CÁMARA DE DIPUTADOS
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
PROPOSICIÓN LEGISLATIVA
00604-2026-2031-CD
RU 44569-CD
19 OCTUBRE 2026 02:14 p. m.
FIRMADO DIGITALMENTE: EBOHORQUEZ

PROPOSICIÓN LEGISLATIVA QUE PROMUEVE LA PROTECCIÓN LABORAL PARA PERSONAS QUE BRINDAN ATENCIONES A SUS FAMILIARES CON DISCAPACIDAD, CON SÍNDROME Y/O CON ENFERMEDADES EN SITUACIÓN DE GRAN DEPENDENCIA

El Diputado de la República que suscribe, **ALDO ANTONIO BRAVO QUISPE,** integrante del **Grupo Parlamentario Renovación Popular**, en ejercicio de la atribución que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y los artículos 98 y 107 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presenta la siguiente proposición legislativa:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE PROMUEVE LA PROTECCIÓN LABORAL PARA PERSONAS QUE BRINDAN ATENCIONES A SUS FAMILIARES CON DISCAPACIDAD, CON SÍNDROME Y/O CON ENFERMEDADES EN SITUACIÓN DE GRAN DEPENDENCIA

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto promover la protección laboral, en los ámbitos público y privado, para las personas que brindan atenciones a sus familiares con discapacidad, con síndrome, con enfermedades raras y/o huérfanas, metabólicas y/o genéticas de gran dependencia, que se encuentren bajo su cuidado, mediante el reconocimiento de ajustes razonables laborales que permitan compatibilizar sus responsabilidades laborales y familiares, contribuyendo al bienestar tanto de los trabajadores como de sus familiares dependientes.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente ley tiene por finalidad proteger los derechos laborales de las personas, integrantes del grupo familiar que brindan atenciones a familiares con discapacidad, con síndrome, con enfermedades raras y/o huérfanas, metabólicas y/o genéticas de gran dependencia, que se encuentren bajo su cuidado.

Artículo 3. Definición de ajustes razonables laborales

Para la aplicación de la presente ley, se entiende por ajustes razonables laborales a las medidas excepcionales o facilidades laborales para el integrante del grupo familiar que

Edificio Juan Santos Atahualpa
Av. Abancay 209, Cercado de Lima
Oficina N°402
Teléfono: 01-3117777 Anexo: 7280

brindan atenciones a familiares con discapacidad, con síndrome, con enfermedades raras y/o huérfanas, metabólicas y/o genéticas de gran dependencia, que se encuentren bajo su cuidado, las mismas que deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas del empleador; con la finalidad de evitar que las responsabilidades derivadas de la atención impongan una carga desproporcionada que permita contribuir a garantizar el ejercicio y goce de los derechos de las personas bajo su cuidado.

Artículo 4. Ámbito de aplicación

La presente ley es de aplicación para todas las entidades de la administración pública y para los empleadores en el sector privado, respecto de sus trabajadores, integrantes del grupo familiar que brindan atenciones a familiares con discapacidad, con síndrome, con enfermedades raras y/o huérfanas, metabólicas y/o genéticas de gran dependencia, que se encuentren bajo su cuidado, siempre que dicha condición se encuentre debidamente acreditada, conforme a los criterios establecidos en el reglamento de la presente ley.

Artículo 5. Ajustes razonables laborales

Los integrantes del grupo familiar que brindan atenciones a familiares con discapacidad, con síndrome, con enfermedades raras o huérfanas, metabólicas y/o genéticas de gran dependencia, que se encuentren bajo su atención y cuya condición se encuentre debidamente acreditada, tienen los siguientes derechos:

5.1 A mantener su ubicación laboral, sin ser objeto de traslados injustificados que dificulten la atención de su familiar, así como a solicitar la reubicación o adaptación del lugar de trabajo, de acuerdo con las circunstancias del caso y a la naturaleza de sus funciones laborales.

5.2. A la flexibilización de los horarios de ingreso y salida, previa coordinación con el empleador, así como al acceso al teletrabajo, total o parcial, cuando la naturaleza de las labores lo permita. La compensación de horas procede únicamente respecto del tiempo efectivamente dejado de laborar como consecuencia de la aplicación de estas medidas, según corresponda.

5.3. A recibir orientación y soporte en su centro de labores, a cargo de personal debidamente capacitado.

Artículo 6. Acreditación de las solicitudes

Las solicitudes de ajustes razonables laborales deben encontrarse debidamente acreditadas mediante la documentación que sustente la condición del familiar y la necesidad del ajuste solicitado por el trabajador, en atención a las circunstancias particulares de cada caso y a la naturaleza del ajuste requerido.

Edificio Juan Santos Atahualpa
Av. Abancay 209, Cercado de Lima
Oficina N°402
Teléfono: 01-3117777 Anexo: 7280

Artículo 7. Plazo de atención de las solicitudes

El empleador, a través de su área de recursos humanos o la que haga sus veces, debe responder las solicitudes de ajustes razonables laborales en un plazo acorde con las circunstancias y la naturaleza de cada solicitud, conforme a los criterios y plazos que establezca el reglamento de la presente ley. En caso de denegatoria, esta debe ser objetiva, debidamente motivada y sustentada.

