



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Periodo Anual de Sesiones 2023-2024

Señor Presidente:

Ha sido remitido para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el Proyecto de Ley **06861/2023-CR**, presentado por el Grupo Parlamentario Acción Popular, a iniciativa de la congresista Portero López, Hilda Marleny por el que propone la Ley que establece medidas para promover la protección a los trabajadores con cáncer frente a despidos arbitrarios.

I. SITUACIÓN PROCESAL

El Proyecto de Ley **06861/2023-CR** fue presentado al Área de Trámite Documentario el 24 de junio del 2024 e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS) el 25 de junio, siendo la primera única Comisión dictaminadora.

Al respecto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha verificado que el proyecto de ley cumple con los requisitos establecidos en los artículos 75° y 76° de Reglamento del Congreso de la República, tales como la exposición de motivos, los efectos de la vigencia de la norma que se propone para el ordenamiento jurídico, el análisis costo-beneficio y el vínculo con las políticas de Estado del Acuerdo Nacional. Asimismo, cuenta con la firma del portavoz del grupo parlamentario, así como de las firmas correspondientes de los demás congresistas integrantes que apoyan la propuesta.

La **Comisión de Trabajo y Seguridad Social**, en su sexta sesión extraordinaria efectuada el 25 de junio de 2024, acordó por **MAYORÍA** y con **TEXTO SUSTITUTORIO** la aprobación del dictamen recaído en el proyecto 6861/2023-CR con dispensa del trámite de sanción del acta. Votaron a favor los congresistas **Pasión Dávila Atanacio, Isabel Cortez Aguirre, Cruz Zeta Chunga, María Agüero Gutiérrez, Bernardo Quito Sarmiento, Jorge Coayla Juárez y Carlos Alva Rojas**. Votaron en abstención: **Tania Ramírez García, María del Carmen Alva Prieto, María Acuña Peralta, Noelia Herrera Medina y Víctor Flores Ruíz**¹.

¹ El congresista Flores Ruíz participó como accesitario del congresista Morante Figari, quien había solicitado licencia.



DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A
FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA
PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O
CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL,
FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

II. CONTENIDO DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

El proyecto de Ley 6861/2023-CR se compone de siete (7) artículos y cinco (5) disposiciones complementarias finales.

En el artículo primero, determina el objeto, el cual es 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.

En el artículo segundo se incorpora el 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



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

en causal de despido justa y que el paciente oncológico no tenga vínculo laboral vigente."

En el artículo tercero se incorpora 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."

En el artículo cuarto se incorpora 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



DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

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."

En el artículo quinto se señala la modificación del numeral 16.1 del artículo 16° de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo. Se modifica el numeral 16.1 del artículo 16° de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, 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."

En el artículo sexto se incorpora el literal c) en el artículo 12° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Se incorpora el literal c) en el



DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

artículo 12 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, en los siguientes términos: **"Artículo 12°. 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 de que durante esos periodos no realice trabajo remunerado.

En el artículo séptimo se incorpora la 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, 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."

En las disposiciones complementarias finales se señala lo siguiente:

Primera: señala la ADAPTACIÓN DE PUESTO Y PLAZA, es decir, en caso el trabajador con diagnóstico oncológico, no esté en condiciones físicas o cognitivas para desempeñar la misma labor que desempeñaba antes del diagnóstico, el empleador



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

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 diagnóstico 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. 2. Proporcionar o modificar dispositivos o equipo de trabajo. 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, **Segunda:** señala APLICACIÓN A RÉGIMENES 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. **Tercera:** señala 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 permitan llevar el tratamiento terapéutico sin interrupciones que pongan en peligro su vida. La incorporación laboral durará el tiempo que duró 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. **Cuarta:** señala 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. **Quinta:** señala VIGENCIA La presente Ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial "El Peruano".

III. MARCO NORMATIVO

3.1. Legislación Nacional

- Constitución Política del Perú.
- Reglamento del Congreso de la República.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio del Servidor Civil.
- Ley N° 31572, Ley del Tele Trabajo.
- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Ley N° 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.

