CONGRESO de la REPÚBLICA

HILDA MARLENY PORTERO LÓPEZ

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
24 ENE. 2024
RECIBIDO
Firma 15:45

PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CANCER FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

Los Congresistas de la República que suscriben, a iniciativa de la Congresista de la República, **HILDA MARLENY PORTERO LÓPEZ**, miembro del Grupo Parlamentario Acción Popular, en ejercicio de las facultades de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente Proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República
Ha dado la siguiente Ley

PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CANCER FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

Artículo 1°.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer medidas para promover la protección a los trabajadores públicos y privados con diagnóstico de cáncer a través medidas contra el despido arbitrario y otras que garanticen la no discriminación, el trabajo digno y el cumplimiento de medidas laborales que les permitan realizar el tratamiento terapéutico en el marco del respeto a su dignidad.

Artículo 2° Incorporación del literal f) en el artículo 65° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Se incorpora el literal f) en el artículo 65° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los siguientes términos:

"**Artículo 65.-** Es nulo el despido que tenga por motivo:

> **(...)**
> f) El diagnóstico de cáncer y sus consecuencias, incluso si el trabajador presta servicios por menos de cuatro horas diarias, se encuentra en período de prueba o tiene la condición de confianza o dirección. El trabajador debe notificar de estas circunstancias al empleador en forma previa al despido, salvo que se acredite que este tuvo conocimiento por otros medios. La notificación y el conocimiento señalados no enervan la facultad de despedir por causa justa.

Si el despido se produce en cualquier momento del período de diagnóstico, tratamiento o dentro del periodo de control de la enfermedad, se presume que estuvo motivado por la enfermedad, tratamiento, control o sus consecuencias, por lo cual será considerado despido discriminatorio e ilegal. Por lo que ningún empleador podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno.

El empleador deberá acreditar la existencia de causa justa para el despido y que esta se hubiera producido. Esta protección jurídica también se aplica para los hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento que tenga por objeto viciar la voluntad del trabajador que padece cáncer para obtener la renuncia; igualmente, aplica para las terminaciones o no renovaciones de contratos sujetos a modalidad, a pesar de subsistir la causa que originó su celebración.

La protección establecida en las disposiciones del presente literal es extensiva al trabajador con vínculo laboral vigente, cuyo hijo menor de edad o dependiente, cónyuge o conviviente tenga diagnóstico de cáncer, siempre que el trabajador no haya incurrido en causal de despido justa y que el paciente oncológico no tenga vínculo laboral vigente."

Artículo 3º.- Incorporación de artículo 35-A, en el Decreto Legislativo 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa.

Se incorpora el artículo 35-A, en el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, en los siguientes términos:

"Artículo 35-A Despido nulo

Es nulo el despido que tenga por motivo el diagnóstico de cáncer y sus consecuencias, incluso si el trabajador presta servicios por menos de cuatro horas diarias, se encuentra en período de prueba o tiene la condición de confianza o dirección. El trabajador debe notificar de estas circunstancias al empleador en forma previa al despido, salvo que se acredite que este tuvo conocimiento por otros medios. La notificación y el conocimiento señalados no enervan la facultad de despedir por causa justa.

Si el despido se produce en cualquier momento del período de diagnóstico, tratamiento o dentro del periodo de control de la enfermedad, se presume que estuvo motivado por la enfermedad, tratamiento, control o sus consecuencias, por lo cual será considerado despido discriminatorio e ilegal. Por lo que ningún empleador podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno.

El empleador deberá acreditar la existencia de causa justa para despedir y que el despido se hubiera producido a pesar de no estar en tales condiciones. Esta protección jurídica también se aplica para los hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento que tenga por objeto viciar la voluntad para obtener la renuncia; igualmente, aplica para las terminaciones o no renovaciones de contratos sujetos a modalidad, a pesar de subsistir la causa que originó su celebración.

La protección establecida en las disposiciones del presente literal es extensiva al trabajador con vínculo laboral vigente, cuyo hijo menor de edad o dependiente, cónyuge o conviviente tenga diagnóstico de cáncer, siempre que el trabajador no haya incurrido en causal de despido justa y que el paciente oncológico no tenga vínculo laboral vigente."

Artículo 4º.- Incorporación de artículo 49-A en la Ley 30057, Ley del Servicio del Servicio Civil

Se incorpora el artículo 49-a, en la Ley 30057, Ley del Servicio del Servicio Civil en los siguientes términos:

"Artículo 49-A Despido nulo

Es nulo el despido que tenga por motivo el diagnóstico de cáncer y sus consecuencias, incluso si el trabajador presta servicios por menos de cuatro horas diarias, se encuentra en período de prueba o tiene la condición de confianza o dirección. El trabajador debe notificar de estas circunstancias al empleador en forma previa al despido, salvo que se acredite que este tuvo conocimiento por otros medios. La notificación y el conocimiento señalados no enervan la facultad de despedir por causa justa.

Si el despido se produce en cualquier momento del período de diagnóstico, tratamiento o dentro del periodo de control de la enfermedad, se presume que estuvo motivado por la enfermedad, tratamiento, control o sus consecuencias, por lo cual será considerado despido discriminatorio e ilegal. Por lo que ningún empleador podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno.

El empleador deberá acreditar la existencia de causa justa para despedir y que el despido se hubiera producido a pesar de no estar en tales condiciones. Esta protección jurídica también se aplica para los hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento que tenga por objeto viciar la voluntad para obtener la renuncia; igualmente, aplica para las terminaciones o no renovaciones de contratos sujetos a modalidad, a pesar de subsistir la causa que originó su celebración.

La protección establecida en las disposiciones del presente literal es extensiva al trabajador con vínculo laboral vigente, cuyo hijo menor de edad o dependiente,

cónyuge o conviviente tenga diagnóstico de cáncer, siempre que el trabajador no haya incurrido en causal de despido justa y que el paciente oncológico no tenga vínculo laboral vigente."

Artículo 5º.- Modificación del numeral 16.1 del artículo 16º de la Ley Nº 31572, Ley del Tele Trabajo.

Se modifica el numeral 16.1 del artículo 16º de la Ley Nº 31572, Ley del Tele Trabajo, en los siguientes términos:

"Artículo 16. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros

16.1 El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, **estableciéndose de obligatorio cumplimiento, si este es solicitado por el trabajador** que se encuentre en situación de discapacidad, gestante, en período de lactancia, **paciente oncológico,** además del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador."

Artículo 6º.- Incorporación del literal c) en el artículo 12° de la Ley Nº 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud

Se incorpora el literal c) en el artículo 12 de la Ley Nº 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, en los siguientes términos:

"Artículo 12º.- Derecho de Subsidio

Los subsidios se rigen por las siguientes reglas:

c) Subsidio por incapacidad temporal por enfermedad oncológica

c.1) Tienen derecho a subsidio por incapacidad temporal por enfermedad oncológica, los afiliados regulares en actividad que cumplan con los requisitos establecidos en el primer párrafo del artículo 10.

c.2) El derecho a subsidio por incapacidad temporal por enfermedad oncológica, se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 40 días de incapacidad del trabajador con enfermedad oncológica, el empleador continúa obligado al pago de la remuneración o retribución. Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año. El subsidio se otorgará mientras dura la incapacidad del trabajador, hasta por 547 días consecutivos, pudiendo ser ampliado hasta por 180 días más, a condición que durante esos períodos no realice trabajo remunerado.

Artículo 7º.- Modificación del artículo 2° en 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 modifica el artículo 2 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 siguientes términos:

"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.

En los casos en los que el plazo señalado en el párrafo anterior sea insuficiente, se podrá conceder licencia por un periodo no mayor a 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.

El trabajador cuyo hijo menor de edad, conyugue o conviviente, tenga diagnóstico de cáncer por médico especialista, tiene derecho a licencia con goce de haber por el periodo hasta de un año calendario de acuerdo con las necesidades del trabajador, los mismos que pueden ser consecutivos o acumulables. Luego de la evaluación del proceso terapéutico respectivo, la licencia puede ser ampliada hasta por un año adicional. Los primeros veintiún (21) días de la licencia serán cubiertos por el empleador y el tiempo restante por EsSalud."

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERO. - ADAPTACIÓN DE PUESTO Y PLAZA

En caso el trabajador con diagnostico oncológico, no esté en condiciones físicas o cognitivas para desempeñar la misma labor que desempeñaba antes del diagnóstico, el empleador deberá readaptar su puesto de trabajo a sus actuales condiciones, sin que esto signifique una disminución en la remuneración. De igual forma, si por disposiciones de funcionamiento interno, cambio de estructura orgánica o cualquier otra disposición, la plaza del trabajador con diagnostico oncológico, tenga que suprimirse, el empleador deberá reubicar al trabajador en otra plaza existente en la entidad de igual nivel remunerativo.

El empleador puede hacer las siguientes adaptaciones:

1. Proporcionar o modificar dispositivos o equipo de trabajo.
2. Restructurar un puesto de trabajo.

3. Ofrecer el trabajo de tiempo parcial o bajo un horario modificado, así como la posibilidad de realizar teletrabajo o trabajo remoto.
4. Ofrecer tiempos razonables para el descanso o toma de medicamentos.
5. Reasignar al empleado a un cargo vacante o asignar al empleado distintas responsabilidades en caso de que no pueda continuar realizando las responsabilidades de su cargo actual.
6. Adaptar o modificar pruebas, materiales de capacitación o las políticas.
7. Ofrecer servicio de lectores o intérpretes.
8. Adaptar el lugar de trabajo para el fácil acceso y uso por personas con discapacidades.

SEGUNDO. - APLICACIÓN A REGÍMENES ESPECIALES DEL SECTOR PRIVADO

Las disposiciones contenidas en los artículos de las diferentes normas que son modificados por la presente ley, son aplicables a todos los regímenes especiales del sector privado y para todos los regímenes del sector público.

TERCERO. - INCORPORACIÓN TEMPORAL DE TERCEROS Y LOCADORES A RÉGIMEN LABORAL DE LA ENTIDAD

Desde la entrada en vigencia de la presente ley, la persona natural con diagnóstico de cáncer que se encuentre prestando servicios como tercero o locadores en cualquier entidad estatal, serán incorporados de manera temporal al régimen laboral existente en la entidad donde viene prestando servicios, a fin de que cuente con un seguro médico, licencias médicas y todos los derechos inherentes al régimen laboral al cual fue incorporado que le peritan llevar el tratamiento terapéutico sin interrupciones que pongan en peligro su vida. La incorporación laboral durará el tiempo que duré el tratamiento y controles médicos.

El mismo beneficio se extiende a la persona natural cuyo hijo menor de edad, cónyuge o conviviente tenga diagnóstico de cáncer.

CUARTO. - PLAZO DE REGLAMENTACIÓN

El Poder Ejecutivo adecúa las disposiciones reglamentarias conforme a la aplicación de las disposiciones establecidas en la presente ley, en un plazo de 30 días naturales contados a partir de su vigencia.

QUINTO. – VIGENCIA

La presente Ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial "El Peruano".

SEXTA. – DEROGATORIA.