Artículo 8. Responsabilidad del Estado

El Estado es responsable de promover la articulación entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el Ministerio de Salud, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, a fin de garantizar el cumplimiento de lo establecido en la presente ley.

Artículo 9. Prohibición de discriminación

El integrante del grupo familiar que solicite y/o ejerza los ajustes razonables laborales reconocidos en la presente ley no puede ser objeto de discriminación, trato desfavorable, represalia y/o afectación de sus derechos laborales por dicha situación.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, refrendado por los ministros de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y de Salud, aprueba el reglamento de la presente ley dentro de los noventa (90) días calendario, contados a partir de su entrada en vigor.

SEGUNDA. Informe anual sobre su implementación

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) informan anualmente a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados y a la Comisión en Asuntos de Desarrollo Productivo, Energía y Minas, Infraestructura y Trabajo del Senado de la República, sobre las acciones efectuadas en los ámbitos del sector privado y público, en el ámbito de sus competencias, en cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente ley.

Edificio Juan Santos Atahualpa
Av. Abancay 209, Cercado de Lima
Oficina N°402
Teléfono: 01-3117777 Anexo: 7280

TERCERA. Evaluación de incentivos tributarios para las micro y pequeñas empresas

El Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, evalúa la viabilidad de establecer incentivos tributarios para las micro y pequeñas empresas (MYPEs) que cuenten con trabajadores que brinden atenciones a familiares con discapacidad, con síndrome, con enfermedades raras y/o huérfanas, metabólicas y/o genéticas de gran dependencia, que se encuentren bajo su cuidado. Dicha evaluación considera el posible impacto fiscal de estos incentivos.

Lima, 13 de octubre de 2026

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: DE PAZ LANCHO Leo Miguel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/10/2026 15:12:10-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BRAVO QUISPE Aldo Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/10/2026 13:13:06-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ROCHA GALLEGOS Roxana Maria FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/10/2026 14:29:03-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MARTINEZ PAITAN Paola Isabel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/10/2026 14:57:50-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ROCHA GALLEGOS Roxana Maria FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/10/2026 14:29:19-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: YALTA SOTELO Carlos Alberto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/10/2026 15:23:23-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ZEBALLOS APONTE Jorge Arturo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/10/2026 14:46:56-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BAELLA MALCA Jose Isidro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/10/2026 16:55:36-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: YARROW LUMBRERAS Norma Martina FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/10/2026 16:49:12-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ARANDA VASQUEZ Christian FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/10/2026 12:26:05-0500

Edificio Juan Santos Atahualpa
Av. Abancay 209, Cercado de Lima
Oficina N°402
Teléfono: 01-3117777 Anexo: 7280

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA PÚBLICO

En el Perú existen muchas familias en las que uno o más de sus integrantes requieren atención de manera permanente o frecuente para desarrollar actividades de la vida diaria, que requieren acceder a servicios de salud, recibir terapias, cumplir tratamientos, desplazarse, comunicarse, alimentarse, afrontar situaciones de emergencia o realizar otras actividades indispensables para su bienestar y desarrollo.

Es esta realidad la que comprende, entre otros supuestos, a familias de personas con discapacidad que presentan altas necesidades de apoyo, así como a personas con determinados síndromes, enfermedades raras y/o huérfanas, metabólicas y/o genéticas que, por la severidad de su condición, generan una situación de gran dependencia.

Como es de conocimiento en el área de salud, ampliamente difundida por el Ministerio de Salud[1], la discapacidad severa comprende aquellas situaciones en las que la persona con estas condiciones requiere el apoyo de una tercera persona durante gran parte del tiempo o de manera permanente. Esta característica permite advertir que determinadas condiciones no afectan únicamente a quien las presenta, sino que generan también necesidades de organización y apoyo dentro del entorno familiar.

Ahora bien, la dimensión del problema resulta especialmente relevante si observamos la información oficial del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), según los Censos Nacionales de 2017, se identificó a 3 209 261 personas con alguna discapacidad en el país, equivalentes al 10,3 % de la población censada. De ese total, 1 820 304 eran mujeres, que representaban el 56,7 % de la población con discapacidad identificada.[2]

Así, la necesidad de apoyo familiar también aparece en la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS) de 2012, según los resultados de esa encuesta, el 40,6 % de las personas con discapacidad necesitaba ayuda de otra persona para hacer sus actividades cotidianas[3]. Los datos mostraron que dicha ayuda la bridaban principalmente sus familiares como hijas, madres y cónyuges. Sin perjuicio que, los datos son de hace años, no deja claro que la atención a las personas con discapacidad depende del entorno familiar y que la familia tiene que organizar su tiempo y sus tareas cada día.

Es así que, el ordenamiento laboral peruano todavía no contiene un régimen general que permita responder adecuadamente a las necesidades particulares de aquellos trabajadores que, además de cumplir una jornada laboral, constituyen el principal soporte de un familiar en situación de gran dependencia. Esta ausencia normativa

1 https://www.gob.pe/30124-discapacidad
2 https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf
3 https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf

Edificio Juan Santos Atahualpa
Av. Abancay 209, Cercado de Lima
Oficina N°402
Teléfono: 01-3117777 Anexo: 7280

genera una tensión permanente entre el derecho al trabajo y las responsabilidades familiares.

