

**PROPOSICIÓN LEGISLATIVA QUE
MODIFICA LOS ARTÍCULOS 1, 2 Y 3 DE
LA LEY 30012, LEY QUE CONCEDE EL
DERECHO DE LICENCIA A
TRABAJADORES CON FAMILIARES
DIRECTOS QUE SE ENCUENTRAN CON
ENFERMEDAD GRAVE O TERMINAL O
SUFRAN ACCIDENTE GRAVE, PARA
AMPLIAR LA COBERTURA DE LA
LICENCIA A TODA ATENCIÓN DE
SALUD DEL FAMILIAR DIRECTO**

El diputado de la República que suscribe, **CHRISTIAN ARANDA VÁSQUEZ**, integrante del **Grupo Parlamentario Renovación Popular**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 106 y 107 del Reglamento de la Cámara de Diputados, propone la siguiente **PROPOSICIÓN LEGISLATIVA**:

FÓRMULA LEGAL

**PROPOSICIÓN LEGISLATIVA QUE MODIFICA LOS ARTÍCULOS 1, 2 Y 3
DE LA LEY 30012, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA A
TRABAJADORES CON FAMILIARES DIRECTOS QUE SE ENCUENTRAN
CON ENFERMEDAD GRAVE O TERMINAL O SUFRAN ACCIDENTE
GRAVE, PARA AMPLIAR LA COBERTURA DE LA LICENCIA A TODA
ATENCIÓN DE SALUD DEL FAMILIAR DIRECTO**

Artículo único. Modificación de los artículos 1, 2 y 3 de la Ley 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

Se modifican los artículos 1, 2 y 3 de la Ley 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, en los términos siguientes:

"Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada a gozar de licencia ***o permiso con goce de haber en los supuestos siguientes:***

a) Enfermedad grave, terminal o accidente grave del familiar directo (hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente, persona bajo su curatela o tutela o apoyo y salvaguardias).

b) Acompañamiento a familiar directo (hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente, persona bajo su curatela o tutela **o apoyo y salvaguardias**) ***en cualquier atención de salud: consulta de control, exámenes, terapia, odontología, entre otros análogos.***

Artículo 2. Licencia por enfermedad grave o terminal o por accidente grave y permiso de acompañamiento

La licencia a la cual se refiere el artículo 1, literal a), es otorgada por el plazo máximo de hasta 7 días con goce de haber; prorrogable hasta 30 días a cuenta de vacaciones, ***dependiendo del régimen laboral del trabajador, y/o en modalidad de teletrabajo previo acuerdo con el empleador.***

De existir una situación excepcional que haga ineludible la asistencia al familiar directo, fuera del plazo previsto en el párrafo precedente, se pueden compensar las horas utilizadas para dicho fin con horas extraordinarias de labores **de acuerdo con la modalidad de prestación de servicios del trabajador, pudiendo realizarse en modalidad de teletrabajo** previo acuerdo con el empleador.

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 **padre o madre, cónyuge o conviviente, hijo menor o mayor de 18 años dependiente, persona bajo curatela, tutela o apoyo y salvaguardias** 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.

El permiso al cual se refiere el artículo 1, literal b), es otorgado hasta por el plazo máximo de 4 horas por evento, hasta 8 veces al año, con acreditación post atención.

Artículo 3. Comunicación al empleador

El trabajador comunica al empleador dando cuenta del ejercicio de este derecho, dentro de las cuarenta y ocho horas de producido o conocido el suceso.

Para la licencia a la cual se refiere el artículo 1, literal a): el certificado médico suscrito por el profesional de la salud autorizado, con el que se acredite el estado grave o terminal o el serio riesgo para la vida como consecuencia del accidente sufrido por el familiar directo.

Para el permiso al cual se refiere el artículo 1, literal b): el documento que acredite ***la atención de salud o el evento de acompañamiento.***"

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Adecuación del reglamento

El Poder Ejecutivo adecúa el reglamento de la presente ley en un plazo máximo de noventa (90) días hábiles contados desde su publicación.