Deróguese cualquier disposición que se oponga al cumplimiento de la presente disposición legal

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PORTERO LOPEZ Hilda Marleny FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/01/2024 16:35:19-0500

Lima, enero de 2024

HILDA MARLENY PORTERO LÓPEZ
Congresista de la República

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ARAGON CARREÑO Luis Angel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/01/2024 10:14:37-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VERGARA MENDOZA Elvis Heman FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/01/2024 10:31:36-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ESPINOZA VARGAS Jhaec Darwin FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 23/01/2024 21:26:29-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ESPINOZA VARGAS Jhaec Darwin FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 23/01/2024 21:27:01-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: DOROTEO CARBAJO Raul Felipe FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/01/2024 11:08:30-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: SOTO PALACIOS Wilson FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/01/2024 11:55:52-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I.- FUNDAMENTOS DEL PROYECTO DE LEY

El Cáncer es una enfermedad en la que el organismo produce un exceso de células malignas y estas producen un crecimiento incontrolado (crecimiento y división más allá de los límites, invasión y a veces metástasis) cuando se esparce por todo el cuerpo vía linfática o sanguínea. La mayoría de cánceres forman tumores, pero algunos como la leucemia no lo hacen. El cáncer puede afectar a personas de todas las edades, inclusive a los fetos, pero el riesgo para los tipos más comunes incrementa con la edad.

1.1 El cáncer en el mundo

En el año 2020, según la Organización de las Naciones Unidas - ONU se registraron en el mundo 19.3 millones de nuevos casos de cáncer, 10 millones de muerte por esta causa y 50.6 millones de personas viviendo con esta enfermedad, convirtiéndose en la segunda causa de muerte esta enfermedad. Siendo el cáncer al pulmón el de mayor incidencia en hombres y el cáncer de mama en mujeres[1]. Situación que se ilustra en los siguientes cuadros:

INCIDENCIA Y MORTALIDAD DEL CÁNCER EN EL MUNDO

19.3 millones de casos nuevos
10 millones de muertes
50.6 millones de personas viviendo con Cáncer

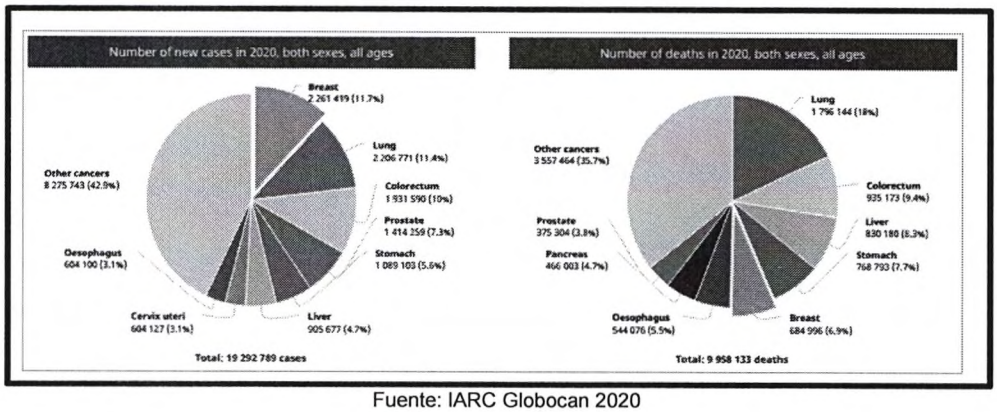
SITIO PRIMARIO DE CÁNCER EN HOMBRES Y MUJERES

Hombres	Mujeres
1. Pulmón	1. Mama
2. Próstata	2. Colon /Recto
3. Colon /Recto	3.Pulmón
4. Hígado	4. Cuello uterino
	5. Tiroides

Fuente: IARC Globocan 2020

1. Agencia Internacional para la Investigación en Cáncer (IARC)

INCIDENCIA Y MORTALIDAD DEL CÁNCER EN EL MUNDO



Fuente: IARC Globocan 2020

El cáncer es la principal causa de muerte en el mundo, en el año 2020 se atribuyeron a esta enfermedad casi 10 millones de defunciones, es decir, casi una de cada seis de las que se registran[2]. El Observatorio Global del Cáncer (Globocan) estimó en 2020 una incidencia de cáncer de 211,8 casos por 100 mil hab. (Incidencia ajustada de 176,3 por 100 mil), y que esta continuaría con una tendencia creciente en los próximos años, pues se espera el diagnóstico de 125 164 casos hacia 2040[3].

1.2. Situación General del Cáncer en el Perú

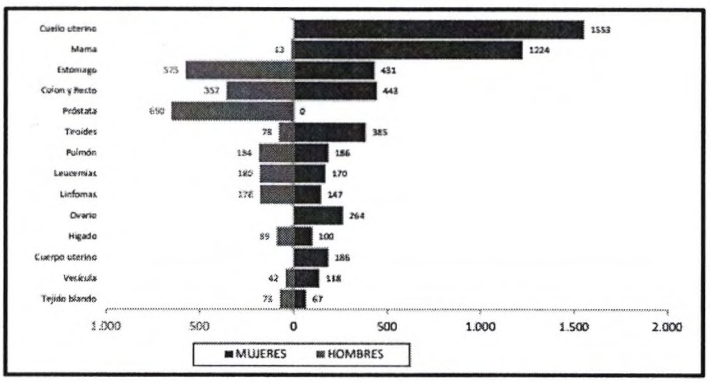
En Perú, el cáncer es la segunda causa de muerte después de las enfermedades cardiovasculares. La situación ha variado en las últimas décadas, con predominio de las enfermedades transmisibles y materno perinatales, a las enfermedades no transmisibles. Estos cambios están relacionados a la transición demográfica de la población que viene ocurriendo desde los años 70 y 80, con una reducción de la fecundidad, natalidad y un incremento de la esperanza de vida de la población.

El cáncer constituye un problema cada vez más creciente de salud pública. La Agencia Internacional para la Investigación en Cáncer (IARC), estimó para 2020 69,869 nuevos casos de cáncer en el Perú, y 34,976 defunciones por cáncer. El riesgo acumulado de desarrollar cáncer es de 17,02% en un lapso de 74 años de edad. Estos indicadores sitúan a Perú entre los países con nivel intermedio por incidencia de cáncer (1), sin embargo, Perú es un país de cáncer avanzado. La mayoría de los casos de cáncer son diagnosticados en estado avanzado, donde el tratamiento es menos efectivo y más costoso.

Asimismo, según el propio INEN, alrededor de 150 mil personas tienen algún tipo de cáncer en todo el territorio nacional. De ese total, el 60% corresponde a casos de mujeres, en su mayoría, diagnosticadas con cáncer de cuello uterino y de mama; y el 40% restante son casos de cáncer de próstata y pulmón en hombres de todos los niveles socioeconómicos.

2. Organización Mundial de la Salud. Cáncer, Datos y cifras.
Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/cancer.
3. Agencia Internacional de Investigación en Cáncer (IARC), Observatorio Global del Cáncer (GLOBOCAN). Cáncer Tomorrow. Disponible en: https://gco.iarc.fr/tomorrow/home.

CASOS DE CÁNCER POR SEXO, PERÚ 2022



Fuente: Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades – MINSA

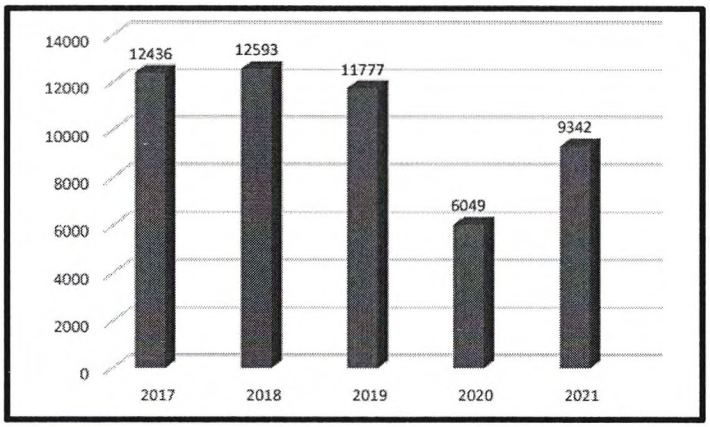
En el Perú, el cáncer constituye un problema cada vez más creciente para la salud pública. La incidencia estimada en el Perú es de 150 casos x 100 000 habitantes, con lo cual ocupa el segundo lugar de las causas mortalidad a nivel nacional y se estima que el 75% de los casos se diagnostican en etapa avanzada. La Agencia Internacional para la Investigación en Cáncer (IARC), estimó que para el año 2020, 69,869 nuevos casos de cáncer en el Perú, y 34,976 muertes por esta causa. Advirtió, que el riesgo acumulado de desarrollar cáncer es de 17,02% en un lapso de 74 años de edad. Estos indicadores sitúan a Perú entre los países con nivel intermedio por incidencia de cáncer, sin embargo, Perú es un país de cáncer avanzado, ya que la mayoría de los casos de cáncer son diagnosticados en estado avanzado, donde el tratamiento es menos efectivo y más costoso.[4]

En un registro hospitalario de cáncer durante el periodo 2017-2021, que se desarrolló en 50 hospitales del MINSA, incluyendo los tres Institutos Regionales de Oncología (IREN), el número de casos registrados se ha mantenido alrededor de 12,000 casos nuevos de cáncer por año. En 2020 se observó una caída de cerca de 50% de los casos registrados en los años previos. En 2021 hubo una recuperación importante, pero no se ha llegado al nivel alcanzado en el periodo prepandemia. Los casos de cáncer se concentran en la población adulta y adulta mayor (42% y 51%, respectivamente). Los casos registrados de cáncer en mujeres constituyen el 63,2% de todos los casos.[5]

Así tenemos que, en el Perú, el cáncer afecta a la población adulta y adulta mayor con casi el 93% de todos los casos de cáncer, con una tendencia a mayor registro de mujeres. Siendo el cáncer de cuello uterino, seguido del cáncer de mama y de estómago, los más recurrentes en el Perú. El cáncer de cérvix ocupa la primara localización entre los casos de cáncer atendidos en los hospitales del Ministerio de Salud (MINSA)6. Para mayor ilustración, véase los siguientes cuadros:

4. Boletín Epidemiológico del Perú SE 05-2022 (del 30 de enero al 5 de febrero del 2022)
5. Boletín Epidemiológico del Perú SE 05-2022 (del 30 de enero al 5 de febrero del 2022)
6. Boletín Epidemiológico del Perú SE 05-2022 (del 30 de enero al 5 de febrero del 2022)

NÚMERO DE CASOS DE CÁNCER REGISTRADOS POR AÑO. PERIODO 2017-2021



Fuente: Centro Nacional de Epidemiología y Control de Enfermedades (CDC - MINSA)

1.3 Planteamiento del Problema

- **Situación laboral de los trabajadores con cáncer**

En la actualidad, el número de personas pertenecientes a la población activa que sufre algún tipo de enfermedad como el cáncer ha aumentado con respecto a las cifras del siglo pasado, sin embargo, la mayor incidencia de este fenómeno no ha venido acompañada de una adecuada respuesta legislativa. La consecuencia es la inexistencia de un sistema adecuado para hacer frente a este problema creciente, tanto a nivel jurídico, como de organización de personal y de relaciones industriales, que se explica debido a la falta de concienciación acerca del impacto de este fenómeno en el mercado de trabajo.

