.

II. EVIDENCIA QUE SUSTENTA EL PROBLEMA PÚBLICO

La participación de las madres, padres y representantes legales en la educación de los niños, niñas y adolescentes no es solo una aspiración política sino que se encuentra reconocida por el Derecho Internacional para los Derechos Humanos. La Convención sobre los Derechos del Niño establece que ambos padres tienen responsabilidades comunes respecto de la crianza y desarrollo del niño, correspondiendo a los padres o representantes legales la responsabilidad primordial en dicha tarea y debiendo tener como consideración fundamental el interés superior del niño[1]. Asimismo, la Convención establece que los Estados deben facilitar a los padres, tutores o representantes legales, las facilidades para el adecuado desempeño de sus responsabilidades. Desde esta perspectiva, la participación y acompañamiento de los padres en el desarrollo de sus hijos no puede ser entendida como una cuestión exclusivamente privada, o facultativa sino que es un imperativo para el Estado.

Sin embargo, en el Perú este marco supranacional se mantiene de forma meramente declarativa y no se ejecuta siempre. Al mismo tiempo, el Comité de los Derechos del Niño, en su Observación General N.° 7, ha señalado que los padres y representantes legales tienen la responsabilidad primordial de promover el desarrollo y bienestar de los niños y que los Estados deben adoptar las medidas necesarias para ayudar a los padres a cumplir sus responsabilidades. Por lo tanto, es preciso señalar que el reconocimiento de la responsabilidad parental debe estar acompañado de condiciones que permitan a las familias ejercerla efectivamente, especialmente durante las etapas fundamentales del desarrollo infantil.[2]

Ahora bien, podría sustentarse que la responsabilidad de acompañar la educación de los hijos corresponde primariamente a la familia y que, por tanto, debería permanecer

---

[1] Naciones Unidas. (1989). Convención sobre los Derechos del Niño. Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 44/25, artículo 18.

[2] Comité de los Derechos del Niño. (2005). Observación general N.° 7 (2005): Realización de los derechos del niño en la primera infancia. Naciones Unidas.

dentro del ámbito estrictamente personal, sin generar obligaciones para las relaciones laborales. Sin embargo, esta posición desconoce que una parte importante de las familias obtiene sus ingresos mediante el trabajo dependiente y que, precisamente por ello, las responsabilidades familiares pueden entrar en conflicto con las obligaciones laborales. Esta problemática ha sido expresamente reconocida por la Organización Internacional del Trabajo mediante el Convenio N.º 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, que establece la necesidad de formular políticas que permitan a las personas con responsabilidades familiares desarrollar su actividad laboral sin conflicto, en la medida de lo posible, entre sus responsabilidades profesionales y familiares.

Esta obligación se complementa con la Recomendación OIT N.º 165, que desarrolla medidas destinadas a facilitar la conciliación entre las responsabilidades profesionales y familiares. Entre ellas, contempla la necesidad de prestar atención a las condiciones de empleo y a la organización del tiempo de trabajo, así como a las necesidades particulares de los trabajadores que tienen responsabilidades familiares. De esta manera, el sistema normativo de la OIT no plantea la familia y el trabajo como ámbitos incompatibles, sino que exige que las políticas laborales procuren su adecuada articulación.

Desde esta perspectiva, la cuestión que enfrenta el legislador no consiste en determinar si debe privilegiarse el trabajo sobre la familia o la familia sobre el trabajo. El verdadero problema consiste en cómo hacer compatibles dos responsabilidades que el propio ordenamiento jurídico considera legítimas y socialmente relevantes. Una persona trabajadora puede tener la obligación laboral de cumplir una jornada determinada y, simultáneamente, tener la responsabilidad parental de participar en una reunión de seguimiento académico, entrevista con docentes, actividad de orientación educativa u otra actividad escolar oficialmente convocada respecto de su hijo, hija o menor bajo su representación. Cuando ambas obligaciones coinciden temporalmente, la inexistencia de mecanismos específicos de conciliación puede convertir el ejercicio efectivo de la responsabilidad parental en una decisión que implique sacrificar horas de trabajo, remuneración o generar un conflicto con el empleador.