IV. ANÁLISIS DE LAS OPINIONES E INFORMACIÓN SOLICITADAS

Solicitudes de opinión realizadas

Entidad	Documento	Fecha
PRESIDENTE DE LA SOCIEDAD DE COMERCIO EXTERIOR DEL PERÚ - COMEX	OFICIO N° 0801-PL6861-2023-2024-P-CTSS-CR	29/01/24
PRESIDENTA EJECUTIVA DE LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - SERVIR	OFICIO N° 0802-PL6861-2023-2024-P-CTSS-CR	29/01/24
SECRETARIO GENERAL DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PERÚ - CGTP	OFICIO N° 0803-PL6861-2023-2024-P-CTSS-CR	29/01/24
PRESIDENTE DE CENTRAL LA AUTÓNOMA DE TRABAJADORES DEL PERÚ - CATP.	OFICIO N° 0804-PL6861-2023-2024-P-CTSS-CR	29/01/24
PRESIDENTE DE LA CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DEL PERÚ - CUT	OFICIO N° 0805-PL6861-2023-2024-P-CTSS-CR	29/01/24
SECRETARIO GENERAL DE LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DEL PERÚ - CTP	OFICIO N° 0806-PL6861-2023-2024-P-CTSS-CR	29/01/24
PRESIDENTA DE LA SOCIEDAD PERUANA DE CANCEROLOGÍA	OFICIO N° 0807-PL6861-2023-2024-P-CTSS-CR	29/01/24
PRESIDENTA DE LA SOCIEDAD PERUANA DE ONCOLOGÍA MÉDICA	OFICIO N° 0808-PL6861-2023-2024-P-CTSS-CR	29/01/24
MINISTRO DE SALUD	OFICIO N° 0809-PL6861-2023-2024-P-CTSS-CR	29/01/24

➤ Opiniones recibidas

Entidad emisora	Documento	Fecha
SECRETARIO GENERAL DE LA	CARTA N° 018-2024-SG-CGTP	15/02/24



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PERÚ – CGTP		
MINISTERIO DE SALUD	OFICIO N° D001346-2024-DM-MINSA	06/05/24

En relación a las opiniones recibidas:

- Ministerio de Salud, comunica mediante el OFICIO N° D001346-2024-DM-MINSA, de fecha 06mn de mayo de 2024, adjunta el INFORME N° D000441-2024-OGAJ-MINSA, fechado el 22 de abril de 2024, concluyen: De lo expuesto, se colige que el Ministerio de Salud en su calidad de ente rector y máxima autoridad en materia de salud, no es competente para emitir opinión respecto del Proyecto de Ley N° 6861/2023-CR, por cuanto, conforme **se ha mencionado anteriormente dicha propuesta contiene adecuaciones y/o modificaciones a la normativa laboral de alcance general para el sector público y privado. Correspondiendo dicha facultad al Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo** en su calidad de organismo rector de los Sectores Trabajo y Promoción del Empleo con competencia para las personas naturales y jurídicas del Sector público y privado
- La Confederación General de Trabajadores del Perú, comunica mediante la CARTA N° 018-2024-SG-CGTP, concluye: En relación con que el Proyecto de Ley, adiciona de manera transversal un mismo texto, en las normas laborales: Literal f) en el Artículo 65° del DL N° 728, artículo 35-A del D.L 276, Ley N° 30057, consideramos pertinente este nuevo párrafo, toda vez que va a proteger a todos los trabajadores con diagnóstico de cáncer, frente a un despido nulo. Asimismo, agrega, hacemos la atingencia que esta protección también sea extensiva para los trabajadores que pertenecen al D. Legislativo 1057, que regula el régimen de contratación administrativa de servicios. Asimismo, señalan que manifiestan su conformidad en parte con el proyecto de Ley N° 6861/2023-CR, con las precisiones en la presente.

V. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

¿QUÉ ES EL CANCER?

El cáncer es una enfermedad grave y multifactorial que implica una proliferación celular descontrolada y la capacidad de diseminación a otros tejidos. La lucha contra el cáncer requiere una combinación de prevención, diagnóstico temprano, tratamientos efectivos y apoyo continuo a los pacientes y sus familias.

“Es posible que el cáncer comience en cualquier parte del cuerpo humano, formado por billones de células. En condiciones normales, las células humanas se forman y se multiplican (mediante un proceso que se llama división celular) para formar células nuevas a medida que el cuerpo las necesita. Cuando las células envejecen o se dañan, mueren y las células nuevas las reemplazan.



DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

A veces el proceso no sigue este orden y las células anormales o células dañadas se forman y se multiplican cuando no deberían. Estas células tal vez formen tumores, que son bultos de tejido. Los tumores son cancerosos (malignos) o no cancerosos (benignos).

Los tumores cancerosos se diseminan (o invaden) los tejidos cercanos. También podrían viajar más lejos a otras partes del cuerpo y formar tumores, un proceso que se llama metástasis. Los tumores cancerosos también se llaman tumores malignos. Hay muchos tipos de cáncer que forman tumores sólidos. Pero los cánceres de la sangre, como la leucemia, en general no forman tumores sólidos.

Los tumores benignos no se diseminan a los tejidos cercanos. Cuando se extirpan los tumores benignos, no suelen volver, mientras que los tumores cancerosos a veces vuelven. Pero los tumores benignos a veces son bastante grandes. Algunos podrían causar síntomas graves o poner en peligro la vida de la persona, como los tumores benignos en el cerebro o el encéfalo"²

La enfermedad del cáncer en nivel global y datos estadísticos

"El cáncer constituye un grave problema de salud y una de las principales causas de mortalidad a nivel mundial. Tanto es así que uno de cada cinco habitantes del planeta lo padece en algún momento de su vida y se estima que más de 30 millones de personas se verán afectados por esta enfermedad en 2040, de los que 16 millones podrían perder la vida. Con el fin de frenar su avance, se está realizando un gran esfuerzo para incrementar la inversión global en tratamiento y prevención oncológica, la cual crecerá un 73% en los próximos cinco años, según el último estudio realizado por la Organización mundial de la Salud (OMS). Llegados a este punto, cabe plantearse preguntas como cuáles son los cánceres más mortíferos y con mayor incidencia, qué regiones son las más afectadas, cuáles son las previsiones a corto y medio plazo o cómo evoluciona el cáncer infantil. Estas y otras cuestiones son a las que el presente artículo intentará dar respuesta"³

Es preciso señalar que el cáncer no perdona ni a los mas pequeños, a diferencia de otras enfermedades, ser joven no es factor que exima del desarrollo de tumores malignos. Actualmente 200 000 niños entre 0 y 14 años son diagnosticados con cáncer anualmente.

² <https://www.cancer.gov/espanol/cancer/naturaleza/que-es> , Instituto Nacional del Cáncer.

³ <https://es.statista.com/temas/11049/el-cancer-en-el-mundo/#topicOverview>,

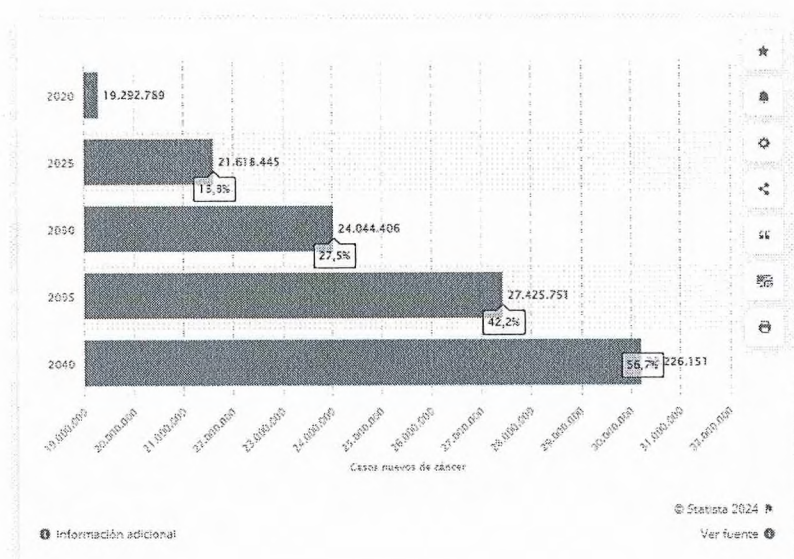


Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

Previsión del número de nuevos casos de cáncer diagnosticados a nivel mundial desde 2020 hasta 2040⁴



Tipos de Cáncer con más mortalidad en el mundo⁵

Los datos que se publica son de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que contempla 185 países, entre ellos esta Perú, en el cual detalla los 36 tipos de cáncer.