La ausencia de un régimen jurídico específico aplicable a los enfermos de cáncer da lugar a que tengan los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores. En particular, en lo que se refiere al despido, su contrato puede ser extinguido de manera lícita a consecuencia de la pérdida de aptitudes o ausencias al trabajo que les ocasiona el padecimiento de la enfermedad. La expulsión de estas personas del mercado de trabajo incide directamente en la reducción de la población activa, por lo que la participación de los enfermos de cáncer en el mercado de trabajo, mediante la adaptación de su puesto a sus nuevas capacidades, resultará imprescindible.

A los miedos que rodean a los pacientes durante la enfermedad, se suma el miedo a perder el trabajo, bien por estar con incapacidad temporal, por las ausencias por citas médicas o porque su capacidad para desarrollar el trabajo se haya visto mermada debido a las secuelas de la enfermedad y sus tratamientos.

El despido es uno de los miedos más frecuentes en la reincorporación laboral después de superar una enfermedad como el cáncer, aunque el paciente se encuentre en remisión, continúan revisiones médicas periódicas y con ellas las

faltas al trabajo. Ninguna empresa debería despedir a un trabajador por haber tenido cáncer ni porque su seguimiento médico continúe, sin que ello signifique que el trabajador sea inmune a los despidos.

Sin embargo, la legislación actual solo entiende como situaciones de protección especial los embarazos y el periodo de lactancia. Sin embargo, no hay cláusulas similares que protejan a los pacientes y supervivientes de cáncer ni a ninguna persona con cualquier otra enfermedad grave que implique ausencias del puesto de trabajo. Por lo cual, mantener su empleo depende de la empatía o la comprensión de sus empleadores, puesto que, aunque el trabajador hay superado la enfermedad, las revisiones periódicas serán continuas y muchas veces las secuelas de la enfermedad, las cirugías y los tratamientos contra el cáncer no permiten volver a realizar las tareas que desempeñabas con anterioridad.

Es así, que las personas que afrontan un proceso de cáncer presentan más posibilidades de quedarse sin empleo, debido principalmente a que desde que toman conocimiento del diagnóstico de la enfermedad requieren el mayor tiempo posible para dedicarlo al cuidado de su salud, con el objetivo de recuperarla, así, poco a poco, el tema laboral queda en segundo plano hasta que el paciente finalmente se ve obligado a solicitar la de incapacidad laboral; sin embargo, esto pueden hacerlo únicamente las personas que están aportando a un sistema de salud . Como consecuencia de ello, los sobrevivientes de cáncer presentan grandes dificultades económicas debidas, principalmente, a la disminución de sus ingresos y a mayores costos vinculados con la enfermedad.[7]

Así tenemos, que por ejemplo el cáncer de mama, es la primera causa de prórroga de incapacidad temporal a los 12 meses y la segunda causa de inicio de expediente de incapacidad permanente a los 18 meses. Ello debido a que a la pauta y calendario de tratamiento y la reconstrucción anatómica plástica y psicológica que necesitan las pacientes. Es así que las bajas por incapacidad temporal a causa del cáncer de mama, tiene una duración media de 320 días y en términos generales de cáncer, en el 2015, 6,900 procesos de baja alcanzaron los 365 días.[8]

La incapacidad médica laboral prolongada de los pacientes con cáncer, se produce por la pérdida de la autonomía funcional derivada de la necesidad continua de estar sometido a tratamiento intenso y duradero. A esta la pérdida de la salud se añade la pérdida económica.[9]

El Informe Sobre las Necesidades de los Supervivientes de Cáncer (GEPAC, 2012), en el cual participaron 2,067 personas que habían sobrevivido a la enfermedad; **señala que la fatiga y el cansancio fueron los síntomas más habituales después de culminado el tratamiento. La fatiga a la que hace mención el informe, conocida como "astenia"[10] es particularmente distinta a la fatiga común, ya que permanece por largos tramos de tiempo, no cesa con el descanso, suele obstaculizar las**

7. De Boer et al., 2009
8. AECC, 2018a
9. Vicente & LópezGuillén, 2018, p. 373
10. Astenia: sensación angustiosa, persistente y subjetiva de cansancio o agotamiento vinculada al cáncer o su tratamiento, que no es proporcional con las actividades realizadas y que interfiere con las funciones habituales" (NCCN, 2014, p. 5)

actividades cotidianas y no es proporcional respecto del desgaste físico que realiza el paciente.

La astenia, es uno de uno de los síntomas con mayor prevalencia en el paciente oncológico, siendo que el 95% de las personas que reciben quimioterapia y/o radioterapia muestran señales de astenia[11] el mismos que persiste hasta en un 17%-30% durante meses e incluso años después de concluido el tratamiento[12]. Estudios realizados por la GEPAC, 2012, 2013 y NCCN, 2014, detalla otras secuelas como la aparición de diabetes que puede desarrollarse básicamente por una cirugía realizada en el páncreas para atacar el cáncer en ese órgano o por algún tratamiento empleado para el control de la enfermedad.

Otra secuela son las cardiovasculares, denominada como cardiotoxicidad, que es resultado del efecto directo de los tratamientos, principalmente radioterapia y quimioterapia, sobre la estructura y funcionamiento del corazón, generando complicaciones como disfunción ventricular, insuficiencia cardiaca e hipertensión arterial.[13] Así un gran número de sobrevivientes presentan deterioro de la memoria, falta de concentración, pérdida de masa ósea y aparición de segundos tumores. La pérdida de masa ósea puede desencadenar en osteoporosis o osteopenia, afecciones que laceran los huesos e incrementan el riesgo de fractura.

No menos importante, son las secuelas psicológicas, producto de los cambios físicos a consecuencia de las cirugías, afectan la salud del paciente y estado de ánimo a autopercepción y la forma de relacionarse con los demás, pudiendo deteriorarse la calidad de vida. A ello se suma las barreras que impiden la reinserción laboral, social y familiar del paciente o sobreviviente de cáncer, así como la falta de sensibilización social, actitudes de empleadores y compañeros de trabajo y bloqueo laboral asociado a estigmas y discriminación.[14]

Es así, que las secuelas que deja el cáncer pueden ser físicas y emocionales; por ejemplo, la linfedema, principal secuela del cáncer de mama, produce limitaciones las actividades cotidianas, sociales y laborales que afectan a la persona emocional y físicamente de paciente oncológico. Es innegable, que la vida tras un diagnóstico de cáncer implica un proceso de adaptación tanto para el paciente como para su entorno, los cambios que se evidencian luego que el paciente vuelve a su vida cotidiana, está marcada por la sensación de "perdida de normalidad", al observar las diferencias existentes entre el antes y el después del cáncer.[15]

Debido al tratamiento y las secuelas, **surgen problemas económicos o preocupaciones constantes por la inestabilidad laboral, disminución de responsabilidades, jubilación anticipada, que afectan psicológicamente al paciente oncológico**, causándole sensación de pérdida de control, sufrimiento, aumento de la angustia y por ende reduciendo la calidad de vida. En la mayoría de los

11. Hoffman, Ryan, Figueroa-Moseley, Jean-Pierre & Morrow, 2007
12. Servaes, Verghagen & Bleijenberg, 2002
13. Hofman et al., 2007; Servaes et al., 2002
14. Uclés & Espinoza, 2018
15. Aires-González et al., 2012

casos, el empleador no acondiciona el lugar de trabajo o no adapta las tareas según las limitaciones de paciente oncológico, por lo cual este se ve obligado a renunciar.[16]

Un estudio[17], realizado a 1,000 supervivientes de cáncer, ha documentado que sus dificultades persisten durante mucho tiempo después del diagnóstico de cáncer. Casi la mitad de los encuestados manifiestan que el trato en el trabajo les afectó negativamente. De los sobrevivientes que han sufrido estos problemas laborales, el 12% sufrió, discriminación laboral, un 10% recibió un tratamiento inadecuado, a un 7% se le rebajó sueldo y casi el 6% cree que no consiguió un trabajo debido a su diagnóstico de cáncer.[18]

Está claro hasta aquí, que los sobrevivientes de cáncer se convierten en personas vulnerables, sobre todo en el aspecto emocional, físico y laboral y se enfrenta a estereotipos sociales y cicatrices emocionales que disminuyen su probabilidad de volver a trabajar, según un estudio [19]realizado a 347 pacientes en el Hospital de la Paz (España), una vez terminado el tratamiento, el 41% de los entrevistados estuvo de baja laboral, siendo la secuelas emocionales y físicas los factores que influyeron negativamente durante el proceso de recolocación laboral. Como consecuencia de la enfermedad o el tratamiento los sobrevivientes, pueden desarrollar dificultades o discapacidades que la llevan a situaciones de desigualdad respecto a su situación antes de la enfermedad.

Teniendo en cuenta esta situación, en los últimos años ha tomado mayor relevancia, los estudios acerca de las consecuencias psicosociales del cáncer, dentro de ellos, los relacionados con el impacto que esta enfermedad tiene en los aspectos laborales de los supervivientes. Es así que en muchos países del norte de Europa se están dedicando esfuerzos específicos a través de los institutos de Salud Laboral y de los terapeutas ocupacionales.[20]

Asimismo, en países desarrollados existen propuestas de políticas públicas que buscan impulsar la reinserción laboral, social y familiar de personas que han superado el cáncer, especialmente el cáncer de mama; estas están enfocadas en primer lugar a fortalecer o desarrollar habilidades técnicas, en segundo lugar, buscan el desarrollo de los pacientes a través de la mentoría y soporte psicológico y en tercer lugar se invierten recursos para concientizar al entorno sobre esta problemática social y la importancia de participar en la solución de manera colaborativa.[21]

Un estudio realizado con mujeres con cáncer de mama para analizar su situación sociolaboral antes y después de la enfermedad, concluyó que el 66 % de estas mujeres trabajaba en el momento del diagnóstico y, de ellas, el 87 % dejó de hacerlo después de ser diagnosticada. De entre las mujeres que dejaron de trabajar, un 18 % lo hizo por un periodo inferior a 6 meses; un 42 %, entre 6 y 12 meses, y un 23 %, más de 1 año.

16. Aires-González et al., 2012; Costa, 2013; UP, 2017
17. The 1,000 Survivor Study, realizado por el Cáncer Council Queensland (Consejo del cáncer de Queensland)
18. UICC & BUPA, 2015, p. 2
19. Raquel Molina y Jaime Feliu, "La reinserción laboral: un nuevo reto en el paciente con cáncer"
20. Raquel Molina y Jaime Feliu, "La reinserción laboral: un nuevo reto en el paciente con cáncer"
21. Marvin Helving Hidalgo, León Marco Antonio Loo Kung Agüero, Karina Janet Rivero Ruiz, "Propuesta de Solución para Personas que, tras Superar el Cáncer, presentan Problemas para Retomar de manera Efectiva su Vida Laboral" 2020, Pag. 37

Actualmente, el 46 % de las mujeres en edad laboral no trabajaba, y en el 61 % de los casos, el motivo es el cáncer de mama. Además, de las que han vuelto a sus tareas habituales, el 42 % considera que la enfermedad o el tratamiento han afectado a su capacidad de trabajo.[22]

Es necesario comprender que para el paciente oncológico la actividad laboral conlleva a que la persona disfrute de una mayor estabilidad económica y de un mejor estado emocional, al recuperar en muchos casos la autoestima y las capacidades que en un principio pierde. Es responsabilidad del Estado abordar jurídica y socialmente el trato desfavorable de los trabajadores por razón de una enfermedad duradera como el cáncer, por lo que, como cualquier trabajador, el paciente con cáncer puede ser despedido, pero si este despido no está justificado, debería ser declarado arbitrario por lo tanto improcedente.