La importancia de superar estas barreras también ha sido reconocida por organismos internacionales vinculados con la educación. La UNESCO, a través de su Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo, reconoce la importancia de la participación de los padres y las comunidades en los sistemas educativos. El informe señala que una amplia mayoría de países contempla alguna forma de participación parental en la gobernanza escolar, lo que evidencia que la familia constituye un actor reconocido dentro de los procesos educativos. Al mismo tiempo, la UNESCO advierte sobre la existencia de barreras que pueden limitar la participación efectiva de las familias.[5]

En la misma línea, UNICEF ha identificado las restricciones de tiempo como una de las barreras que pueden limitar la participación de los padres en el aprendizaje de sus hijos. Sus orientaciones sobre participación parental señalan que los factores laborales, económicos y familiares pueden dificultar el involucramiento de los padres, por lo que las políticas destinadas a fortalecer dicha participación deben considerar las

condiciones concretas en las que las familias desarrollan sus actividades. Esta evidencia resulta particularmente pertinente para la presente iniciativa, pues demuestra que la participación parental no depende exclusivamente de la voluntad de los padres, sino también de que existan condiciones que hagan posible dicha participación.[6]

La evidencia internacional encuentra además correspondencia con la realidad educativa peruana. La Evaluación Nacional de Logros de Aprendizaje (ENLA) 2023, elaborada por la Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes del Ministerio de Educación, encontró que los estudiantes cuyas familias reportaron un mayor involucramiento en su aprendizaje presentaron mejores desempeños en Lectura y Matemática. Este resultado debe ser entendido como una asociación y no como una relación causal automática; sin embargo, constituye evidencia nacional de que el involucramiento familiar se relaciona favorablemente con los resultados educativos de los estudiantes.[7]

Esta conclusión ha sido reforzada por los resultados de la ENLA 2024. El estudio elaborado por el Ministerio de Educación sobre los factores escolares y familiares asociados a la autorregulación de estudiantes de sexto grado de primaria encontró relaciones significativas entre determinadas características del entorno familiar —como la cercanía emocional con los padres, el interés parental por las necesidades de los estudiantes y las relaciones familiares caracterizadas por apertura, unidad y apoyo— y mayores niveles de autorregulación. El propio estudio recomienda fortalecer políticas que promuevan la participación activa y respetuosa de las familias en la educación.[8]

Frente a estas responsabilidades educativas y familiares aparece una dificultad objetiva: el tiempo disponible de las personas trabajadoras es limitado y debe distribuirse entre múltiples obligaciones. La Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2024, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, fue realizada sobre una muestra de 6 056 viviendas particulares a nivel nacional y permitió recoger información sobre el tiempo destinado al trabajo remunerado, trabajo no remunerado, cuidados y otras actividades. El propio INEI señala que los resultados de la ENUT constituyen un insumo para la formulación de políticas públicas orientadas, entre otros objetivos, a facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral.[9]

La convergencia de estas fuentes permite identificar una situación que justifica la intervención legislativa: por un lado, el Estado reconoce y promueve la participación activa de los padres y representantes legales en la crianza, educación y desarrollo de los menores; por otro, reconoce que las responsabilidades familiares pueden entrar en conflicto con las obligaciones laborales y que deben adoptarse medidas para facilitar su conciliación. La inexistencia de un mecanismo laboral específico para determinadas actividades educativas de los hijos puede generar, en consecuencia, una brecha entre el reconocimiento jurídico de la responsabilidad parental y las condiciones materiales necesarias para ejercerla efectivamente.

En este contexto, la iniciativa legislativa no busca establecer una liberación general de las obligaciones laborales ni trasladar al empleador la totalidad de las

responsabilidades familiares. Por el contrario, plantea un mecanismo limitado, excepcional y finalista, vinculado exclusivamente a actividades educativas oficialmente convocadas, sujeto a acreditación y a un límite máximo de horas anuales. De esta manera, se procura establecer un equilibrio entre la continuidad de las actividades laborales y el derecho-deber de los padres y representantes legales de participar en el proceso educativo de los menores bajo su responsabilidad.