SEGUNDA. Vigencia inmediata del permiso de acompañamiento

El derecho al permiso de acompañamiento previsto en el literal b) del artículo 1 de la presente ley, es exigible desde el día siguiente de su publicación, sin que su ejercicio quede condicionado a la aprobación del reglamento a que se refiere la primera disposición complementaria final.

TERCERA. Fiscalización

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) incorpora en sus directivas de inspección el control del cumplimiento de los derechos previstos en la presente ley.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

ÚNICA. Modificación de la denominación de la Ley 30012

Se modifica la denominación de la Ley 30012, que en adelante es: "Ley que concede el derecho de licencia y permiso a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal, sufran accidente grave, o requieran acompañamiento en atenciones de salud".

Lima, 12 de agosto de 2026

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

A. Planteamiento del problema público, evidencia y objetivos

La Ley 30012, establece que corresponde al trabajador hasta siete días de licencia remunerada cuando un familiar directo se encuentra en estado de enfermedad grave o terminal o ha sufrido un accidente grave. El Reglamento aprobado por Decreto Supremo 008-2017-TR define la enfermedad grave como aquella "cuyo desarrollo pone en riesgo inminente la vida del paciente y requiere cuidado médico directo, continuo y permanente; siendo necesaria la hospitalización".

Esta definición deja fuera del ámbito de protección de la ley la totalidad de la atención de salud rutinaria y periódica que requieren los familiares dependientes: citas médicas de control, análisis de laboratorio, sesiones de terapia, atención odontológica, recojo de medicamentos, entre otros análogos.

Esta omisión resulta particularmente gravosa porque la atención de salud periódica no distingue entre el vínculo formal o de hecho que une al trabajador con su familiar: un hijo menor de edad, un hijo mayor dependiente, un padre o madre, un cónyuge o un conviviente requieren, por igual, controles, terapias y tratamientos que exigen acompañamiento presencial.

El problema público es concreto y medible: el trabajador que necesita acompañar a un hijo, padre, madre u otro familiar directo en una cita médica de rutina no cuenta con ningún amparo legal. Debe elegir entre cumplir con su obligación familiar y arriesgar su empleo o dejar sin acompañamiento a su familiar en una atención de salud que requiere su presencia. Esta disyuntiva alcanza tanto a los trabajadores con padres, hijos, cónyuges o convivientes que requieren controles médicos, terapias o atenciones odontológicas periódicas, como a quienes tienen a su cargo padres o hijos mayores de 18 años dependientes cuya atención de salud demanda acompañamiento sistemático.

La inclusión del cónyuge y del conviviente dentro de este ámbito de protección no es una opción discrecional del legislador, sino un mandato derivado del artículo 4 de la Constitución Política del Perú, dispone que el Estado debe brindar protección a la familia, concebida no solo como una institución de carácter natural, sino, sobre todo, como un eje fundamental de la organización social; asimismo, el artículo 5 complementa esta disposición al otorgar reconocimiento jurídico a la unión de hecho, precisando que dicha forma de convivencia genera un patrimonio común entre los convivientes, el cual se regula conforme a las mismas normas aplicables a la sociedad de gananciales.

El Tribunal Constitucional ha venido reconociendo progresivamente la equiparación de los efectos de la unión de hecho con los del matrimonio, especialmente en lo relativo a la protección social y laboral¹. La exclusión del conviviente de este ámbito de protección implicaría establecer una diferencia carente de fundamento frente a un modelo familiar ampliamente reconocido en la sociedad peruana y que va incrementando con el paso del tiempo².

Figura 1
Estado civil o conyugal



Nota. Imagen extraída del Instituto Nacional de Estadística e Informática tras el Censo 2025³.