Existen numerosos casos, la familia constituye la primera y principal red de apoyo de las personas que presentan discapacidad o condiciones de salud que generan gran dependencia. La asistencia familiar puede comprender actividades cotidianas y continuas, como el acompañamiento a consultas médicas y terapias, la administración de medicamentos, el apoyo para el desplazamiento, el apoyo para la alimentación, el apoyo para la higiene, la comunicación, la supervisión ante riesgos, las respuestas frente a crisis o emergencias y el acompañamiento para el acceso a servicios educativos, sanitarios y sociales.

Por ello, cuando una persona presenta una condición que genera gran dependencia, la organización de toda la familia puede verse afectada.

En ese sentido, esta situación adquiere especial relevancia en el ámbito laboral, pues, un trabajador puede encontrarse plenamente capacitado para desarrollar sus funciones y, sin embargo, requerir determinadas adaptaciones en la organización del trabajo para responder a necesidades indispensables de su familiar.

Pues, el problema no consiste, por tanto, en una incapacidad del trabajador para desempeñar sus labores, sino en la rigidez de determinadas condiciones laborales frente a situaciones familiares objetivas y acreditadas de gran dependencia.

Por otro lado, en el país existen incompatibilidades entre horarios rígidos y necesidades familiares de asistencia, pues las necesidades de una persona con gran dependencia no siempre pueden adecuarse a un horario laboral convencional.

Una consulta médica especializada puede encontrarse disponible únicamente durante determinadas horas; una terapia puede requerir traslados periódicos; una persona con discapacidad severa puede requerir acompañamiento para movilizarse; determinadas enfermedades genéticas, metabólicas o raras pueden exigir controles frecuentes; y pueden producirse situaciones imprevistas que requieran la presencia del familiar responsable. Pues bien, frente a estas circunstancias, una estructura laboral absolutamente rígida puede colocar al trabajador ante una decisión particularmente difícil, el cumplir estrictamente determinadas condiciones de presencialidad u horario o atender una necesidad indispensable de su familiar.

En algunos casos, esta incompatibilidad puede generar tardanzas, ausencias, utilización reiterada de vacaciones, dificultades en la continuidad laboral e incluso la decisión de abandonar el empleo.

Ahora bien, sobre esta problemática, la misma Defensoría del Pueblo, en mayo del 2022 ha advertido respecto sobre casos de madres de hijos con discapacidad severa que necesitaban de horarios flexibles para poder atender a sus pequeños, motivo por el cual la institución exhortó a las instituciones del Estado, incluidos ministerios, y a las empresas privadas a implementar ajustes razonables, a fin de que se les permita flexibilidad en el horario laboral, por ejemplo, considerando las labores de cuidado y

Edificio Juan Santos Atahualpa
Av. Abancay 209, Cercado de Lima
Oficina N°402
Teléfono: 01-3117777 Anexo: 7280

asistencia que brindan.[4] Este pronunciamiento evidencia de que la falta de adaptación de las condiciones laborales para una persona con familiares con discapacidad puede afectar la continuidad del empleo de familiares cuidadores. Pues, la pérdida del puesto de trabajo del familiar, el cual constituye el principal soporte de una persona con gran dependencia puede generar, entre otras cosas, un efecto contrario al objetivo de protección perseguido por el Estado, pues al disminuir los ingresos del hogar, incrementa su vulnerabilidad económica y puede dificultar el acceso a tratamientos, medicamentos, terapias, transporte, alimentación y otros servicios indispensables.

Defensoría del Pueblo: madres de hijas/os con discapacidad tienen derecho a adaptaciones laborales

9:27 AM 06/05/2022

En consecuencia, proteger la continuidad laboral del familiar también constituye una medida que indirectamente fortalece las condiciones de vida de la persona que requiere asistencia.

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce actualmente determinados mecanismos destinados a facilitar la conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares, sin embargo, estos instrumentos atienden situaciones específicas y no resuelven integralmente el problema materia de la presente proposición legislativa.

La Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad, publicado en el diario oficial "El Peruano" el 03.12.2013, reconoce a trabajadores del sector público y privado una licencia para la asistencia médica y terapia

[4] https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-madres-de-hijas-os-con-discapacidad-tienen-derecho-a-adaptaciones-laborales/

Edificio Juan Santos Atahualpa
Av. Abancay 209, Cercado de Lima
Oficina N°402
Teléfono: 01-3117777 Anexo: 7280

de rehabilitación de personas con discapacidad en determinados supuestos, esta licencia puede alcanzar hasta cincuenta y seis horas consecutivas o alternadas anualmente.

Este marco legal constituye un avance importante, pero responde principalmente a la necesidad de ausentarse temporalmente para asistir a determinadas atenciones médicas o terapias. La problemática abordada por la presente iniciativa es distinta y más amplia, pues, una familia puede requerir no solamente horas de licencia, sino una forma diferente de organizar el trabajo: modificar razonablemente el horario de ingreso o salida, desarrollar teletrabajo total o parcial cuando las funciones sean compatibles, mantener o adaptar el lugar de trabajo, o recibir orientación institucional que permita compatibilizar las obligaciones laborales con las necesidades acreditadas del familiar.