El trabajador con cáncer debe gozar de los mismos derechos que cualquier otra persona en el lugar de trabajo y debiendo contar con las mismas oportunidades, independientemente que informe o no a los demás sobre el cáncer. La contratación, el ascenso laboral y el cómo se le trata en el lugar de trabajo deberán depender completamente de sus habilidades y desempeño. Por lo que siempre y cuando pueda cumplir con sus responsabilidades laborales, legalmente no se le puede despedir debido a la enfermedad.

En caso el trabajador con cáncer vea reducida sus capacidades físicas o intelectuales, debido a la enfermedad o su tratamiento, este no debería ser despedido. Por el contrario, es necesario facilitar su reinserción laboral, no se les exige a los empleadores que reduzcan sus estándares con el fin de cumplir con las necesidades de un empleado, no obstante, un empleador puede hacer las adaptaciones factibles para que las personas con cáncer se pueden incluir, pero sin limitarse. Por ejemplo, pueden hacer las siguientes adaptaciones:

1. Proporcionar o modificar dispositivos o equipo de trabajo.
2. Restructurar un puesto de trabajo.
3. Ofrecer el trabajo de tiempo parcial o bajo un horario modificado, tal como la posibilidad de trabajar desde casa.
4. Ofrecer tiempos razonables para el descanso o tomar medicamentos.
5. Ajustar la temperatura de la oficina.
6. Reasignar al empleado a un cargo vacante o asignar al empleado distintas responsabilidades en caso de que no pueda continuar realizando las responsabilidades de su cargo actual.
7. Adaptar o modificar pruebas, materiales de capacitación o las políticas.
8. Ofrecer servicio de lectores o intérpretes.
9. Adaptar el lugar de trabajo para el fácil acceso y uso por personas con discapacidades.
10. Ofrecer el servicio de un orientador de rehabilitación vocacional quien pueda asesorar con cuestiones de legislación laboral, pero que también pueda

22. Estudio realizado por el Servicio de Cirugía Plástica, coordinado por el Servicio de Epidemiología Clínica del Hospital de la Santa Creu i Sant Pau y el Instituto de Recerca de Sant Pau de Barcelona han realizado un estudio piloto con mujeres de cáncer de mama para analizar su situación sociolaboral antes y después de la enfermedad.

determinar cuáles leyes podrían afectar y cómo solucionar cualquier contratiempo que pudiera surgir.

En ese sentido, la presente iniciativa busca establecer medidas de protección para los trabajadores con diagnóstico de cáncer, que garantice la no discriminación, la protección contra el despido arbitrario y el cumplimiento de medidas laborales que permitan llevar el tratamiento terapéutico con dignidad y tranquilidad. Estableciendo que es nulo el despido que tenga por motivo el diagnóstico de cáncer y sus consecuencias, incluso si el trabajador presta servicios por menos de cuatro horas diarias, se encuentra en período de prueba o tiene la condición de confianza o dirección. El trabajador debe notificar de estas circunstancias al empleador en forma previa al despido, salvo que se acredite que este tuvo conocimiento por otros medios. La notificación y el conocimiento señalados no enervan la facultad de despedir por causa justa.

Por lo cual plantea que, si el despido se produce en cualquier momento del período de diagnóstico, tratamiento o dentro del periodo de control de la enfermedad, se presume que estuvo motivado por la enfermedad, tratamiento, control o sus consecuencias, por cual será considerado despido discriminatorio e ilegal. Misma protección es aplicable al trabajador con vínculo laboral vigente, cuyo hijo menor de edad o dependiente, conyugue o conveniente tenga diagnóstico de cáncer.

Caso de Maribel Rondón

La medida pretende prevenir los despidos arbitrarios a pacientes oncológicos que repercuten negativamente en el aspecto de salud y socio laboral del paciente, no queremos que casos como el de Maribel Rondón se repitan. Maribel, fue despedida por el Congreso de la República, a pesar de haber sido diagnosticada con cáncer. Luego de un escándalo mediático producido por la denuncia de Maribel de haber sido despedida a causa de su enfermedad, el Congreso de la República decidió reponerla en su puesto. Maribel murió en 07 de febrero de 2020, tras seis años de lucha contra el cáncer.

TRABAJADORA CON CANCER DESPEDIDA

Fuente: TV Perú

TRABAJADORA CON CANCER REINCORPORADA

Fuente: Radio Programas de Perú

Siguiendo esa línea, teniendo en cuenta que los pacientes oncológicos y sobreviviente de cáncer se encuentran en situación de vulnerabilidad y requieren medidas para la reinserción laboral y continuar con su tratamiento, la presente iniciativa establece que los empleadores deben priorizar el teletrabajo a favor de esta población vulnerable, si así lo requiere el trabajador.

Así mismo, la presente iniciativa, recoge la exhortación hecha por el Tribunal Constitucional al Congreso de la República, a través la STC N° 01094-2018-PA/TC (fundamento 20) que señala: "Sin perjuicio de lo expuesto, atendiendo a la enfermedad y diagnóstico que presenta la demandante, y para casos similares, afines a su condición, se exhorta al Congreso de la República a regular condiciones especiales de licencia con goce por neoplasia maligna no recuperable. Con ello se profundizaría en la protección del derecho a la licencia por enfermedad a favor de estos empleados que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Y es que la protección por un tiempo adicional contribuiría a la calidad de vida de los empleados con neoplasia irrecuperable, lo que permitiría alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho (igualdad material, justicia social y la plena efectividad de los derechos fundamentales)." (el resaltado el nuestro)

Por lo cual, a fin de regular condiciones especiales de licencia con goce por neoplasia maligna no recuperable para los pacientes oncológicos, la ley establece que el derecho ***a subsidio por incapacidad temporal por enfermedad oncológica se otorgará hasta por 547 días consecutivos***, pudiendo ser ampliado hasta por 180 días más. Actualmente, la legislación establece que el trabajador, en caso de enfermedad acreditada (incluida el cáncer), podrá ausentarse por un periodo de veinte días, pero si el descanso médico se extendiera por un periodo mayor, el trabajador gozará de un subsidio por incapacidad temporal hasta por un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos. Precisa la norma que los primeros 20 días será el empleador el obligado al pago de la remuneración que corresponde al trabajador.

1.4 Estado de la situación Jurídica y su Modificatoria

CUADRO COMPARATIVO DE LAS MODIFICACIONES PROPUESTAS POR LA LEY QUE ESTABLECE DISPOSICIONES PARA LA PROTECCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES CON CÁNCER	
SITUACIÓN ACTUAL	**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN**
Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral	**Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral**
Artículo 65.- Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) Presentar una queja o participar en un procedimiento contra el empleador ante las autoridades competentes; d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) El embarazo si el despido se produce dentro de los 90 días anteriores o posteriores al parto. No contempla el literal f)	**Artículo 65.-** Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) Presentar una queja o participar en un procedimiento contra el empleador ante las autoridades competentes; d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) El embarazo si el despido se produce dentro de los 90 días anteriores o posteriores al parto. **f) El diagnóstico de cáncer y sus consecuencias, incluso si el trabajador presta servicios por menos de cuatro horas diarias, se encuentra en período de prueba o tiene la condición de confianza o dirección. El trabajador debe notificar de estas circunstancias al empleador en forma previa al despido, salvo que se acredite que este tuvo conocimiento por otros medios. La notificación y el conocimiento señalados no enervan la facultad de despedir por causa justa.** **Si el despido se produce en cualquier momento del período de diagnóstico, tratamiento o dentro del periodo de control de la enfermedad, se presume que estuvo motivado por la enfermedad, tratamiento, control o sus consecuencias, por cual será considerado despido discriminatorio e ilegal. Por lo que ningún empleador podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno.**

	El empleador deberá acreditar la existencia de causa justa para despedir y que el despido se hubiera producido a pesar de no estar en tales condiciones. Esta protección jurídica también se aplica para los hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento que tenga por objeto viciar la voluntad para obtener la renuncia; igualmente, aplica para las terminaciones o no renovaciones de contratos sujetos a modalidad, a pesar de subsistir la causa que originó su celebración. **La protección establecida en las disposiciones del presente literal es aplicable al trabajador con vínculo laboral vigente, cuyo hijo menor de edad o dependiente, conyugue o conveniente tenga diagnóstico de cáncer, siempre que el paciente oncológico no tenga vínculo laboral vigente.**
Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa	**Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa**
Artículo 35.- Son causas justificadas para cese definitivo de un servidor: a) Límite de setenta años de edad; b) Pérdida de la Nacionalidad c) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas; d) Ineficiencia o ineptitud comprobada para el desempeño del cargo. e) La supresión de plazas originada en el proceso de modernización institucional aplicado en los gobiernos regionales y gobiernos locales, con arreglo a la legislación de la materia; f) La negativa injustificada del servidor o funcionario público a ser transferido a otra plaza dentro o fuera de su residencia No Contempla el artículo 35- A	**Artículo 35-A Despido nulo** **Es nulo el despido que tenga por motivo el diagnóstico de cáncer y sus consecuencias, incluso si el trabajador presta servicios por menos de cuatro horas diarias, se encuentra en período de prueba o tiene la condición de confianza o dirección. El trabajador debe notificar de estas circunstancias al empleador en forma previa al despido, salvo que se acredite que este tuvo conocimiento por otros medios. La notificación y el conocimiento señalados no enervan la facultad de despedir por causa justa.** **Si el despido se produce en cualquier momento del período de diagnóstico, tratamiento o dentro del periodo de control de la enfermedad, se presume que estuvo motivado por la enfermedad, tratamiento, control o sus consecuencias, por cual será considerado despido discriminatorio e ilegal. Por lo que ningún empleador podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno.**