La evidencia estadística respalda la magnitud del problema en ambos extremos del ciclo de vida familiar. Según el INEI, en 2023 el 13,6 % de la población peruana es adulta mayor, más de cuatro millones y medio de personas, grupo dentro del cual se encuentra una parte considerable de los padres y madres de los trabajadores actualmente en edad laboral, cuya atención de salud requiere, en muchos casos, acompañamiento constante. En el otro extremo, el INEI reporta que, al primer trimestre de 2026, el 45,2 % de los hogares peruanos tiene entre sus miembros al menos un menor de 18 años de edad, y que el 18,5 % de esta población padece algún problema de salud o malestar crónico que requiere atención periódica.^{4 5 6}

¹ Tribunal Constitucional del Perú (06 de noviembre de 2007). Sentencia del Expediente N.º 06572-2006-PA/TC.

² Durante el año 2025 la inscripción de convivencia en la Superintendencia Nacional de Registros Públicos fue de 4731 pareja. Véase: <https://www.gob.pe/institucion/sunarp/noticias/1350962-el-amor-se-registra-casi-5-mil-parejas-reafirmaron-su-relacion-inscribiendo-su-convivencia-en-la-sunarp>

³ Véase: <https://censos2025.inei.gob.pe/resultados/poblacion-censada/estado-identidad-seguro>

⁴ Instituto Nacional de Estadística e Informática (2023). Perú: Situación de la Población Adulta Mayor — Informe Técnico N.º 2, II Trimestre 2023. INEI.

⁵ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024). Informe Anual del Empleo en el Perú 2023. MTPE.

⁶ Instituto Nacional de Estadística e Informática (2026). Estado de la Niñez y Adolescencia — Informe Técnico N.º 02, I Trimestre 2026. INEI.

Figura 2

Porcentaje de hogares con niños, adolescentes menores de 18 años y personas adultas mayores



Nota. Imagen extraída del Instituto Nacional de Estadística e Informática tras el Censo 2025⁷.

Asimismo, resulta fundamental la incorporación de las personas con apoyo y salvaguardias en la presente propuesta, puesto que, tras la modificación de la figura de la capacidad jurídica en el Código Civil en el año 2018⁸, al día de hoy su reconocimiento se viene utilizando para garantizar el acompañamiento y ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

“(…) con la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1384, que reconoce y regula la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, hemos virado de un régimen de exclusión a uno de inclusión, democratizando las relaciones sociales y las jurídicas, integrando a los sujetos independientemente de su discapacidad. No se pretende sustituir la voluntad (13:123), sino mantener y, además, integrar. Dicho sistema tiende a integrar al sujeto a la sociedad, lo que le permita interactuar en su mundo de relación de manera libre y plena, sin restricciones, obstáculos ni trabas: las barreras se eliminan en pro de la equiparación de oportunidades.”⁹ (p. 205)

En concordancia con ello, la Constitución Política del Perú reconoce en su artículo 4 el deber del Estado de proteger especialmente al niño, al adolescente y al anciano en situación de abandono, y en su artículo 7 el derecho a la protección de la salud del medio familiar:

⁷ Véase: <https://censos2025.inei.gob.pe/resultados/poblacion-censada/estado-identidad-seguro>

⁸ Decreto Legislativo N.° 1384. (2018). Decreto Legislativo que reconoce y regula la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

⁹ Varsi, E., & Torres, M. (2019). El nuevo tratamiento del régimen de la capacidad en el Código Civil peruano. *Acta bioethica*, 25(2), 199-213. <https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2019000200199>

"Artículo 4.- La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono. También protegen a la familia y promueven el matrimonio. Reconocen a estos últimos como institutos naturales y fundamentales de la sociedad.

Artículo 7.- Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona con discapacidad tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad."

En este contexto, los objetivos de la presente iniciativa son los siguientes:

- Objetivo general: ampliar la cobertura de la Ley 30012 para proteger el derecho del trabajador a acompañar a sus familiares en cualquier atención de salud, compatibilizando las responsabilidades familiares con el empleo.
- Objetivo específico 1: incorporar como nuevo supuesto de permiso laboral el acompañamiento del familiar directo en consultas médicas, exámenes, terapias, atención odontológica, recojo de medicamentos, entre otros análogos.
- Objetivo específico 2: ampliar la lista de familiares cubiertos para incluir nietos, abuelos y personas bajo apoyo y salvaguardias, actualizando la norma a la realidad de las familias peruanas contemporáneas.