⁴ <https://es.statista.com/estadisticas/1385708/cancer-prevision-del-a-cifra-de-nuevos-casos-de-cancer-en-el-mundo/>

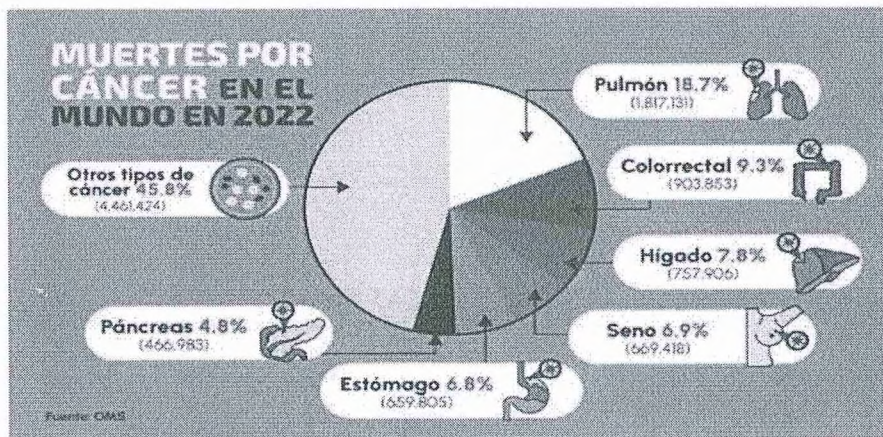
⁵ <https://www.unotv.com/salud/cuales-son-los-tipos-de-cancer-con-mas-tasa-de-mortalidad-en-el-mundo-oms-revela-cifras/>



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

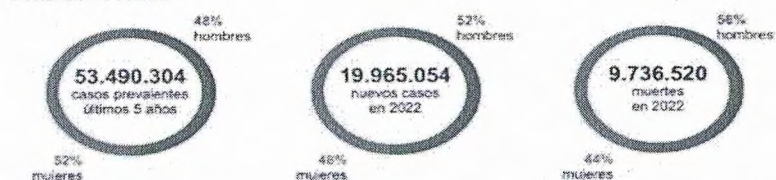
DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS



El cáncer del pulmón es la que supero el de mama como la más común del mundo

Las cifras del cáncer en 2022

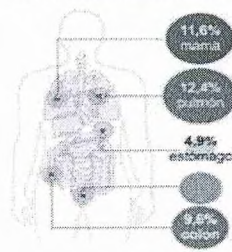
El cáncer en 2022



Incidencia en el mundo



Los 5 casos más comunes



Fuente: OMS

Agencia EFE

Países que de manera interna incluyeron de manera expresa la enfermedad entre los motivos de discriminación prohibidos por la Ley.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

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 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 situación⁶

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 múltiple⁷

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 señala que "durante los períodos de

⁶ Giubboni, S., "Sopravvenuta inidoneità all' mansioni 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*

⁷ Gómez-Millán Herencia, M 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.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

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'.⁸

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 enfermedad²⁹. 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, que laboraba en la empresa Aeromélica 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" 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.⁹

Situaciones y estimaciones del cáncer en el Perú

En el estudio realizado por Es Salud, titulado "Epidemiología del Cáncer en el Seguro Social de Salud del Perú":

"El objetivo El objetivo del presente estudio fue describir la epidemiología del cáncer en la población asegurada por EsSalud en Perú, enfocándonos en la proporción de prevalencia, tasa de mortalidad y distribución geográfica a nivel distrital, el resultado fue la prevalencia de cáncer mostró variabilidad geográfica significativa, con tasas más altas en los bordes orientales del Perú y en la selva nororiental de Loreto. La tasa de mortalidad fue generalmente baja y no mostró un patrón espacial claro. Además, se identificaron patrones tanto espaciales como temporales en la prevalencia de cáncer. En ese sentido la conclusión fue de este estudio proporciona una vista detallada y contextualizada de la epidemiología del cáncer en el sistema de EsSalud en Perú. Los patrones geográficos identificados sugieren la necesidad de intervenciones dirigidas y estrategias de prevención adaptadas a factores locales. Se necesitan estudios de base poblacional para corroborar estos hallazgos.