	El empleador deberá acreditar la existencia de causa justa para despedir y que el despido se hubiera producido a pesar de no estar en tales condiciones. Esta protección jurídica también se aplica para los hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento que tenga por objeto viciar la voluntad para obtener la renuncia; igualmente, aplica para las terminaciones o no renovaciones de contratos sujetos a modalidad, a pesar de subsistir la causa que originó su celebración. **La protección establecida en las disposiciones del presente literal es aplicable al trabajador con vínculo laboral vigente, cuyo hijo menor de edad o dependiente, conyugue o conveniente tenga diagnóstico de cáncer, siempre que el paciente oncológico no tenga vínculo laboral vigente.**
Ley 30057, Ley del Servicio del Servicio Civil	**Ley 30057, Ley del Servicio del Servicio Civil**
Artículo 49. Causales de término del Servicio Civil Son causales de término del Servicio Civil las siguientes: a) Fallecimiento. b) Renuncia. c) Jubilación. d) Mutuo acuerdo. e) Alcanzar el límite de edad de setenta (70) años, exceptuando a aquellos funcionarios públicos de órganos colegiados cuya función es de asistencia temporal y perciben dieta. f) Pérdida o renuncia a la nacionalidad peruana, en los casos en que la naturaleza del puesto la exija como requisito para acceder al Servicio Civil. g) La sanción de destitución por la comisión de faltas de carácter disciplinario y la condena penal por delito doloso; así como la pena privativa de libertad efectiva por delito culposo por un plazo mayor a tres (3) meses. h) La inhabilitación para el ejercicio profesional o el ejercicio de la función pública, en ambos casos por un período mayor a tres (3) meses. i) Cese por causa relativa a la capacidad del servidor en los casos de desaprobación.	**Artículo 49-A Despido nulo** **Es nulo el despido que tenga por motivo el diagnóstico de cáncer y sus consecuencias, incluso si el trabajador presta servicios por menos de cuatro horas diarias, se encuentra en período de prueba o tiene la condición de confianza o dirección. El trabajador debe notificar de estas circunstancias al empleador en forma previa al despido, salvo que se acredite que este tuvo conocimiento por otros medios. La notificación y el conocimiento señalados no enervan la facultad de despedir por causa justa.** **Si el despido se produce en cualquier momento del período de diagnóstico, tratamiento o dentro del periodo de control de la enfermedad, se presume que estuvo motivado por la enfermedad, tratamiento, control o sus consecuencias, por cual será considerado despido discriminatorio e ilegal. Por lo que ningún empleador podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno.**

j) No superar el período de prueba. La resolución administrativa que declare el cese debe estar debidamente motivada. k) Supresión del puesto debido a causas tecnológicas, estructurales u organizativas, entendidas como las innovaciones científicas o de gestión o nuevas necesidades derivadas del cambio del entorno social o económico, que llevan cambios en los aspectos organizativos de la entidad. El decreto supremo, la resolución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la resolución del titular de la entidad constitucionalmente autónoma, y la ordenanza regional u ordenanza municipal que autoricen la supresión de puestos deben estar debidamente fundamentadas acreditando las causas y la excepcionalidad de su adopción, y contar con la opinión técnica favorable de Servir y de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), de modo previo a su aprobación. Dicha norma establece un plazo mínimo de seis (6) meses contados a partir de su publicación para ejecutar la supresión. Para efecto del reingreso, se les aplica lo dispuesto en el artículo 68 de la presente Ley. l) Extinción de la entidad por mandato normativo expreso. El decreto supremo y la ordenanza regional u ordenanza municipal que autoricen la extinción de la entidad, programa o proyecto deben estar debidamente fundamentadas acreditando las causas y la excepcionalidad de su adopción, y contar con la opinión técnica favorable de Servir y de la Secretaría de Gestión Pública de la PCM, de modo previo a su aprobación. Dicha norma establece un plazo mínimo de seis (6) meses contados a partir de su publicación para ejecutar la extinción. Para efecto del reingreso se aplica lo dispuesto en el artículo 68 de la presente Ley. m) Por decisión discrecional, en el caso de los servidores civiles de confianza y funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción. n) Cese por causa relativa a la incapacidad física o mental sobreviniente del servidor que impida el ejercicio de las funciones que le corresponden. Debe declararse conforme a Ley. ñ) De manera facultativa para el servidor, alcanzar la edad de sesenta y cinco (65) años.	**El empleador deberá acreditar la existencia de causa justa para despedir y que el despido se hubiera producido a pesar de no estar en tales condiciones. Esta protección jurídica también se aplica para los hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento que tenga por objeto viciar la voluntad para obtener la renuncia; igualmente, aplica para las terminaciones o no renovaciones de contratos sujetos a modalidad, a pesar de subsistir la causa que originó su celebración.** **La protección establecida en la disposición del presente literal es aplicable al trabajador con vínculo laboral vigente, cuyo hijo menor de edad o dependiente, conyugue o conveniente tenga diagnóstico de cáncer, siempre que el paciente oncológico no tenga vínculo laboral vigente.**

Ley Nº 31572, Ley del Tele Trabajo	Ley Nº 31572, Ley del Tele Trabajo
16.1 **Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros** El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador. 16.2 El reglamento establece el procedimiento para la evaluación y aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables.	**Artículo 16. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros** 16.1 El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, **<u>estableciéndose como de obligatorio cumplimiento, si este es solicitado por el trabajador,</u>** que se encuentre en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, **paciente oncológico,** además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.
Ley Nº 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud	**Ley Nº 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud**
Artículo 12.- Derecho de subsidio Los subsidios se rigen por las siguientes reglas: a) Subsidios por incapacidad temporal a.1) Tienen derecho al subsidio por incapacidad temporal los afiliados regulares en actividad que cumplan con los requisitos establecidos en el primer párrafo del Art. 10o. a.2) El subsidio por incapacidad temporal equivale al promedio diario de las remuneraciones de los últimos 4 meses calendario inmediatamente anterior al mes en que se inicia la contingencia. Si el total de los meses de afiliación es menor a 4, el promedio se determinará en función a los que tenga el afiliado. a.3) El derecho a subsidio se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 20 días de incapacidad al empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la	**Artículo 12º.- Derecho de subsidio** Los subsidios se rigen por las siguientes reglas: **c) <u>Subsidios por incapacidad temporal por enfermedades oncológicas</u>** **c.1) Tienen derecho a subsidios por incapacidad temporal por enfermedades oncológicas, los afiliados regulares en actividad que cumplan con los requisitos establecidos en el primer párrafo del artículo 10.** ***b.2)* El derecho a subsidio por incapacidad temporal por enfermedad oncológica, se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 40 días de incapacidad al empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la remuneración o retribución. Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año. El subsidio se otorgará mientras dura la**

remuneración o retribución. Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año. El subsidio se otorgará mientras dura la incapacidad del trabajador, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos. b) Subsidios por maternidad y lactancia b.1) Tienen derecho a subsidios por maternidad y lactancia, las afiliadas regulares en actividad que cumplan con los requisitos establecidos en el primer párrafo del Art. 10o. b.2) El subsidio por maternidad se otorga por 90 días, pudiendo estos distribuirse en los períodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija la madre, a condición que durante esos períodos no realice trabajo remunerado. b.3) El subsidio por lactancia se otorgará conforme a las normas que para el efecto establezca el reglamento. El derecho a subsidio prescribe a los seis meses contados desde la fecha en que dejó el período de incapacidad o el período máximo postparto. Los afiliados potestativos podrán tener derecho a subsidios económicos de acuerdo a lo que establezca el reglamento.	**incapacidad del trabajador, hasta por 547 días consecutivos, pudiendo ser ampliado hasta por 180 días más, a *condición que durante esos períodos no realice trabajo remunerado.*** ***c.2)* El subsidio por incapacidad temporal por enfermedades oncológicas se otorga conforme a la normatividad vigente.**
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	**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**
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.	**Artículo 2. Licencia por enfermedad grave o terminal o por accidente grave** La licencia a que se refiere el artículo 1º 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	**El trabajador cuyo hijo menor de edad, conyugue o conviviente, tenga diagnóstico de cáncer por médico especialista, tiene derecho a licencia con goce de haber por el periodo hasta de año calendario de acuerdo con las necesidades del trabajador, los mismos que pueden ser consecutivos a acumulables. Luego de la evaluación del proceso terapéutico respectivo, la licencia puede ser ampliada hasta por un año adicional. Los primeros veintiún (21) días de la licencia será cubierta por el empleador y el tiempo restante por EsSalud."**

1.5 Experiencia en la legislación comparada

Unión Europea

Mediante la Directiva 2000/78/CE del 27 de noviembre de 2000, El Consejo de la Unión Europea, establece el marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, La Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.[23]

La Directiva, abarca tanto la discriminación directa (trato diferente a causa de una característica específica) como la discriminación indirecta (una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que puede ocasionar una desventaja particular a personas enmarcadas en las categorías anteriores respecto de otras personas). El acoso, que crea un clima hostil, se considera una discriminación.

El artículo 5 de la Directiva 2000/78/CEE prevé la obligación del empresario de llevar a cabo los ajustes razonables para que las personas discapacitadas puedan acceder al empleo, tomar parte en el mismo y progresar profesionalmente u obtener formación. Como vías para realizar dichos ajustes, esta norma señala, entre otras, la adaptación de instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación y encuadre. La extensión de esta obligación del empresario a los supuestos en los que el trabajador padece una enfermedad crónica va a depender de su asimilación a la discapacidad, si bien, esta ha tenido lugar con la Sentencia del TJUE de 11 abril 2013[24].

En base a la directiva, los estados miembros de la Unión Europea, velarán por la existencia de procedimientos judiciales o administrativos disponibles para todos aquellos que se consideren perjudicados por la no aplicación, en lo que a ellos se refiere, del principio de igualdad de trato.

23. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
24.Enfermedad crónica y despido del trabajador: una perspectiva comparada Silvia Fernández Martínez, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo Volumen 3, núm 1, enero-marzo de 2015 @ 2015 ADAPT University Press - ISSN 2282-2313.

La mayoría de los Estados ha optado a nivel interno por incluir de manera expresa la enfermedad entre los motivos de discriminación prohibidos por la ley, reservando la calificación de conducta discriminatoria únicamente a los actos diferenciadores por motivos de discapacidad.

Italia

Italia en el artículo 15 Statuto dei lavoratori, recoge de manera expresa la prohibición de discriminación por discapacidad pero no por razón de enfermedad[25] y a pesar de no existir prohibición de discriminación expresa por motivo de enfermedad, la doctrina considera que la extensión de la tutela antidiscriminatoria a todos los trabajadores que son declarados no aptos para el desempeño de las tareas propias de su puesto de trabajo, con independencia del grado de discapacidad reconocido, resultaría adecuada para poder ofrecer una respuesta apropiada a su situación[26].

Reino Unido

En el Reino Unido, esta previsión se realiza en la Sección 6 y 15 Equality Act de 2010 y en Alemania el artículo de la Constitución incluye una previsión general de prohibición de discriminación en base a impedimentos físicos o psíquicos. A pesar de no recogerse de manera expresa la enfermedad entre las causas de discriminación, la regulación de la discapacidad se hace de una manera tan amplia que la jurisprudencia ha venido considerando que incluye a la enfermedad prolongada en el tiempo.

En Reino Unido se reconoce la existencia de un tipo de discriminación "by association", que permite extender la tutela de la discriminación por razón de discapacidad a los tratos no ajustados a derecho sufridos por quienes no tienen este reconocimiento administrativo o sufren una enfermedad no incapacitante. En concreto, se prevé la extensión de la protección de la discapacidad a las enfermedades progresivas, entre otras, el cáncer o la esclerosis múltiple[27].

Francia

En Francia en el artículo L122-45 Code du Travail se reconoce, de manera expresa, la prohibición de discriminación por razón del estado de salud. El estado francés, junto al reconocimiento expreso de la enfermedad como causa de discriminación creó una tutela específica frente al despido para los trabajadores que padecen una enfermedad grave que determina la existencia de una ineptitud sobrevenida. Esta se encuentra establecida en el art. L1226-9. Code du Travail y señal que: *"señala que durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo a consecuencia de una enfermedad o accidente, el empresario solo podrá extinguir la relación laboral por un motivo de grave interés o por un motivo ajeno al accidente o la enfermedad"*. En base a ello el despido basado

25. Enfermedad crónica y despido del trabajador: una perspectiva comparada Silvia Fernández Martínez, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo Volumen 3, núm. 1, enero-marzo de 2015 @ 2015 ADAPT University Press - ISSN 2282-2313.
26. Giubboni, S., "Sopravvenuta inidoneità allá mansione e licenziamento. Note per una interpretazione adeguatrice", Revista italiana di Diritto del lavoro, n. 2, 2012, p. 303. 17 Art. L122-45 Code du Travail.
27. Gómez-Millán Herencia, Mª J., "Discapacidad, estados de salud y discriminación en el marco jurídico de la igualdad de Reino Unido", Revista de información laboral, n. 4, 2014, p.