B. Análisis del marco normativo

La Constitución Política del Perú, en sus artículos 4 y 7, establece el marco constitucional de protección de la familia y de la salud del medio familiar. El Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa 24508, establece en su artículo 3 que los Estados deben adoptar medidas para que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho al trabajo sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.¹⁰

En el derecho comparado, la Unión Europea aprobó la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores.¹¹

¹⁰Organización Internacional del Trabajo (1981). Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado el 23 de junio de 1981. Ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa 24508.

¹¹Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Esta norma reconoce a todo trabajador el derecho a un permiso para cuidadores ("carers' leave") de al menos cinco días laborables al año para brindar cuidados o apoyo personal a un familiar o persona conviviente que requiera asistencia importante por motivos médicos graves. Asimismo, reconoce el derecho de los cuidadores a solicitar fórmulas de trabajo flexible, tales como reducción de jornada, horarios flexibles o adaptación del lugar de trabajo, incluyendo modalidades de trabajo a distancia.

En España, los permisos retribuidos para acompañamiento médico de familiares han tenido principalmente origen en la negociación colectiva o en medidas internas de conciliación. En ese contexto, la Sentencia del Tribunal Supremo 496/2024, de 20 de marzo, resolvió un conflicto relativo a una bolsa de 35 horas anuales retribuidas prevista en el convenio colectivo del sector de contact center y ampliada mediante un plan de igualdad empresarial, precisando que dicho beneficio debía aplicarse conforme a los límites establecidos en el acuerdo colectivo¹².

En comparación, el modelo peruano propuesto incorpora una lógica similar de permisos vinculados al cuidado familiar y sujetos a condiciones de acreditación y aviso previo, pero, al establecerse directamente mediante norma legal, otorgaría una cobertura uniforme para todos los trabajadores, sin depender de la existencia de convenios colectivos o acuerdos empresariales.

II. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

La Ley 30012 fue promulgada el 17 de abril de 2013 y reglamentada mediante Decreto Supremo 008-2017-TR. Fue modificada por primera vez por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley 31041, publicada el 2 de septiembre de 2020, que amplió la lista de familiares cubiertos para incluir a las personas bajo curatela o tutela del trabajador e incorporó el supuesto especial de licencia por hasta un año para trabajadores cuyo hijo menor de dieciocho años sea diagnosticado con cáncer.

No existen antecedentes parlamentarios previos que hayan propuesto ampliar la cobertura de la Ley 30012 al acompañamiento en atenciones de salud de carácter rutinario, ni que hayan incorporado a los nietos o abuelos como familiares cubiertos. La presente iniciativa constituye la primera propuesta en este sentido en el Congreso de la República.

¹²Tribunal Supremo de España, Sala de lo Social. Sentencia 496/2024, de 20 de marzo de 2024, Rec. 79/2022. Ponente: Sebastián Moralo Gallego.

III. IDENTIFICACIÓN DE LOS SECTORES COMPRENDIDOS EN LA PROPUESTA

Los sectores comprendidos en la presente propuesta son los siguientes:

- Sector Trabajo y Promoción del Empleo: en su calidad de rector de las relaciones laborales, es el sector llamado a adecuar el Reglamento de la Ley 30012 (Decreto Supremo 008-2017-TR) conforme a la Disposición Complementaria Final Primera.
- Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables: en su calidad de rector de las políticas de protección del adulto mayor, conforme a la Ley 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor.
- Sector privado y público empleador: las empresas privadas y entidades públicas en calidad de empleadores, que deben otorgar la licencia y el permiso previstos en la ley.
- Trabajadores: hijos, nietos, cónyuges, convivientes y demás familiares de personas que requieren atención de salud, quienes son los beneficiarios directos de la propuesta.
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL): en su calidad de entidad fiscalizadora del cumplimiento de los derechos laborales previstos en la propuesta de ley.