Por tanto, la evidencia nacional y supranacional permite sostener que la participación familiar constituye un componente relevante del desarrollo integral de los niños y adolescentes; que los padres y representantes legales tienen responsabilidades reconocidas internacionalmente respecto de su crianza y desarrollo; que los trabajadores con responsabilidades familiares requieren medidas que eviten, en la medida de lo posible, los conflictos entre trabajo y familia; y que las restricciones de tiempo constituyen una barrera reconocida para la participación parental. En consecuencia, establecer un permiso laboral remunerado y limitado para la asistencia a determinadas actividades educativas constituye una medida de conciliación razonable, proporcional y coherente con los compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano.

III. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

Objetivo general

Establecer un mecanismo legal de conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares que permita a los trabajadores participar efectivamente en determinadas actividades educativas de sus hijos, tutelados o representados.

Objetivos específicos

1. Garantizar un permiso laboral remunerado para la participación familiar en actividades educativas determinadas.
2. Facilitar el acompañamiento de padres, madres, tutores y representantes legales durante las etapas de educación inicial y primaria.
3. Fortalecer la relación entre familia e institución educativa.
4. Promover la corresponsabilidad familiar en el proceso educativo.
5. Evitar que la jornada laboral constituya una barrera absoluta para la participación parental.
6. Establecer un estándar mínimo aplicable a trabajadores del sector público y privado.
7. Prevenir actos de discriminación o represalia derivados del ejercicio legítimo del derecho.

8. Garantizar que el ejercicio del permiso sea limitado, verificable y compatible con la continuidad de las actividades laborales y los servicios públicos.

IV. FUNDAMENTACIÓN DE LA INICIATIVA

4.1. Participación de la familia en la educación

La Constitución Política reconoce la participación de los padres en el proceso educativo.

La propuesta no crea una obligación familiar nueva, sino que establece **una condición laboral destinada a facilitar el ejercicio efectivo de un derecho constitucionalmente reconocido**.

La Constitución configura así una relación entre familia y educación que justifica que el legislador adopte medidas destinadas a facilitar la participación parental.

4.2. Protección constitucional de la familia

La protección de la familia constituye uno de los fundamentos de la intervención legislativa.

La medida permite que las responsabilidades familiares relacionadas con la educación puedan ser atendidas sin que el trabajador tenga que optar necesariamente entre cumplir sus obligaciones laborales o participar en una actividad educativa relevante.

4.3. Interés superior del niño

La participación de los padres, madres, tutores y representantes legales en determinadas actividades escolares contribuye al acompañamiento del estudiante durante etapas fundamentales de su desarrollo.

La medida propuesta se dirige especialmente a educación inicial y primaria, por tratarse de etapas tempranas de formación.

4.4. Conciliación entre trabajo y familia

La propuesta desarrolla una política de conciliación entre responsabilidades familiares y profesionales.

El permiso no pretende trasladar al empleador las responsabilidades familiares del trabajador.

Por el contrario, busca establecer una herramienta limitada que permita compatibilizar ambas dimensiones.

4.5. Razonabilidad de la medida

El derecho se encuentra sujeto a límites objetivos:

- máximo de **16 horas anuales**;
- utilización fraccionada;

- convocatoria oficial;
- comunicación previa;
- constancia de asistencia;
- finalidad educativa específica;
- posibilidad de coordinación;
- mecanismos excepcionales de reprogramación.

Por ello, la iniciativa no establece una autorización ilimitada para ausentarse del centro de trabajo.

4.6. Libertad de empresa y facultades de organización

La iniciativa reconoce las facultades de organización del empleador.

Por esta razón, el artículo 7 permite adoptar medidas razonables de organización, redistribución temporal de funciones y cobertura del puesto.

Sin embargo, dichas facultades no pueden convertirse en un mecanismo para vaciar de contenido el derecho reconocido.

La propuesta establece, por tanto, un equilibrio entre:

derecho familiar + participación educativa + organización laboral.