De manera similar, la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, contempla reglas para el acceso al teletrabajo y reconoce determinados criterios vinculados con poblaciones vulnerables, no obstante, el teletrabajo constituye solamente una de las alternativas posibles y, además, no todas las actividades pueden desarrollarse bajo dicha modalidad; por ello, existe una brecha normativa entre las licencias actualmente reconocidas y las necesidades permanentes de organización laboral que enfrentan las familias de personas en situación de gran dependencia.

II. EVIDENCIA QUE SUSTENTA EL PROBLEMA

- Perfil Sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017.[5]
- Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012.[6]
- Defensoría del Pueblo: madres de hijas/os con discapacidad tienen derecho a adaptaciones laborales.[7]
- Encuesta Nacional de Uso de Tiempo ENUT 2024, principales resultados.[8]

III. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

3.1. Objetivo general

Reconocer un marco de adaptaciones laborales aplicable a los sectores público y privado que permita a los integrantes del grupo familiar que brindan asistencia a personas con discapacidad, con síndrome, enfermedades raras y/o huérfanas, metabólicas y/o genéticas de gran dependencia compatibilizar sus responsabilidades laborales y familiares, garantizando simultáneamente la continuidad del empleo y la protección de la persona que requiere asistencia.

5 https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf
6 https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf
7 https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-madres-de-hijas-os-con-discapacidad-tienen-derecho-a-adaptaciones-laborales/
8 https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib2010/libro.pdf

Edificio Juan Santos Atahualpa
Av. Abancay 209, Cercado de Lima
Oficina N°402
Teléfono: 01-3117777 Anexo: 7280

3.2. Objetivos específicos

La propuesta tiene como objetivos específicos:

1. Facilitar la permanencia de los trabajadores con responsabilidades familiares especiales en el mercado laboral.
2. Permitir la flexibilización razonable de determinadas condiciones de trabajo cuando las necesidades familiares debidamente acreditadas así lo justifiquen.
3. Evitar que los trabajadores tengan que renunciar a sus empleos como consecuencia de la incompatibilidad entre horarios rígidos y necesidades familiares indispensables.
4. Prevenir actos de discriminación, represalia y/o trato desfavorable derivados de la solicitud o utilización de estas medidas.
5. Promover la coordinación entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, SERVIR, el Ministerio de Salud, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y los gobiernos regionales y locales.
6. Establecer mecanismos de seguimiento mediante la presentación anual de información a la Cámara de Diputados y al Senado de la República.

IV. FUNDAMENTACIÓN DE LA INICIATIVA

El Perú ratificó el Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, vigente para nuestro país desde 1986, este instrumento legal internacional parte del reconocimiento de que las responsabilidades respecto de hijos u otros integrantes de la familia que necesitan asistencia pueden restringir las posibilidades de preparación, acceso, participación o progreso de una persona en la actividad económica; por tanto, corresponde desarrollar políticas que permitan a las personas con responsabilidades familiares ejercer su derecho al empleo sin discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades laborales y familiares. La proposición legislativa se circunscribe dentro de esta finalidad.

La propuesta introduce un cambio conceptual importante, pue, no todas las dificultades que enfrentan estas familias pueden solucionarse mediante licencias o permisos, en determinados casos, una modificación razonable del horario de ingreso o salida puede resultar suficiente para que el trabajador pueda acompañar a su familiar a una terapia y posteriormente cumplir su jornada; en otros casos, determinados días de teletrabajo total o parcial pueden permitir que el trabajador continúe desarrollando plenamente sus funciones sin abandonar la asistencia requerida por su familiar.

Asimismo, la adaptación o reubicación del lugar de trabajo puede reducir tiempos de desplazamiento incompatibles con determinadas responsabilidades familiares, por lo que, la finalidad es, por tanto, priorizar mecanismos que permitan conservar simultáneamente el empleo y la atención familiar, antes que obligar al trabajador a ausentarse o abandonar su puesto de trabajo.

Edificio Juan Santos Atahualpa
Av. Abancay 209, Cercado de Lima
Oficina N°402
Teléfono: 01-3117777 Anexo: 7280

Además, la iniciativa no establece que todos los trabajadores comprendidos tengan automáticamente derecho a idénticas medidas, por el contrario, las necesidades deben analizarse atendiendo a las circunstancias concretas de cada trabajador, la situación de dependencia del familiar, las funciones desempeñadas y las características del puesto de trabajo; por ello, el artículo 5 contempla alternativas como: a) A mantener su ubicación laboral, reubicación o adaptación del lugar de trabajo; b) flexibilización del horario de ingreso y salida, previa coordinación con el empleador; c) orientación y soporte en el centro de labores. De esta manera, se busca construir soluciones individualizadas que permitan conciliar las necesidades familiares con el normal funcionamiento de la entidad pública o empresa privada.

Debe precisarse también que, el reconocimiento de ajustes razonables laborales no supone automáticamente una reducción de la jornada laboral, la creación de horas de tolerancia de aplicación general ni la exoneración del cumplimiento de las funciones correspondientes al puesto de trabajo; considerando además que la flexibilización del horario prevista en la propuesta se realiza previa coordinación con el empleador.