⁸ Art. L122-45 Code du Travail

⁹ STSJ Cantabria Sala de lo Social de 18 enero de 2019. EDJ 2019/502234



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

En el Perú, el cáncer es una de las principales causas de muerte y es una enfermedad prioritaria según el Ministerio de Salud y el Seguro Social de Salud. El Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades estima que se produjeron más de 32 mil muertes por cáncer en el año 2018, lo que equivale a una tasa de mortalidad ajustada de 122.9 muertes por 100 mil habitantes. El cáncer fue la segunda causa de muerte, luego de las enfermedades infecciosas, siendo Huánuco, Junín, Apurímac y Ayacucho los departamentos con las mayores tasas de mortalidad. Se estima que para el año 2016 se perdieron cerca de 366 mil años de vida saludable debido al cáncer, lo que representa el 6.9% de la carga de enfermedad a nivel nacional, siendo los cánceres con mayor carga de enfermedad los de estómago, leucemia, cérvix, mama y pulmón.

Cánceres más frecuentes.

Independientemente del sexo, el cáncer de mama fue el más prevalente en EsSalud en todos los años del periodo 2019-2022 con prevalencias entre 193.89 (IC 95% 190.24 a 197.59) por 100 mil en 2019 y 315.39 (IC 95% 310.85 a 319.98) por 100 mil en 2020. El segundo cáncer más prevalente fue el de próstata con prevalencias entre 123.71 (IC 95% 120.76 a 126.71) por 100 mil en 2019 y 194.06 (IC 95% 190.47 a 197.69) por 100 mil en 2022. Los cánceres de cuello uterino y colorrectal ocuparon el tercer y cuarto lugar en prevalencia anual estimada, respectivamente. Específicamente, la proporción de prevalencia de cáncer de cuello uterino fue de 50.53 (IC 95% 48.63 a 52.47) por 100 mil en 2019 y alcanzó 97.57 (IC 95% 94.99 a 100.2) por 100 mil en 2022.”¹⁰

Patrones geográficos de (A) prevalencia media posterior estimada de cáncer en EsSalud, (B) razones de prevalencia medias posteriori y (C) tasa de mortalidad media a posteriori estimada.

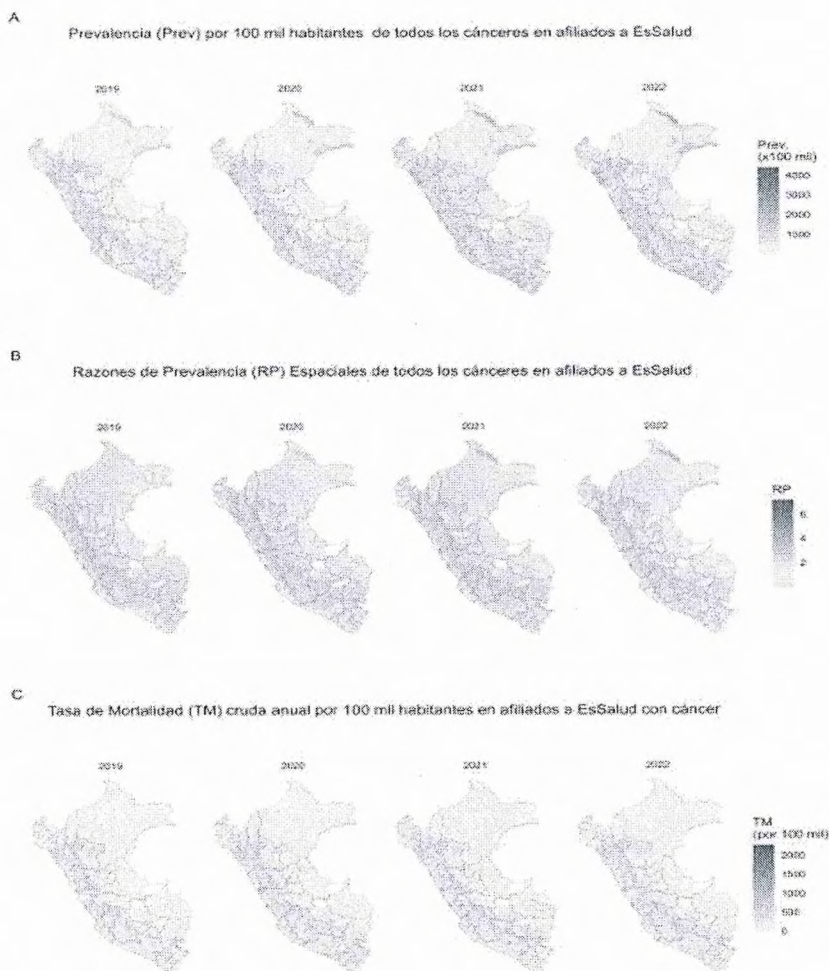
¹⁰ Estudio. Epidemiología del Cáncer en el Seguro Social de Salud del Perú, Análisis descriptivo del período 209 - 2022, autores, Brady Ernesto Beltrán Garat, Percy Soto Becerra y Jorge Osada.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS



La salud protegida por la OIT.