4.7. Principio de igualdad

La propuesta se aplica a trabajadores que se encuentran en una situación objetivamente equivalente: tener responsabilidades respecto de un estudiante comprendido dentro del ámbito de aplicación.

No establece diferencias por:

- sexo;
- naturaleza pública o privada del empleador;
- régimen laboral;
- condición económica;
- naturaleza pública o privada de la institución educativa.

Asimismo, reconoce el derecho tanto a padres como a madres, tutores y representantes legales.

4.8. Juicio de proporcionalidad

Idoneidad

La medida es idónea porque permite al trabajador participar en actividades educativas que pueden coincidir con su jornada laboral.

Necesidad

La ausencia de un estándar legal uniforme hace depender el ejercicio de esta participación de la voluntad del empleador o de las condiciones particulares de cada centro de trabajo.

La creación de un derecho mínimo permite superar esta situación.

Proporcionalidad en sentido estricto

La afectación al empleador es limitada por un máximo de dieciséis horas anuales.

A ello se agregan mecanismos de acreditación, comunicación previa y coordinación.

El beneficio esperado —facilitar la participación familiar, promover la corresponsabilidad y contribuir al acompañamiento educativo— guarda una relación razonable con la carga que genera para el empleador.

V. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS, INVESTIGACIONES Y FUENTES UTILIZADAS

Para la elaboración de la iniciativa se han considerado como antecedentes y fuentes:

5.1. Constitución Política del Perú

Se consideran principalmente las disposiciones relativas a:

- protección de la familia;
- protección de niños y adolescentes;
- derecho a la educación;
- participación de los padres en el proceso educativo;
- libertad de empresa;
- iniciativa legislativa.

La Constitución incorporada al expediente reconoce el proceso de reforma constitucional derivado de la Ley N.° 31988 y la nueva estructura bicameral del Congreso.

5.2. Ley N.° 28628

Ley que regula la participación de las asociaciones de padres de familia en las instituciones educativas públicas.

Constituye antecedente legislativo del reconocimiento de la participación parental en el proceso educativo.

5.3. Convenio N.° 156 de la Organización Internacional del Trabajo

Convenio relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

5.4. Proyecto de ley materia de la presente iniciativa

La propuesta presentada por el diputado Ernesto Alonzo Zunini Yerrén constituye la fuente inmediata de la fórmula legal y de los fundamentos desarrollados en la presente proposición.

5.5. Antecedentes legislativos específicos

No se han incorporado en el documento proporcionado proyectos de ley anteriores que regulen exactamente un permiso laboral remunerado de hasta dieciséis horas anuales para participación parental en actividades educativas.

Recomendación técnica: antes de la presentación definitiva, conviene realizar una búsqueda legislativa para verificar si existen proyectos similares, archivados, pendientes o convertidos en ley.

VI. SECTORES COMPRENDIDOS

La aplicación de la presente ley comprende principalmente:

Sector público

- Ministerio de Educación.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Entidades de la Administración Pública.
- Gobiernos regionales.
- Gobiernos locales.
- Instituciones educativas públicas.

Sector privado

- Empleadores privados.
- Empresas.
- Instituciones privadas sujetas a la legislación laboral.

Sector educativo

- Instituciones educativas públicas y privadas de educación inicial y primaria.

VII. NORMAS QUE SE MODIFICAN O DEROGAN

La presente iniciativa **no modifica ni deroga expresamente una norma vigente**.

La propuesta crea un régimen legal autónomo de permiso laboral remunerado para el acompañamiento parental y familiar en determinadas actividades educativas.

En consecuencia, **no corresponde cuadro comparativo de modificación normativa**.

No obstante, la implementación de la ley requerirá la adecuación de las disposiciones reglamentarias de los diferentes regímenes laborales del sector público.

VIII. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La iniciativa genera costos y beneficios diferenciados para el sector público y privado.

8.1. Sector público

No se plantea la creación de nuevas entidades, programas presupuestales ni plazas.

Las entidades públicas deberán organizar internamente las jornadas y funciones de sus trabajadores para permitir el ejercicio del derecho, garantizando la continuidad de los servicios públicos.