En consecuencia, la propuesta busca compatibilizar dos intereses legítimos: i) la continuidad y adecuada prestación del servicio o actividad económica y, ii) la necesidad de evitar que una organización laboral excesivamente rígida excluya del empleo a personas que tienen responsabilidades familiares especialmente intensas. La finalidad no es trabajar menos, sino organizar razonablemente el trabajo cuando ello resulte posible.

Las personas pueden experimentar trato desfavorable no por presentar ellas mismas una discapacidad o determinada condición de salud, sino por su relación con una persona que la presenta; esta situación ha sido desarrollada bajo el concepto de discriminación por asociación.

El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, al formular sus observaciones al Perú, manifestó preocupación por la ausencia de referencias suficientes a la discriminación por asociación dentro del marco normativo nacional y recomendó avanzar en su reconocimiento.[9]

Asimismo, la Defensoría del Pueblo ha advertido sobre la necesidad de proteger laboralmente a familiares de personas con discapacidad y ha sostenido que las adaptaciones laborales pueden constituir instrumentos para garantizar el ejercicio del derecho al trabajo.

En tal sentido, el artículo 9 de la propuesta establece expresamente que el trabajador que solicite o ejerza las medidas reconocidas no puede ser objeto de discriminación, trato desfavorable, represalia o afectación de sus derechos laborales; pues, la solicitud de una adaptación laboral para atender a una persona en situación de gran dependencia no puede convertirse en motivo para limitar oportunidades profesionales, impedir

9 https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-6-article-5-equality-and-non

Edificio Juan Santos Atahualpa
Av. Abancay 209, Cercado de Lima
Oficina N°402
Teléfono: 01-3117777 Anexo: 7280

ascensos, modificar injustificadamente condiciones laborales o terminar una relación de trabajo.

Por otro lado, la propuesta no se limita exclusivamente a la discapacidad, pues existen personas que presentan síndromes, enfermedades raras y/o huérfanas, enfermedades metabólicas y/o genéticas que pueden generar niveles elevados de dependencia y requerir asistencia familiar permanente, aun cuando determinadas situaciones no hayan sido calificadas administrativamente bajo los mismos parámetros utilizados para certificar una discapacidad.

La Ley N° 29698, Ley que declara de interés nacional y preferente atención el tratamiento de personas que padecen enfermedades raras o huérfanas reconoce la especial situación de las personas que padecen enfermedades raras o huérfanas y declara de interés nacional y preferente su atención. Asimismo, mediante el Decreto Supremo N° 002-2025-SA se aprobó el Reglamento de dicha ley, fortaleciendo el marco para su atención integral.

El Ministerio de Salud ha actualizado además el listado oficial de enfermedades raras o huérfanas, que comprende cientos de diagnósticos de diversa naturaleza; con ello, la inclusión de estas condiciones en la presente iniciativa responde, por tanto, a un criterio objetivo que es la existencia de una situación acreditada de gran dependencia que haga necesaria la asistencia de un integrante de la familia. Pues no es el diagnóstico, por sí mismo, el que justifica la adaptación laboral; muy alejado de ello, el elemento determinante debe ser la necesidad real y acreditada de asistencia derivada de la condición de la persona.

V. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS, INVESTIGACIONES Y FUENTES UTILIZADAS

- Constitución Política del Perú, La Constitución reconoce a la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado. Asimismo, reconoce la protección de la familia y el derecho al trabajo, y establece una especial protección respecto de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. La propuesta desarrolla estos mandatos constitucionales desde una perspectiva de conciliación: proteger el trabajo del familiar contribuye simultáneamente a fortalecer la autonomía económica de la familia y la asistencia de la persona en situación de dependencia.

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que establece obligaciones destinadas a garantizar igualdad, no discriminación, autonomía, inclusión y participación plena de las personas con discapacidad. Asimismo, reconoce la importancia de las familias en la realización efectiva de los derechos de las personas con discapacidad. La protección contra la discriminación por asociación resulta particularmente relevante para esta propuesta, pues evita que una persona sea perjudicada laboralmente debido a la discapacidad de un familiar.

Edificio Juan Santos Atahualpa
Av. Abancay 209, Cercado de Lima
Oficina N°402
Teléfono: 01-3117777 Anexo: 7280

- Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo, que establece como finalidad permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñan o desean desempeñar un empleo puedan hacerlo sin discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades laborales y familiares. La iniciativa legislativa constituye una medida concreta orientada al cumplimiento de dicho compromiso internacional.

- Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, que reconoce actualmente el derecho de las personas con discapacidad a contar con ajustes razonables en el proceso de selección y en el lugar de trabajo. Su artículo 50 establece la obligación de los empleadores públicos y privados de efectuar ajustes razonables para las personas con discapacidad, salvo que estos representen una carga desproporcionada o indebida. La presente iniciativa no sustituye este régimen; pues, su finalidad es atender una situación diferente: la del trabajador que no necesariamente presenta discapacidad, pero que tiene bajo su responsabilidad la asistencia de un familiar cuya situación de gran dependencia requiere determinadas adaptaciones en la organización laboral.

- Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad, constituye uno de los antecedentes más relevantes, al reconocer una licencia laboral para la asistencia médica y terapia de rehabilitación de personas con discapacidad. La norma evidencia que el ordenamiento jurídico peruano ya reconoce que determinadas necesidades de las personas con discapacidad justifican medidas laborales respecto de los familiares que les brindan asistencia. La presente iniciativa complementa este régimen, pues no se concentra exclusivamente en licencias, sino en alternativas de organización laboral que permitan evitar o disminuir la necesidad de ausentarse del trabajo.

- Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, ha demostrado que determinadas funciones pueden ejecutarse fuera del centro laboral sin afectar necesariamente el cumplimiento de objetivos institucionales o empresariales. En ese sentido, el teletrabajo constituye una de las alternativas previstas en la iniciativa, pero únicamente cuando la naturaleza de las funciones lo permita, evitando establecer una obligación incompatible con actividades que necesariamente requieren presencialidad.

- Durante el periodo parlamentario 2021-2026, la entonces congresista y actual senadora de la República Milagros Jáuregui de Aguayo presentó el Proyecto de Ley N° 7241/2023-CR[10], orientado a garantizar ajustes razonables laborales para los trabajadores que brindan atención a familiares con discapacidad y enfermedades graves, a fin de conciliar las responsabilidades familiares y laborales. La iniciativa fue analizada por la Comisión de Trabajo y Seguridad

[10] https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTY3ODA3/pdf

Edificio Juan Santos Atahualpa
Av. Abancay 209, Cercado de Lima
Oficina N°402
Teléfono: 01-3117777 Anexo: 7280

Social, conjuntamente con otros proyectos de ley sobre la materia, obteniendo dictamen favorable[11]. Posteriormente, el dictamen fue incorporado en Orden del Día para la agenda del Pleno del Congreso; sin embargo, debido a la culminación del periodo parlamentario y al tiempo disponible para el debate de las iniciativas pendientes, no llegó a ser sometido a debate y votación en el Pleno.

Un aspecto relevante de este antecedente fue su construcción participativa. La propuesta fue trabajada y socializada mediante mesas de trabajo y reuniones con organizaciones de personas con discapacidad y sus familias, representantes de personas con autismo, síndrome de Down, parálisis cerebral, enfermedades raras y otras condiciones, así como con entidades públicas y especialistas, cuyos aportes permitieron conocer directamente las dificultades que enfrentan las familias para compatibilizar sus responsabilidades laborales con la atención de sus familiares.

La presente iniciativa recoge y fortalece dicho proceso de construcción legislativa. En esa misma línea, este despacho viene promoviendo espacios de diálogo con organizaciones de personas con discapacidad, familias y especialistas, con el propósito de que sus experiencias y aportes contribuyan al perfeccionamiento de la propuesta. Estos antecedentes evidencian que se trata de una problemática sostenida que ha sido objeto de análisis parlamentario y participación de la sociedad civil, y que requiere avanzar hacia un marco laboral que permita compatibilizar la continuidad en el empleo con las responsabilidades familiares derivadas de situaciones de gran dependencia.

– Oficio N° 0279-2024-DP/PAD de la Defensoría del Pueblo mediante el cual trasladan el Informe Jurídico Defensorial N° 011-2024-DP/ADHPD-PDEPRODIS mediante el cual señala que, *"las personas con discapacidad son un colectivo que a lo largo de los años ha sufrido discriminación estructural en el Estado peruano, en espacios públicos y privados, en los cuales aún encuentran dificultades para ejercer derechos y libertades, en condiciones de igualdad a las demás personas. Por ello, es importante implementar acciones que contrarresten dicha situación, como también contar con una legislación nacional alineada a la CDPD y que les brinde las máximas garantías y protección".* Asimismo concluye que *"la propuesta contenida en el Proyecto de Ley N° 7241/2023-CR, que garantiza ajustes razonables para trabajadores que ejercen el cuidado de familiares con discapacidad y enfermedades graves, a fin de conciliar la responsabilidad familiar y laboral, es viable, en la medida en la que se encuentra dirigida a una población reconocida por la CDPD como relevante para el ejercicio de derechos y libertades de las personas con discapacidad (familiares), a quienes, convencionalmente, se les reconoce la posibilidad de acceder a medidas y disposiciones similares a las de las personas con discapacidad, como los ajustes razonables laborales, se justifica la protección especial de las familias de personas con discapacidad."*[12]

11 https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjM3NjQ0/pdf
12 https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/visor-pdf/documento-estudio-comision?id=OTkxMTg%3D

Edificio Juan Santos Atahualpa
Av. Abancay 209, Cercado de Lima
Oficina N°402
Teléfono: 01-3117777 Anexo: 7280

- Informe N° D000256-2024-CONADIS-OAJ del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS, mediante el cual brindar su opinión favorable al Proyecto de Ley N° 7241/2023-CR.