únicamente en la enfermedad del trabajador es considerado nulo de pleno derecho por discriminatorio[28].

España

En España el art. 4.2.c) del Estatuto de los trabajadores recoge de manera expresa la prohibición de discriminación por discapacidad, pero no por razón de enfermedad[29].

En el año 2011, el Tribunal Superior de Justicia de Canarias (TSJC) dictó la primera sentencia en España que declara nulo el despido por discriminatorio de un trabajador por sufrir cáncer, y condena a la empresa a la inmediata readmisión del perjudicado con el abono de los salarios dejados de percibir.

Samuel Alonso Viera, de 27 años de edad, que laboraba en la empresa Aeromédica Canaria SL, de traslado de enfermos en ambulancia, había sido despedido en el mes de febrero de 2009, por no era rentable para la empresa que el trabajador este de baja. Al momento del despido el trabajador se encontraba recibiendo tratamiento de quimioterapia por padecer cáncer linfático.

En esa misma línea, en septiembre de 2019, el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria[30] anula el despido de una trabajadora, por existir indicios de haber sido tratado desfavorablemente a razón de una enfermedad de larga duración como es el cáncer. La empresa no pudo justificar la causa objetiva del despido. Estableciendo, que la discapacidad derivada de una enfermedad netamente femenina constituye factor discriminatorio por la patología y además con perspectiva de género.

La sentencia, centra sus fundamentos en que el despido se produjo por disminución continuada de su actividad laboral, de una trabajadora tras comunicar a la empresa que estaba de baja por cáncer de útero. La sentencia señala que el Derecho Europeo no prohíbe la discriminación por motivos de enfermedad de manera expresa. Sin embargo, considera que la enfermedad que comporte una discapacidad a largo plazo, esté ya incluida como discapacidad y por tanto protegida por la Directiva 2000/78/CE, en ese sentido establece lo siguiente:

> "(...) si una enfermedad curable o incurable acarrea una limitación que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y si esta limitación es de larga duración, tal enfermedad puede estar incluida en el concepto de discapacidad.
>
> En el supuesto presente, no estamos ante una mera enfermedad sino ante una discapacidad, ya que el cáncer de útero ocasiona una limitación duradera, al tratarse de un proceso morboso que no presenta una perspectiva bien delimitada de finalización a corto plazo; muy al contrario, es muy posible que su tratamiento conlleve cirugía, radiación o tratamiento con quimioterapia, opciones terapéuticas

28. Art. L122-45 Code du Travail.
29. Enfermedad crónica y despido del trabajador: una perspectiva comparada Silvia Fernández Martínez, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo Volumen 3, núm 1, enero-marzo de 2015 @ 2015 ADAPT University Press - ISSN 2282-2313.
30. STSJ Cantabria Sala de lo Social de 18 enero de 2019. EDJ 2019/502234

que se prolongarán en el tiempo e impedirá la participación plena y efectiva de la trabajadora en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

(...)"[31]

Finalmente, es preciso mencionar que, en España, no existe una Ley de Cáncer, sino una "Estrategia en Cáncer en el Sistema Nacional de Salud (SNS)". Esta Estrategia aprobada por unanimidad por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud (CISNS)3, se enmarca igualmente en la Ley 14/1986 General de Sanidad y la Ley 16/2003 de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud (SNS) y en la Ley 33/2011 General de Salud Pública.

Chile

El vecino país de Chile, aprobó el 02 de septiembre del año 2020, la Ley N° 21.258, que crea la Ley Nacional del Cáncer, la misma que rinde homenaje póstumo al Dr. Claudio Mora, *médico cirujano que a los 46 años falleció a causa de un cáncer de páncreas. La Ley contempla la creación de un marco legal para la planificación, desarrollo y ejecución de políticas públicas destinadas a prevenir el aumento de la incidencia del cáncer.*

El artículo 489 de la citada ley, señala que **el despido de un trabajador, es declarado como discriminatorio por basarse en el padecimiento de cáncer, será siempre considerado grave para los efectos de lo señalado en el inciso cuarto del artículo anterior.**

Colombia

La Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones, señala en el artículo 26 lo siguiente:

> *"En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*
>
> *No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."*

De esta manera, se establece que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga

[31] STSJ Cantabria Sala de lo Social de 18 enero de 2019. EDJ 2019/502234

la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

Asimismo, la corte constitucional colombiana, mediante la Sentencia T-594 de 2015, sistematizó las reglas jurisprudenciales relativas a la estabilidad laboral en los siguientes términos:

> *"(...) (i) la estabilidad en el empleo, constituye una medida que permite que las personas que han sufrido una disminución física en vigencia de un contrato de trabajo, no sean discriminadas en razón a su estado de salud, asimismo, garantiza que puedan obtener los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad que presenta el trabajador.*
> *(ii) Por regla general, la garantía de este derecho debe reclamarse en la jurisdicción ordinaria laboral. Sin embargo, en forma excepcional, procede la acción de tutela, cuando el trabajador que reclama el amparo, se encuentra en situación de vulnerabilidad por causa de una disminución física, sensorial o psíquica que afecta el normal desempeño de su actividad laboral.*
> *(iii) Tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, todos los trabajadores que presenten alguna disminución física, sensorial o psíquica siempre que el empleador tenga conocimiento de esta circunstancia, y que la desvinculación se hubiere efectuado sin autorización del Ministerio de Trabajo.*
> *(iv) Cuando se produce la desvinculación de un trabajador disminuido física, sensorial o psíquicamente, se presume que el despido tiene relación con el deterioro del estado de salud del trabajador y por lo tanto, corresponde al empleador desvirtuar dicha presunción.*
> *(v) En los contratos a término fijo, el vencimiento del plazo pactado, no es una causal que permita el despido de un trabajador que presenta alguna limitación, y por lo tanto, el empleador que decida desvincularlo en esa condición, solo podrá hacerlo si existe autorización ante Ministerio de Trabajo. En caso de que incumpla esta obligación, el empleador deberá pagar una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin que esto habilite el despido del trabajador.*

De la misma forma, otras sentencias constitucionales establecieron precedentes vinculantes,[32] respecto a la prohibición de despido a los enfermos de cáncer, estableciendo que estos cuentan con una especial protección constitucional que busca garantizar la continuidad en su tratamiento de salud. Además, la estabilidad laboral reforzada se ha reconocido con el fin de dotar de efectividad a los derechos otorgados a esta población y en general, a cualquier trabajador con una disminución física, sensorial o psíquica.

De este modo, Colombia ha reconocido la existencia de un derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada a favor de las personas que por sus circunstancias físicas, sensoriales o psicológicas están en condiciones de debilidad manifiesta en aras de

32. Corte Constitucional. Sentencia C-531/00 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), Corte Constitucional. Sentencia T-594/15 (Luis Ernesto Vargas Silva), Corte Constitucional. Sentencia T-185/16 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado), Corte Constitucional. Sentencia T-594/15 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

evitar actos discriminatorios en su contra. Entre los sujetos a quienes se les debe garantizar este tipo de estabilidad en el empleo se encuentran las personas con cáncer.

Finalmente, mediante la Ley 1384 de 2010, Ley Sandra Ceballos, Colombia establece las acciones para la atención integral del cáncer.

Argentina

La Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, establece en su artículo 17º, la prohibición de hacer discriminaciones, señalando que está prohibido cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. En ese mismo sentido el artículo 81º, impone al empleador el deber de dispensar igual trato a sus trabajadores en igualdad de situaciones, distinguiendo entre el simple trato desigual de aquel que produzca discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza.

Por otro lado, la Ley General de Protección a los Discapacitados Nº 22.431, establece un sistema de protección integral de las personas discapacitadas, para asegurar su tendiente a asegurar su atención médica, educación y su inclusión en la seguridad social, estableciendo franquicias y estímulos que les permitiera en lo posible neutralizar la desventaja que la discapacidad les provoca y otorgarles oportunidades, que les permitieran desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las demás personas.[33]

La citada Ley, establece en artículo 2º el concepto de discapacidad, considerando discapacitada *a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.*[34]

Asimismo, el artículo 10º, establece que las personas discapacitadas que se desempeñen en los entes indicados en el artículo 8° (personas con discapacidad), gozarán de los mismos derechos y estarán sujetas a las mismas obligaciones que la legislación laboral aplicable prevé para el trabajador normal.[35]

El vecino país de Argentina, ha dictado diversas normas estableciendo enfermedades como hechos generadores de discriminación. Así tenemos la Ley 23.753[36], que en su artículo 2° dispone que ***"la diabetes no será causal de impedimento para el ingreso laboral, tanto en el ámbito público como en el privado"***. Posteriormente modificado por la ley 25.788, estableciendo que el desconocimiento de este derecho será considerado acto discriminatorio en los términos de la ley 23.592, Ley que adopta medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.[37]

33. Ley General de Protección a los Discapacitados Nº 22.431
34. Artículo 2º de la Ley General de Protección a los Discapacitados Nº 22.431
35. Artículo 10 de la Ley General de Protección a los Discapacitados Nº 22.431
36. Ley N° 23.753 Establéese que el Ministerio de Salud y Acción Social dispondrá las medidas necesarias para la divulgación de la problemática derivada de la enfermedad diabética y sus complicaciones.
37 Artículo 1º de la Ley N° 23.592, "quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

En esa misma línea, para el caso del SIDA, se promulgó la ley 23.798,[38] declarando de interés nacional la lucha contra el SIDA, especificando en su artículo 2º, que la ley y sus normas reglamentarias deben ser interpretados de modo tal que bajo ningún aspecto pueda: a) afectar la dignidad de la persona; b) producir cualquier efecto de marginación, estigmatización, degradación o humillación.

De igual forma, mediante la Ley 25.404, se establece protección a la persona que sufre epilepsia, disponiendo que la epilepsia no será considerada impedimento para la prestación de tareas laborales, incluyendo en ello postulación, ingreso y desempeño laboral del epiléptico, con la sola excepción de las limitaciones y recomendaciones que surjan del certificado médico prescripto en dicha normativa a requerimiento del afectado[39].

El artículo 8° de la cita ley, establece que "*...en toda controversia judicial o extrajudicial en la cual el carácter de epiléptico fuere invocado para negar, modificar y extinguir derechos subjetivos de cualquier naturaleza, será imprescindible el dictamen de los profesionales afectados al programa a que se refiere el artículo 9° de la presente, el que no podrá ser suplido por otras medidas probatorias".*

Finalmente, en Argentina, a nivel nacional la Ley N° 23.611 de 1988, es la ley que se conoce como "Ley del Cáncer", cuyo artículo 1º declaró de interés nacional la lucha contra el cáncer, los linfomas, las leucemias y demás enfermedades neoproliferativas malignas.

Costa Rica

En Costa Rica la Sala Constitucional, mediante la sentencia del Expediente **13205-2005, caso Minos Murrillo Salas,** reconoció por primera vez, derivado del principio de igualdad, la ineficacia de un despido discriminatorio **por razones de enfermedad, tratándose de un trabajador paciente de cáncer.** La sentencia señala que el despido discriminatorio afectó el derecho constitucional al trabajo y a la salud.

