



## CÁPSULA LABORAL

# LICENCIA LABORAL POR ENFERMEDAD GRAVE, TERMINAL O ACCIDENTE GRAVE DE FAMILIAR

Los trabajadores tienen derecho a una licencia remunerada de hasta siete (7) días calendario, cuando tengan la necesidad de asistir a un familiar directo que se encuentre con una enfermedad en estado grave o terminal, o que haya sufrido un accidente grave que ponga en riesgo su vida.

Para ejercer este derecho, el trabajador deberá comunicar al empleador el uso de la licencia dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido o conocido el suceso.

Asimismo, deberá presentar el certificado médico emitido por el profesional de la salud autorizado, mediante el cual se acredite la condición de enfermedad grave o terminal del familiar, o el grave riesgo para su vida como consecuencia del accidente sufrido.

### Aspectos importantes a considerar

#### 1. *¿La licencia puede tomarse de manera discontinua?*

Sí. Por acuerdo entre las partes o por decisión del empleador, la licencia puede otorgarse de manera discontinua, siempre que subsistan las circunstancias que justifican su otorgamiento.

#### 2. *¿Qué ocurre si se necesitan más de siete (7) días?*

Cuando resulte necesario ampliar la licencia, el trabajador deberá justificar la necesidad de continuar asistiendo al familiar directo mediante la presentación del certificado médico correspondiente.

En estos casos, la ampliación podrá otorgarse con cargo al descanso vacacional, de manera proporcional al récord vacacional acumulado por el trabajador al momento de solicitarla, y por un período de hasta treinta (30) días, de acuerdo con el régimen laboral aplicable.

#### 3. *¿Qué ocurre si se agota la licencia y continúa la necesidad de asistencia?*

Si se hubieran agotado los días de licencia y persiste la necesidad de asistencia al familiar, debidamente acreditada mediante el certificado médico correspondiente, el trabajador podrá acordar con el empleador períodos adicionales de licencia.

Estos períodos adicionales podrán ser compensados con horas extraordinarias de trabajo, las cuales, para efectos de esta compensación, no generan el pago de la sobretasa por trabajo en sobretiempo.



En caso tenga alguna consulta,  
puede contactar con: **Carlos Margary**  
[cmargary@srpmlegal.pe](mailto:cmargary@srpmlegal.pe)



**SALAS RIZO PATRON  
& MARGARY ABOGADOS**