La propuesta establece expresamente que su implementación se realiza con cargo a los presupuestos institucionales y **sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público**.

8.2. Sector privado

El principal costo consiste en permitir hasta dieciséis horas anuales de permiso remunerado por trabajador comprendido.

Este costo se encuentra limitado por:

- máximo anual;
- no acumulación;
- finalidad específica;
- convocatoria oficial;
- acreditación;
- comunicación previa;
- mecanismos de coordinación y reprogramación excepcional.

8.3. Beneficios

Los beneficios esperados son:

- fortalecimiento de la participación parental;
- fortalecimiento del vínculo familia-escuela;
- mayor acompañamiento educativo;
- promoción de la corresponsabilidad familiar;
- conciliación entre trabajo y familia;

- protección del interés superior del niño;
- mayor involucramiento familiar en la educación;
- establecimiento de un estándar mínimo nacional.

8.4. Conclusión costo-beneficio

La medida presenta una carga económica limitada y previsible frente a beneficios sociales y educativos de mayor alcance.

Por tanto, existe una relación razonable entre los costos derivados de la implementación y los beneficios que se pretende alcanzar.

IX. IMPACTO AMBIENTAL

La presente iniciativa **no genera impacto ambiental directo ni requiere medidas de mitigación ambiental**, debido a que su objeto se encuentra vinculado exclusivamente con derechos laborales, participación familiar y actividades educativas.

En consecuencia, este componente **no resulta aplicable** a la propuesta.

X. RELACIÓN ENTRE EL PROBLEMA Y LA SOLUCIÓN LEGISLATIVA

Problema identificado	**Solución legislativa**
Coincidencia entre jornada laboral y actividades educativas	Permiso laboral remunerado
Dependencia de la voluntad del empleador	Derecho legal exigible
Falta de uniformidad entre trabajadores	Estándar nacional
Posible uso abusivo del permiso	Límite de 16 horas anuales
Dificultad para acreditar la actividad	Convocatoria y constancia de asistencia
Conflicto entre trabajo y familia	Mecanismo legal de conciliación
Participación familiar reconocida pero difícil de ejercer	Condición laboral para hacerla efectiva
Posibles represalias laborales	Prohibición expresa
Diversidad de regímenes laborales públicos	Aplicación transversal conforme al régimen correspondiente

XI. COMPATIBILIDAD CONSTITUCIONAL

Parámetro constitucional	**Compatibilidad**

Parámetro constitucional	Compatibilidad
Protección de la familia	La medida facilita el cumplimiento de responsabilidades familiares
Protección de niños y adolescentes	Favorece su acompañamiento educativo
Derecho a la educación	Fortalece la participación familiar en el proceso educativo
Participación de los padres	Establece condiciones para hacerla efectiva
Igualdad	Se aplica a trabajadores en situación equivalente
Libertad de empresa	Se preserva mediante límites, coordinación y reprogramación excepcional
Derecho al trabajo	Protege al trabajador frente a represalias por ejercer el permiso
Conciliación trabajo-familia	Establece una herramienta legal específica

La iniciativa es compatible con el marco constitucional porque busca armonizar derechos e intereses constitucionalmente relevantes, sin establecer una restricción desproporcionada a las facultades de organización laboral.

La Constitución constituye, además, el fundamento de la iniciativa legislativa y reconoce el marco dentro del cual se ejerce la función legislativa.

XII. VINCULACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO

La iniciativa se vincula con políticas orientadas a:

a) Fortalecimiento de la familia.

b) Igualdad de oportunidades.

c) Educación de calidad.

d) Protección integral de niñas, niños y adolescentes.

e) Promoción del empleo digno.

f) Conciliación entre la vida laboral y familiar.

g) Corresponsabilidad familiar.

h) Fortalecimiento de la participación de la familia en la educación.

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: ZUNINI YERREN Ernesto Alonzo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/10/2026 17:29:40-0500

ERNESTO ALONZO ZUNINI YERRÉN
Diputado de la República
Autor de la iniciativa legislativa

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: ZUNINI YERREN Ernesto Alonzo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/10/2026 17:28:46-0500