- Oficio N° 045-2024/MC/APFPTEA, mediante el cual la Asociación de Padres y Familiares de Personas con TEA - Mentes de Colores, muestran su posición a favor de la intención de la propuesta.[13]

- Carta S/N de fecha 11.06.2024, mediante el cual el COLECTIVO CANCER INFANTIL, llegan como sociedad civil su respaldo a la propuesta, señalando además *"es importante que en nuestra legislación peruana sea considerado un derecho innegable que se brinde medidas como los ajustes razonables para el trabajador que brinda cuidados a su familiar con discapacidad severa o enfermedad grave, como la Flexibilidad de horario laboral, acceder a teletrabajo total o parcial, reubicación de puesto laboral, según sea el caso específico (…)"*.[14]

- Carta S/N de junio 2024, mediante el cual la asociación ADCUM ASOCIACION DE DESORDENES DEL CICLO DE LA UREAY METABOLICAS DEL PERÚ *"consideran de suma importancia que las familias que tienen algún integrante con alguna discapacidad o enfermedad grave puedan contar con diversas medidas en materia laboral que coadyuven la conciliación de la vida familiar y laboral, como por ejemplo que los centros de trabajo públicos y privados brinden Flexibilidad de horario laboral, acceder a teletrabajo total o parcial, reubicación de puesto laboral, según sea el caso específico, lo que se traduce NO A MENOS TRABAJO SINO BRINDAR LOS AJUTES REQUERIDOS (…)"*.[15]

- Carta S/N de junio 2024, mediante el cual la Asociación Peruana de Pacientes con enfermedades ESPERANTRA CENTRO saludan la propuesta motivo que es importante que las familias que tienen en su hogar un familiar con algún tipo de discapacidad o enfermedad grave, como las enfermedades raras, puedan contar con las medidas como los ajustes razonables en materia laboral.[16]

- Entre otros pronunciamientos publicados en diversos medios digitales de diversas organizaciones que respaldas el objetivo de la presente proposición legislativa.

- Reunión de trabajo sostenida el día 13.10.2026 con los representantes de la Red de la Sociedad Civil de Lima Norte / Comisión Discapacidad, Comunidad Amor y Valentía – Autismo TDAH – PCD – Perú y Asociación Touch The World, vinculadas a la defensa de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias, en la que se abordó la necesidad de materializar en un instrumento legal

13 https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/visor-pdf/documento-estudio-comision?id=OTkxMDc%3D
14 https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/visor-pdf/documento-estudio-comision?id=OTkxMTE%3D
15 https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/visor-pdf/documento-estudio-comision?id=OTkxMTM%3D
16 https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/visor-pdf/documento-estudio-comision?id=OTkxMTU%3D

Edificio Juan Santos Atahualpa
Av. Abancay 209, Cercado de Lima
Oficina N°402
Teléfono: 01-3117777 Anexo: 7280

(ley) el reconocimiento de ajustes razonables laborales para los empleados que brindan atención a sus familiares con discapacidad, con síndrome, con enfermedades raras y/o huérfanas, metabólicas y/o genéticas de gran dependencia, que se encuentren bajo su protección. Durante su desarrollo se destacó la importancia de compatibilizar las diversas responsabilidades que se tiene como trabajador con las atenciones que brindan a algún familiar con estas condiciones, mediante diversas medidas de flexibilización cuando corresponda, en coordinación con los empleadores; con lo cual conllevaría a mejorar diversos aspectos que inciden tanto en el campo laboral como en la salud propia de sus familiares.

- Dentro de la legislación comparada, en España se encuentra el Decreto Legislativo 2/2015, de 23.10.2025, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el cual establece en el artículo 34 numeral 8 que *"Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa."*[17]

VI. SECTORES COMPRENDIDOS

- **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE),** en su condición de ente rector en materia sociolaboral y por sus competencias respecto del empleo privado y la promoción de condiciones laborales adecuadas.

- **Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR),** respecto de la implementación de las medidas en las entidades de la administración pública.

- **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP),** por sus competencias relacionadas con la protección de las personas con discapacidad, las familias y poblaciones en situación de vulnerabilidad.

- **Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS),** dentro de sus competencias en materia de políticas de discapacidad.

- **Ministerio de Salud (MINSA),** respecto de la acreditación y marco técnico correspondiente a condiciones de salud, discapacidad, enfermedades raras o huérfanas y demás situaciones comprendidas en la norma.

[17] https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con

Edificio Juan Santos Atahualpa
Av. Abancay 209, Cercado de Lima
Oficina N°402
Teléfono: 01-3117777 Anexo: 7280

- **Empleadores privados,** responsables de evaluar e implementar las medidas que correspondan dentro de sus organizaciones.

- **Instituciones públicas,** responsables de aplicar las disposiciones respecto de sus servidores, de acuerdo con la naturaleza de las funciones y continuidad de los servicios públicos.

- **Trabajadores,** como actores directamente involucrados en la adecuada aplicación de las medidas de conciliación laboral y familiar.

- **Personas con discapacidad y las familias,** como población directamente vinculada con los efectos sociales de la propuesta.

VII. NORMAS QUE SE MODIFICAN O DEROGAN

La propuesta no deroga ni modifica normativa legal vigente, por el contrario, pretende establecer un régimen complementario dirigido específicamente a los integrantes del grupo familiar que, encontrándose laboralmente activos, brindan asistencia a una persona cuya condición genera gran dependencia.

VIII. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente proposición legislativa no genera ningún impacto presupuestal para el Estado, muy por el contrario, el principal beneficio consiste en favorecer la permanencia en el empleo de personas que actualmente pueden enfrentar dificultades laborales debido a responsabilidades familiares especialmente intensas. Asimismo, la proposición no crea plazas laborales, ni prestaciones económicas, ni subsidios ni obligaciones de transferencia de recursos públicos, sino que establece per se de medidas de organización laboral tanto en el sector público como en el sector privado.