IV. NORMAS QUE SE MODIFICAN O DEJAN SIN EFECTO

La presente propuesta genera las siguientes modificaciones e impactos normativos:

- Se modifican los artículos 1 y 2 de la Ley 30012: se amplían los supuestos de cobertura (nuevo literal b) y la lista de familiares cubiertos (se añaden nieto, abuelo y persona bajo apoyo y salvaguardias).
- Se modifica la denominación de la Ley 30012 para reflejar los nuevos supuestos.
- Se dejan sin efecto las disposiciones del Decreto Supremo 008-2017-TR, Reglamento de la Ley 30012, que resulten incompatibles con el nuevo supuesto del literal b) del artículo 1, en particular la definición restrictiva de enfermedad grave que exige hospitalización.

El siguiente cuadro presenta los cambios propuestos respecto al texto vigente:

Ley 30012 — Texto vigente	Ley 30012 — Texto propuesto
Artículo 1. Objeto de la Ley La presente ley tiene por objeto establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada a gozar de licencia en los casos de tener un hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente, o persona bajo su curatela o tutela, enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo.	Artículo 1. Objeto de la Ley La presente ley tiene por objeto establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada a gozar de licencia o permiso con goce de haber en los supuestos siguientes: a) Enfermedad grave, terminal o accidente grave del familiar directo (hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente, persona bajo su curatela o tutela o apoyo y salvaguardias). b) Acompañamiento a familiar directo (hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente, persona bajo su curatela o tutela o apoyo y salvaguardias) en cualquier atención de salud: consulta de control, exámenes, terapia, odontología, entre otros análogos.
Artículo 2. Licencia por enfermedad grave o terminal o por accidente grave La licencia a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el plazo máximo de siete días calendario, con goce de haber. De ser necesario más días de licencia, estos son concedidos por un lapso adicional no mayor de treinta días, a cuenta del derecho vacacional. De existir una situación excepcional que haga ineludible la asistencia al familiar directo, fuera del plazo previsto en el párrafo precedente, se pueden compensar las horas utilizadas para dicho fin con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador. 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.	Artículo 2. Licencia por enfermedad grave o terminal o por accidente grave y permiso de acompañamiento La licencia a la cual se refiere el artículo 1, literal a), es otorgada por el plazo máximo de hasta 7 días con goce de haber; prorrogable hasta 30 días a cuenta de vacaciones, dependiendo del régimen laboral del trabajador, y/o en modalidad de teletrabajo previo acuerdo con el empleador. De existir una situación excepcional que haga ineludible la asistencia al familiar directo, fuera del plazo previsto en el párrafo precedente, se pueden compensar las horas utilizadas para dicho fin con horas extraordinarias de labores de acuerdo con la modalidad de prestación de servicios del trabajador, pudiendo realizarse en modalidad de teletrabajo previo acuerdo con el empleador. 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 padre o madre, cónyuge o conviviente, hijo menor o mayor de 18 años dependiente, persona bajo curatela, tutela o apoyo y salvaguardias 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. El permiso al cual se refiere el artículo 1, literal b), es otorgado hasta por el plazo máximo de 4 horas por evento, hasta 8 veces al año, con acreditación post atención.

Artículo 3. Comunicación al empleador El trabajador comunica al empleador dando cuenta del ejercicio de este derecho, dentro de las cuarenta y ocho horas de producido o conocido el suceso, adjuntando el certificado médico suscrito por el profesional de la salud autorizado, con el que se acredite el estado grave o terminal o el serio riesgo para la vida como consecuencia del accidente sufrido por el familiar directo.	Artículo 3. Comunicación al empleador El trabajador comunica al empleador dando cuenta del ejercicio de este derecho, dentro de las cuarenta y ocho horas de producido o conocido el suceso. Para la licencia a la cual se refiere el artículo 1, literal a): el certificado médico suscrito por el profesional de la salud autorizado, con el que se acredite el estado grave o terminal o el serio riesgo para la vida como consecuencia del accidente sufrido por el familiar directo. Para el permiso al cual se refiere el artículo 1, literal b): el documento que acredite la atención de salud o el evento de acompañamiento
---	--

V. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

De conformidad con el artículo 106, literal f) del Reglamento de la Cámara de Diputados, el impacto de la presente iniciativa se analiza identificando a los actores y grupos de interés involucrados, los efectos monetarios y no monetarios de la propuesta, su impacto económico y, cuando corresponde, su impacto presupuestal y ambiental. A continuación, se presenta dicho análisis de forma desagregada.

a) Actores y grupos de interés

Actor	Rol / interés frente a la propuesta
Trabajadores / cuidadores	Titulares del permiso de acompañamiento; asumen el rol de cuidadores familiares.
Familiares dependientes	Adultos mayores, personas con discapacidad, niños, niñas y adolescentes, y personas bajo curatela, tutela o apoyo y salvaguardias; beneficiarios directos del acompañamiento.
Empleadores públicos y privados	Sujetos obligados al otorgamiento y financiamiento del permiso.
Estado	Función rectora (MTPE), normativa, fiscalizadora (SUNAFIL) y garante del mandato constitucional de protección a la familia.

b) Efectos no monetarios

Actor	Efectos no monetarios
Trabajadores / cuidadores	Negociación entre empleador y trabajador.
Familiares dependientes	Mayor adherencia al tratamiento médico por contar con acompañante. Reducción de complicaciones por falta de supervisión en controles periódicos y en la administración de medicación. Cobertura ampliada y expresa a nietos, abuelos y personas bajo apoyo y salvaguardias.
Empleadores públicos y privados	Reducción del ausentismo no planificado, al sustituirse por un permiso formal y previsible. Fidelización del trabajador. Posibilidad de pactar teletrabajo como alternativa al literal a) del artículo 2, lo que reduce el impacto operativo.

Estado	Cumplimiento del mandato de protección a la familia del artículo 4 de la Constitución. Coherencia con el Convenio OIT 156. Actualización normativa que cierra la brecha entre la Ley 30012 y la composición real de los hogares peruanos.
--------	---

c) Efectos monetarios

Actor	Efectos monetarios
Trabajadores / cuidadores	Ninguno. El permiso es remunerado con cargo al empleador.
Familiares dependientes	Ninguno.
Empleadores públicos y privados	Costo máximo estimado: hasta 32 horas anuales remuneradas por trabajador que haga uso pleno del permiso del literal b) del artículo 2, equivalente a menos del 0,5 % de la jornada laboral anual general.
Estado	Ninguno. La presente ley no genera gasto al Tesoro Público; la fiscalización la realiza la SUNAFIL en el marco de sus funciones y presupuesto institucional vigentes.

d) Impacto económico, presupuestal y ambiental

Tipo	Impacto
Económico	Acotado y concentrado en el sector empleador: el costo marginal (menos del 0,5 % de la jornada laboral anual general por trabajador que agote el permiso) se ve compensado por la reducción del ausentismo no planificado y las ganancias de productividad asociadas a la retención del talento. No se proyecta efecto significativo sobre el nivel de empleo, la formalidad laboral ni la competitividad de las empresas.
Presupuestal	No irroga gasto adicional al Tesoro Público: la remuneración durante el permiso es asumida por el empleador. La fiscalización corresponde a la SUNAFIL, dentro de su presupuesto institucional vigente, sin requerir partidas adicionales.
Ambiental	No corresponde, dado que la naturaleza de la propuesta no genera efectos sobre el ambiente.

VI. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

En el Acuerdo Nacional, entre las Políticas de Estado que concuerdan con la finalidad de esta ley, encontramos las siguientes:

- Política de Estado N.º 16. Fortalecimiento de la familia, protección y promoción de la niñez, la adolescencia y la juventud.
- Política de Estado N.º 28. Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos y acceso a la justicia e independencia judicial.

Asimismo, guarda relación con la Agenda Legislativa del Congreso de la República, específicamente con los temas relativos a la protección de la familia, los derechos laborales y la protección especial del adulto mayor, conforme a los mandatos constitucionales de los artículos 4 y 7 de la Constitución Política del Perú.