En el 2010 la Sala Segunda Constitucional, condenó al empleador demandado que despidió a una profesora con cáncer de mama luego de que ella regresara de la incapacidad por los tratamientos de quimio y radioterapia. Volvió a trabajar el 17 de octubre del 2006 y se enteró del despido en enero del año siguiente. El empleador no logró comprobar *"la idoneidad, razonabilidad y proporcionalidad de la reorganización que presuntamente fue la razón del despido[40].*

En esa misma línea, en el año 2013, también la Sala Constitucional ordenó reinstalar a un trabajador del sector privado que tenía cáncer. Después de que la persona volvió de la incapacidad en diciembre 2012 fue despedido 2 meses más tarde por supuesta "*reorganización de personal",* cuando en realidad se trataba de un despido discriminatorio[41].

38 Ley Nº 23.798 Declárase de interés nacional a la lucha contra el síndrome de inmunodeficiencia adquirida
39. Artículo 7º de la Ley 25.404
40. Complejo Laboral el trabajador paciente, 16 de junio de 2015, Diario el Financiero.
41. Complejo Laboral el trabajador paciente, 16 de junio de 2015, Diario el Financiero.

II. MARCO LEGAL

LEGISLACIÓN NACIONAL

2.1 Constitución Política del Perú

La Constitución Política del Perú establece en su artículo primero que "la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado".

Acto seguido, consagra el derecho fundamental de la persona a la vida, su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar.

Asimismo, el artículo 7° establece que "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 incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad".

Dentro de los derechos sociales y económicos, la Constitución Política garantiza el derecho al trabajo.

El Estado debe garantizar la no discriminación y debe proteger la dignidad del trabajador en tanto persona, por lo que resulta importante recordar que su defensa y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, en virtud del artículo 1° de la Constitución Política del Perú. De este modo, la dignidad humana es "algo que podemos y debemos considerar inviolable, y que limita el ámbito del discurso moral admisible",[42] por lo que también se operativiza como un límite al poder Estatal, en ese sentido , el Estado no podrá, de modo arbitrario, disponer que determinadas personas no puedan ejercer ciertos derechos , como el derecho al trabajo, pues vulneraría el Estado Constitucional de Derecho, por el contrario el Estado debe garantizar la efectivización de los derechos , por ejemplo, a través de una medida legislativa. De hecho, una de las maneras de observar la dignidad humana es reconociendo a todas las personas la titularidad de derechos fundamentales, así como el efectivo ejercicio de los mismos.

Del mismo modo, el artículo 22 de la Constitución prescribe lo siguiente: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona."[43]

Asimismo, el artículo 23° refiere "el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado (...). El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...)."

42 González Amuchástegui, Jesús. Autonomía, Dignidad y ciudadanía. Una teoría de los derechos humanos, Editorial Tirant lo Blanch Alternativa, Valencia, 2004, p. 417.

43 Artículo 22 de la Constitución Política del Perú.

Además, es importante recordar que es deber del Estado garantizar el principio y derecho de igualdad estipulado en la Carta Magna, en el artículo 2, inciso 2, referido a la igualdad ante la ley, así como en el artículo 26, inciso 1, sobre la igualdad de oportunidades sin discriminación en el ámbito laboral. Y es que seguramente, debido a la pandemia que azota nuestro país, los trabajadores más inestables y con menos poder y capacidad de hacer valer su derecho al trabajo, podrían verse afectados por la terminación unilateral de sus contratos de trabajo y prestación de servicios, por lo que es necesario que, a través de una ley y en un contexto excepcional, se garantice la continuidad laboral de los trabajadores y locadores de servicios. No hacerlo implicaría, en los hechos, discriminar y no tratar de forma igual y razonable a los ciudadanos más expuestos a las vulnerabilidades que implican el Estado de Emergencia Nacional.

Entonces, en tanto todas las personas humanas son iguales en dignidad, 23 la igualdad, alude al reconocimiento de que todas las personas gozan -o deben gozar- de la titularidad y ejercicio de los mismos derechos fundamentales, por lo tanto, discriminar constituye una desigualdad antijurídica que se realiza por la violación del principio y derecho de igualdad.

2.2 Ley Nº 26842 - Ley General de Salud

Los numerales 1 y 11 del Título Preliminar de la Ley Nº 26842, Ley General de Salud, señalan que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo; por lo que la protección de la salud es de interés público, siendo responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla.

El artículo 123º de la citada Ley, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, el MINSA es la Autoridad de Salud de nivel nacional y, como organismo del Poder Ejecutivo, tiene a su cargo la formulación, dirección y gestión de la política de salud, actuando como la máxima autoridad normativa en materia de salud.

2.3 La Ley Nº 31336 - Ley Nacional del Cáncer

Tiene por objeto garantizar la cobertura universal, gratuita y prioritaria de los servicios de salud para todos los pacientes oncológicos, indistintamente al tipo de cáncer que padezcan, con la finalidad de asegurar el acceso al derecho fundamental a la salud en igualdad de condiciones y sin discriminación.

El artículo 3º de esta Ley, establece que el Estado garantiza el acceso y la cobertura oncológica integral, que incluye la prestación de servicios de promoción, prevención, control y atención oncológica en cualquiera de sus manifestaciones, formas o denominaciones, que permita asegurar el tratamiento de calidad de las personas diagnosticadas con dicha enfermedad, a nivel nacional y en forma progresiva de acuerdo al desarrollo y la disponibilidad de recursos, incluyendo acciones multisectoriales e intergubernamentales; lo que implica, que los habitantes del país tienen derecho de acceso al sistema de salud.

LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

El derecho al trabajo es un derecho reconocido por todas las principales declaraciones internacionales actuales de Derechos Humanos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (111), de diciembre de 1948 establece en su artículo 23.1que "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo."

La Declaración Americana de los derechos del Hombre en su artículo 14 establece que "Toda persona tiene a seguir libremente su vocación y se permitan las oportunidades existentes de empleo".

El artículo 1.1del Convenio sobre Política de Empleo {1964) adoptado por la Conferencia General de la OIT en Ginebra en 1964 tiene el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo.

El artículo 6.1del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se establece que "los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener las oportunidades de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido y aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho"

La salud es un derecho humano fundamental, indispensable para el ejercicio de otros derechos humanos y depende de la realización de otros derechos humanos. Se encuentra reconocido en numerosos instrumentos internacionales. El y depende de la realización de otros derechos humanos.

El derecho a la salud como derecho económico, social y cultural está reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El artículo 25.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos afirma: "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure a sí mismo y de su familia, incluso alimentación, vestimenta, vivienda y atención médica y los servicios sociales necesarios". The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights provides the most comprehensive article on the right to health in international human rights law.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece en el artículo 12.1 que los Estados Partes reconocen "el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental", mientras que el artículo 12.2 se indican, a modo de ejemplo, una serie de 11 pasos a seguir por los Estados Partes (...) a lograr la plena efectividad de este derecho".

Lo encontramos también en el artículo 5 e) (iv) de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, de 1965, en los artículos 11.1 (f) y 12 de la Convención sobre los Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 y en el artículo 24 de la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989. Several regional human rights Instruments also recognize the right to health, such as the European Social Charter of 1961 as revised (art, 11), the African Charter on Human and Peoples' Rights of 1981 (art. 16) and the Additional Protocol to the American Convention on Human Rights in the Área of Economic, Social and Cultural Rights of 1988 (art. 10).

Dentro de los instrumentos regionales de derechos humanos que lo recogen se encuentran la Carta Social Europea de 1961 en su forma revisada (art. 11), la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos de 1981 (art. 16) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1988 (art. 10). Similarly, the right to health has been proclaimed by the Commission on Human Rights, (2) as well as in the Vienna Declaration and Programme of Action of 1993 and other international instruments. Del mismo modo, el derecho a la salud, ha sido proclamado por la Comisión de Derechos Humanos, en la Declaración y Programa de Acción de 1993 y otros instrumentos más.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 declara "los mismos derechos y responsabilidades de los progenitores cualquiera sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos los intereses de los hijos serán la consideración primordial."

La Organización Internacional del Trabajo ha recomendado en el Convenio 156 que "Durante el período inmediatamente posterior a la licencia por maternidad, la madre o el padre deberán tener la posibilidad de obtener licencia sin perder su empleo o conservando los derechos que se deriven de él".

III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACION NACIONAL

La presente proposición legislativa no contraviene el ordenamiento jurídico vigente, ni colisiona con otra norma aplicable al presente caso. Por el contrario, es concordante con la Constitución y las normas existentes en el país en materia de protección de los derechos laborales.

Con la vigencia de la presente ley, se establecerán medidas de protección para los trabajadores con diagnóstico de cáncer, que garantice la no discriminación, la protección contra el despido arbitrario y el cumplimiento de medidas laborales que permitan llevar el tratamiento terapéutico con dignidad y tranquilidad.

Para cual incorpora el literal f) al artículo 65º del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; incorpora el artículo 35-A al Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa e incorpora el artículo 49-A a la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, Estableciendo como nulo el despido que tenga por motivo el diagnóstico de cáncer y sus consecuencias, incluso si el trabajador presta servicios por menos de cuatro horas diarias, se encuentra en período de prueba o tiene la

condición de confianza o dirección. Para lo cual el trabajador debe notificar de estas circunstancias al empleador en forma previa al despido, salvo que se acredite que este tuvo conocimiento por otros medios. La notificación y el conocimiento señalados no enervan la facultad de despedir por causa justa.

En ese sentido, a partir de la vigencia de la iniciativa, si el despido de un paciente oncológico se produce en cualquier momento del período de diagnóstico, tratamiento o dentro del periodo de control de la enfermedad, se presume que estuvo motivado por la enfermedad, tratamiento, control o sus consecuencias, por cual será considerado despido discriminatorio e ilegal. Por lo que ningún empleador podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno.

Siento esto así, el empleador deberá acreditar la existencia de causa justa para despedir y que el despido se hubiera producido a pesar de no estar en tales condiciones. Esta protección jurídica también se aplica para los hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento que tenga por objeto viciar la voluntad para obtener la renuncia; igualmente, aplica para las terminaciones o no renovaciones de contratos sujetos a modalidad, a pesar de subsistir la causa que originó su celebración.

Asimismo, la iniciativa otorga protección contra el despido al trabajador con vínculo laboral vigente, cuyo hijo menor de edad o dependiente, conyugue o conveniente tenga diagnóstico de cáncer, siempre que el paciente oncológico no tenga vínculo laboral vigente.

Finalmente, con la vigencia de la presente ley, se dar cumplida la exhortación hecha por el Tribunal Constitucional al Congreso de la República, a través del fundamento 20 de la STC Nº 01094-2018-PA/TC a regular condiciones especiales de licencia con goce por neoplasia maligna no recuperable, profundizando en la protección del derecho a la licencia por enfermedad a favor de estos empleados que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

IV. ANÁLISIS COSTO — BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera costos económicos al erario nacional por cuanto no tiene efectos en el presupuesto de las entidades públicas más que el ya asignado.

Como se ha desarrollado en los puntos anteriores de la presente Ley, el número de personas pertenecientes a la población activa que sufre algún tipo de cáncer ha aumentado con respecto a las cifras del siglo pasado; sin embargo, el aumento de los casos de este fenómeno no ha venido acompañada de una adecuada respuesta legislativa de parte del estado peruano. La consecuencia de ello, es la inexistencia de un sistema adecuado para hacer frente a este problema creciente, tanto a nivel jurídico, como de organización de personal y de relaciones industriales. Es así, que de acuerdo a nuestra legislación vigente el contrato de un trabajador con cáncer puede ser extinguido de manera lícita a consecuencia de la pérdida de aptitudes o ausencias al trabajo que les ocasiona el padecimiento de la enfermedad.