La permanencia laboral genera efectos positivos que trascienden al trabajador, pues mantener una fuente regular de ingresos contribuye al sostenimiento económico del hogar y permite afrontar gastos relacionados con alimentación, vivienda, medicamentos, tratamientos, terapias, transporte, dispositivos de apoyo y demás necesidades de la persona en situación de dependencia. Asimismo, una mejor organización del trabajo puede disminuir situaciones de ausentismo imprevisto y facilitar una relación laboral más previsible tanto para el trabajador como para el empleador.

La iniciativa no establece una reducción general de jornada ni crea una licencia remunerada adicional, pues las medidas previstas se encuentran orientadas principalmente a la reorganización razonable de determinadas condiciones de trabajo. La flexibilización de horarios no implica necesariamente una reducción del tiempo de trabajo, sino una adecuación de los horarios de ingreso y salida; del mismo modo, el teletrabajo solo resulta aplicable cuando la naturaleza de las labores lo permita. Por consiguiente, lo que se plantea no implica, por su propia naturaleza, un incremento de las remuneraciones, de ningún tipo, ni de pago de conceptos adicionales ni la contratación obligatoria de personal, dado que su finalidad es facilitar la compatibilidad

Edificio Juan Santos Atahualpa
Av. Abancay 209, Cercado de Lima
Oficina N°402
Teléfono: 01-3117777 Anexo: 7280

entre las responsabilidades laborales y las familiares que tenga un trabajador mediante alternativas organizativas viables.

Desde la perspectiva del trabajador, la propuesta puede contribuir a preservar sus ingresos y evitar la pérdida del empleo y desde la perspectiva del empleador, puede favorecer la retención de trabajadores capacitados, disminuir costos asociados con rotación de personal y promover mecanismos de organización laboral más previsibles frente a necesidades familiares acreditadas.

Ahora, el impacto familiar constituye uno de los principales beneficios no monetarios de la propuesta, pues, cuando una persona presenta gran dependencia, la estabilidad laboral de quien le brinda asistencia tiene una relación directa con la estabilidad económica y organizativa del hogar. Permitir una razonable compatibilidad entre trabajo y responsabilidades familiares puede favorecer la continuidad de tratamientos, terapias, controles médicos y demás actividades necesarias para la persona asistida. Asimismo, contribuye a reducir la presión que se genera cuando la familia debe optar entre mantener los ingresos laborales o responder a las necesidades de uno de sus integrantes.

Aunque los ajustes reconocidos se aplican formalmente al trabajador, el beneficiario indirecto y fundamental de la propuesta es también la persona que requiere asistencia. Contar con un familiar que pueda conservar su empleo y, simultáneamente, participar en las actividades indispensables de asistencia puede contribuir a mejorar la continuidad de tratamientos, la adherencia terapéutica, el acceso a servicios y la participación de la persona en la comunidad. En determinadas condiciones de alta dependencia, contar oportunamente con la asistencia familiar necesaria puede incluso resultar determinante para prevenir situaciones de riesgo para la salud, integridad o seguridad de la persona; por ello, esta iniciativa debe entenderse también como una medida preventiva frente a situaciones de desprotección familiar. De esta manera, se promueve la protección de las personas en situación de dependencia de integrantes de su grupo familiar, sin crear nuevas prestaciones asistenciales ni obligaciones de financiamiento proveniente del Estado ni del empleador del sector privado.

La norma exige compatibilizar las medidas solicitadas con las características objetivas del puesto, pues la flexibilización del horario se realiza previa coordinación con el empleador; en consecuencia, la norma no establece un derecho absoluto a modificar unilateralmente las condiciones de trabajo. Su finalidad es promover soluciones razonables que permitan mantener la relación laboral cuando exista una alternativa compatible con las necesidades del trabajador y el funcionamiento de la organización.

La presente proposición legislativa no crea una prestación económica, subsidio, bonificación ni transferencia monetaria a cargo del Estado, tampoco establece la contratación obligatoria de nuevo personal.

Las principales obligaciones para las entidades públicas consisten en evaluar e implementar medidas de organización laboral y desarrollar acciones de orientación, articulación, supervisión y seguimiento dentro del ámbito de sus competencias; en consecuencia, su implementación debe realizarse con cargo a los recursos

Edificio Juan Santos Atahualpa
Av. Abancay 209, Cercado de Lima
Oficina N°402
Teléfono: 01-3117777 Anexo: 7280

institucionales disponibles, sin perjuicio de las medidas administrativas que resulten necesarias para su adecuada aplicación.

Por tanto, la presente proposición se considera como una medida organizativa y protectora orientada a lograr objetivos sociales relevantes utilizando los recursos disponibles, sin incurrir en costos adicionales de ningún tipo.

IX. IMPACTO AMBIENTAL

Por la naturaleza de las modificaciones propuestas, no se identifican impactos ambientales derivados de la aprobación de la presente proposición legislativa.

Edificio Juan Santos Atahualpa
Av. Abancay 209, Cercado de Lima
Oficina N°402
Teléfono: 01-3117777 Anexo: 7280