

Siete beneficios y licencias para trabajadores y colectivos específicos en Perú

Septiembre 2020

Existen ciertos grupos de trabajadores que cuentan con beneficios especiales y licencias con la finalidad de cubrir necesidades personales y/o familiares. A continuación, hemos efectuado un breve resumen de los principales colectivos protegidos y los beneficios correspondientes a cada uno de ellos, así como la incidencia del COVID-19, el Estado de Emergencia Sanitaria (EES) y el Estado de Emergencia Nacional (EEN) en la percepción de dichos beneficios.

1 Trabajadores con familiares diagnosticados con COVID-19



- Licencia con goce de haber hasta que finalice el EES (07/12/20).
- Posibilidad de reducir la jornada de trabajo sujeta a compensación posterior, reorganización de horarios de trabajo, trabajo por turnos o trabajo remoto.
- Posibilidad de pedir permisos temporales durante la jornada de trabajo.

2 Trabajadoras en periodo de lactancia



- Culminados los 98 días de licencia pre y post natal, la trabajadora tendrá derecho a una hora diaria por lactancia materna, dentro de su jornada laboral. Este beneficio es de carácter irrenunciable y no podrá ser compensado, ni sustituido, por ningún otro beneficio.
- Durante el EES las mujeres gestantes y que se encuentren dentro del periodo de lactancia deben realizar trabajo remoto o, en caso de que no sea posible, deberán estar ubicadas en áreas fuera de exposición al público.

3 Trabajadores que tengan a su cargo niños o adolescentes diagnosticados con cáncer



- Tienen derecho a solicitar una licencia con goce de haber compensable de hasta un año. Los primeros 21 días deberán ser asumidos por el empleador y los restantes por EsSalud.
- Se les otorgará un subsidio económico equivalente a 2 RMV por familia. El subsidio será otorgado durante el tiempo que dure el tratamiento hospitalario.

4 Trabajadores víctimas de violencia doméstica



- El trabajador no podrá ser despedido por causas relacionadas a los actos de violencia. Podrá solicitar el cambio de lugar de trabajo sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.
- En casos de inasistencias y tardanzas derivadas de dichos actos de violencia, podrá justificar sus inasistencias con un límite de 5 días consecutivos en un periodo de 30 días o más de 15 días en un periodo de 180 días.
- Podrá solicitar la suspensión imperfecta de la relación laboral, hasta un máximo de 5 meses consecutivos sin goce de haber.

5 Trabajadores con diabetes



- El empleador debe brindar las facilidades necesarias para el acceso a programas de prevención y campañas de descarté de la diabetes.
- La condición de diabético no deberá ser causal de impedimento para el ingreso o cese de la relación laboral.
- Durante el EES los trabajadores que sufren de diabetes mellitus deberán realizar trabajo remoto.

6 Embarazos múltiples o alumbramiento de niños con discapacidad



- La licencia por maternidad pre y post natal se extiende por 30 días adicionales, siendo un total de 128 días de licencia.
- El subsidio post natal podrá extenderse por 30 días adicionales si se tratara de un caso de parto múltiple o de un menor con discapacidad.
- Es nulo el despido en caso de que se produzca dentro de los 90 días anteriores o posteriores al parto; o en cualquier momento del periodo de gestación.

7 Trabajadores con discapacidad y cuidadores de personas con discapacidad



Los trabajadores con discapacidad tienen derecho a:

- El acceso al trabajo remoto (siempre que sus actividades así lo permitan) o, en su defecto,
- Otorgamiento de una licencia remunerada compensable luego del EES.

Estos beneficios son aplicables a los familiares (hasta el 4 grado de consanguinidad o 2 de afinidad), que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad con diagnóstico de COVID-19 o persona con discapacidad que pertenezca al grupo de riesgo para el COVID-19.

Debemos recordar que las personas que tengan a su cuidado personas con discapacidad tienen derecho a solicitar licencias para la asistencia médica de las personas con discapacidad por un máximo de 56 horas alternas o consecutivas por año calendario (a cuenta de vacaciones u horas extras).