La situación de reinserción laboral y de despido que enfrentan los pacientes oncológicos impacta social y económicamente a la sociedad. Por un lado, los sobrevivientes de cáncer se convierten en personas vulnerables, sobre todo en el aspecto emocional, físico y laboral y se enfrenta a estereotipos sociales y cicatrices emocionales que disminuyen su probabilidad de volver a trabajar y pueden desarrollar dificultades o discapacidades que la llevan a situaciones de desigualdad respecto a su situación antes de la enfermedad. Asimismo, la separación de estas personas del mercado de trabajo incide directamente en la reducción de la población activa.

En ese sentido, la aprobación del presente Proyecto permitirá establecer medidas de protección para los trabajadores con diagnóstico de cáncer, que garantice la no discriminación, la protección contra el despido arbitrario y el cumplimiento de medidas laborales que permitan llevar el tratamiento terapéutico con dignidad y tranquilidad, otorgando la posibilidad de equiparar la enfermedad crónica a la discapacidad, lo dando lugar a un aumento de la tutela de estos trabajadores frente al despido.

Con la continuidad de los pacientes oncológicos en el mercado de trabajo, mediante la adaptación de su puesto a sus nuevas capacidades, es imprescindible para el sostenimiento de los sistemas de Seguridad Social, más aún cuando la incidencia estimada en el Perú es de 150 casos x 100 000 habitantes y se prevé que para el año 2030 la incidencia de cáncer en América Latina, se incrementará en 32%, llegando a 5 millones de casos. Al contrario de lo que pueda parecer, el hecho de que un trabajador padezca una enfermedad crónica como el cáncer no solo tiene implicaciones para el empleador, sino también para el sistema de Seguridad Social del Estado, que tendrá que hacer frente a los gastos derivados de la separación del trabajador del mercado laboral, es así que el incremento de las enfermedades oncológicas y despido de quienes lo padecen, afecta tanto a los trabajadores, al empleador para el cual prestan sus servicios, y a la sociedad en general.

La presente iniciativa plantea una adecuación del Derecho del Trabajo y de los sistemas de Seguridad Social como respuesta al impacto de las enfermedades oncológicas en el contrato de trabajo y, en especial, en relación con la extinción del mismo, protegiendo al trabajador que padece una enfermedad oncológica, ser despedido a causa de ella y sus efectos, permitiendo a los sobrevivientes de cáncer su reinserción laboral para salvaguardar sus bienestar emocional, físico y económico.

CUADRO DE ANÁLISIS COSTO Nº 01 – BENEFICIOS DE LA LEY DE QUE ESTABLECE DISPOSICIONES PARA LA PROTECCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES CON CÁNCER

Problema identificado	Sujetos involucrados	Objetivos	Alternativas de solución	Indicadores
El número de personas pertenecientes a la población activa que sufre algún tipo de cáncer ha aumentado con respecto a las cifras del siglo pasado; sin embargo, el aumento de los casos de este fenómeno no ha venido acompañada de una adecuada respuesta legislativa de parte del estado peruano. Las personas que afrontan un proceso de cáncer presentan más posibilidades de quedarse sin empleo, debido principalmente a que desde que toman conocimiento del diagnóstico de la enfermedad requieren el mayor tiempo posible para dedicarlo al cuidado de su salud, con el objetivo de recuperarla, siendo despedidas por la disminución de sus capacidades o constantes faltas a acusa de los largos y agresivos tratamientos y sus secuelas. Inexistencia de un sistema adecuado para hacer frente al problema de despido de trabadores con diagnóstico de enfermedad oncológica, tanto a nivel jurídico, como de organización de personal y de relaciones industriales.	Personas naturales con diagnóstico de cáncer que se encuentren dentro de la población activa Personas jurídicas de nivel privado o estatal, que cuenten con planillas de trabajadores Seguro Social de Salud - EsSalud	Establecer medidas de protección para los trabajadores con diagnóstico de cáncer, que garantice la no discriminación, la protección contra el despido arbitrario y el cumplimiento de medidas laborales que permitan llevar el tratamiento terapéutico con dignidad y tranquilidad. Continuidad de los pacientes oncológicos en el mercado de trabajo, para el sostenimiento de los sistemas de Seguridad Social.	Declarar ilícito y por lo tanto nulo el despido de un trabajador a causa de diagnóstico de cáncer y sus consecuencias, incluso si el trabajador presta servicios por menos de cuatro horas diarias, se encuentra en período de prueba o tiene la condición de confianza o dirección.	Número de trabajadores con cáncer o sobrevivientes del cáncer despedidos
			Facilitar la reinserción laboral, de los trabajadores con cáncer que hayan disminuido sus capacidades físicas o cognitivas, pudiendo el empleador hacer las adaptaciones factibles para que las personas con cáncer se pueden incluir, pero sin limitarse.	Número de empresas que realizan adaptaciones factibles para que las personas con cáncer que hayan disminuido sus capacidades pueden reinsertarse al ámbito laboral
			Establecer como obligatorio el teletrabajo, si este es solicitado por el trabajador paciente oncológico.	Número de trabajadores con cáncer o sobrevivientes del cáncer haciendo teletrabajo
			Establecer como derecho a subsidio por incapacidad temporal por enfermedad oncológica, hasta por 547 días consecutivos, pudiendo ser ampliado hasta por 180 días más.	Número de trabajadores con cáncer o sobrevivientes a subsidio por incapacidad temporal por enfermedad oncológica
			Establecer que el trabajador cuyo hijo menor de edad, conyugue o conviviente, tenga diagnóstico de cáncer, tiene derecho a licencia con goce de haber por el periodo hasta de año calendario de acuerdo con las necesidades del trabajador, los mismos que pueden ser consecutivos a acumulables	Número de trabajador cuyo hijo menor de edad, conyugue o conviviente, tenga diagnóstico de cáncer, con licencia con goce de haber

CUADRO DE ANÁLISIS COSTO Nº 02– BENEFICIOS DE LA LEY DE QUE ESTABLECE DISPOSICIONES PARA LA PROTECCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES CON CÁNCER

ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN	Análisis costo – beneficios / Eficiencia				
	Monetario (Cuantitativa)		No Monetario (Cualitativo)		Riegos de no aprobación de las alternativas de solución
	Costos	Beneficios	Costos	Beneficios	
Declarar ilícito y por lo tanto nulo el despido de un trabajador a causa de diagnóstico de cáncer y sus consecuencias, incluso si el trabajador presta servicios por menos de cuatro horas diarias, se encuentra en período de prueba o tiene la condición de confianza o dirección.			La permanencia de los trabajadores con cáncer que se encuentren en condiciones de seguir laborado, en su puesto de trabajo, no genera mayores costos a lo ya previstos por el empleador, dado que no se trata de nuevas plazas sino de la continuidad.	Evitar el despido arbitrario de trabajadores a causa del cáncer y sus consecuencias.	Se sigan produciendo despidos a trabajadores a causa del cáncer, deteriorando su estado emocional y económico. Asimismo, poniendo en peligro la continuidad de su tratamiento por ende su vida.
Facilitar la reinserción laboral, de los trabajadores con cáncer que hayan disminuido sus capacidades físicas o cognitivas, pudiendo el empleador hacer las adaptaciones factibles para que las personas con cáncer se pueden incluir, pero sin limitarse.			Las adaptaciones que el empleador debe realizar no a lo no generaran gastos significativos	La reinserción laboral, de los trabajadores con cáncer que impacta positivamente en la sociedad en le economía social	El desempleo de sobrevivientes del cáncer y la pérdida de su seguro de salud.
Establecer como obligatorio el teletrabajo, si este es solicitado por el trabajador paciente oncológico			La implementación del teletrabajo a trabajadores con cáncer no genera mayores costos o serian marginalmente insignificativos, puesto que el teletrabajo ya se viene aplicando en el Perú y no requiere de mayor implementación logística para su ejecución	Que el trabajador siga cumpliendo sus funciones sin con normalidad sin poner en peligro su estado de salud	Que los trabajadores con cáncer sean obligados a asistir presencialmente sin tener en cuenta las secuelas físicas y psicológicas de la enfermedad y su tratamiento, generando que opte por renunciar
Establecer como derecho a subsidio por incapacidad temporal por enfermedad oncológica, hasta por 547 días consecutivos, pudiendo ser ampliado hasta por 180 días más.			El derecho a subsidio por incapacidad temporal por enfermedad oncológica, no genera mayores gastos adicionales en el sistema de seguro social de salud, pues este será cubierto con los aportes que ha realizado con anterioridad el trabajador. Además, actualmente ya se encuentra contemplado subsidio por en enfermedad por un plazo de 340 días, por lo que en el caso de que el paciente	Recoge la exhortación hecha por el Tribunal Constitucional al Congreso de la República, a través del fundamento 20 de la STC Nº 01094-2018-PA/TC a regular condiciones especiales de licencia con goce por neoplasia maligna no recuperable, profundizando en la protección del derecho a la licencia por enfermedad a favor de estos empleados que se encuentran en	Que se siga regulando la licencia con goce de haber por cáncer como cualquier enfermedad, sin tener la condición lo largos periodo de tratamiento y la agresividad de estos. Por lo cual concluido los 340 días de subsidios que otorga la legislación actual para enfermedad acreditada, las pacientes oncológicas tendrían que volver a trabajar de lo contraía perderían su trabajo.

			oncológico se aplicaría los días adicionales.	situación de vulnerabilidad.	
Establecer que el trabajador cuyo hijo menor de edad, conyugue o conviviente, tenga diagnóstico de cáncer, tiene derecho a licencia con goce de haber por el periodo hasta de año calendario de acuerdo con las necesidades del trabajador, los mismos que pueden ser consecutivos a acumulables			La licencia de goce sería cubierta con los aportes del asegurado al Seguro Social de Salud	Que trabajador con familiar dependiente con diagnóstico de cáncer, acompañe y cuide se su familiar durante la etapa más dura de su tratamiento	Que el trabajador se ve a obligado a renunciar a trabajo para poder cuidar de su familiar enfermo, o ser despedido por numerosas faltas, quedándose sin sustento económico para sobrellevar la enfermedad.

IV. VÍNCULACIÓN DE LA NORMA PROPUESTA CON EL ACUERDO NACIONAL.

La presente propuesta legislativa tiene vinculación con el Acuerdo Nacional, que a continuación se detalla:

Política Pública 11: "PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN",

Política pública 14: "ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO" del acuerdo Nacional.

"Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible"[44]

Asimismo se encuentra enmarcado dentro del Objetivo II "EQUIDAD Y LA JUSTICIA SOCIAL, de la Agenda Legislativa aprobada mediante Resolución Legislativa del Congreso Nº 002- 2023-2024- CR, de fecha 16 de octubre 2023, enmarcado dentro de los temas: 31) Acciones del estado contra la discriminación y la inequidad social; 32) búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales; 63) modificación y desarrollo de la normativa laboral vigente y 64) mejora en los derechos y condiciones laborales

44 Acuerdo Nacional. Políticas de Estado. Disponible: http://www.acuerdonacionalpe/politicas-de-estado-delacuerdo-nacional/politicas-de-estado%E2%8070813/politicas-de-estado-castellanot