De acuerdo con los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y en los instrumentos de la ONU, la Seguridad Social lo define como un derecho fundamental "La Seguridad Social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantiza la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo,



DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia¹¹

Asimismo, señala la OIT que "solo el 20 por ciento de la población mundial tiene una cobertura adecuada en materia de seguridad social mientras que más de la mitad no dispone de ninguna forma de protección social. Aquellos que no están cubiertos tienden a formar parte de la economía informal, por lo general, no están protegidos en su vejez por la seguridad social y no están en condiciones de pagar sus gastos de salud. Además, muchas personas tienen una cobertura insuficiente, esto es, puede que carezcan de elementos significativos de protección (como la asistencia médica o las pensiones) o que la protección que reciben sea escasa o presente una tendencia a la baja. La experiencia muestra que la gente está dispuesta a cotizar a la seguridad social, siempre y cuando ésta satisfaga sus necesidades prioritarias."

De igual manera es menester señalar la estadística elaborado por la OIT para tener referencia como nos encontramos a nivel global.

- Sólo una de cada cinco personas en el mundo dispone de una cobertura adecuada en materia de seguridad social.
- Más de la mitad de población mundial no tiene ningún tipo de protección de la seguridad social.
- En el África Subsahariana y Asia meridional, se estima que sólo el 5 al 10 por ciento de la población activa dispone de seguridad social.
- En los países de ingresos medios, la cobertura de la seguridad social por lo general oscila entre el 20 al 60 por ciento de la población.
- En la mayoría de los países industrializados, la cobertura es cercana al 100 por ciento, aunque la creciente informalización del trabajo se traduce en bajos niveles de cobertura, en especial en los países en transición económica.
- Europa es la región con más alto nivel de gastos en seguridad social, casi el 25 por ciento del PIB, seguida de América del Norte con el 16,6 por ciento. África tiene el nivel más bajo, el 4,3 por ciento del PIB.
- La pandemia VIH/SIDA amenaza la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social en muchos países en desarrollo.
- **La falta de cobertura de la seguridad social se concentra en gran medida en las economías informales del mundo en desarrollo, que constituyen por lo general la fuente de empleo más importante para las mujeres que para los hombres**

La salud protegida por nuestra Constitución Política del Perú.

¹¹ Hechos concretos sobre la Seguridad Social, Organización Internacional del Trabajo, disponible en la página web https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf



**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A
FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA
PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O
CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL,
FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS**

El artículo 7 de la Constitución 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."¹²

El derecho a la salud es un derecho fundamental que garantiza a todas las personas la posibilidad de acceder a servicios sanitarios de calidad, sin discriminación. Este derecho es esencial para el desarrollo integral de los individuos y de las comunidades. La salud es un prerequisite para el ejercicio de otros derechos, como el derecho al trabajo, a la educación y a una vida digna. El artículo 7 no solo protege la salud individual sino también la del medio familiar y la de la comunidad. Esto implica una visión integral y solidaria de la salud, reconociendo que la salud de un individuo está interconectada con la de su entorno familiar y comunitario. Las políticas públicas deben, por tanto, enfocarse tanto en el bienestar individual como en la creación de entornos saludables y seguros para todos.

Además de ser un derecho, la Constitución establece un deber para los ciudadanos: "el deber de contribuir a su promoción y defensa". Esto refleja una responsabilidad compartida entre el Estado y la sociedad. La promoción de la salud no es solo una obligación gubernamental, sino una tarea colectiva que involucra a todos los ciudadanos.

En ese sentido el artículo 7 de la Constitución Política del Estado enmarca el derecho a la salud como un derecho fundamental y un deber ciudadano. Esta disposición subraya la importancia de la salud tanto a nivel individual como comunitario y establece una responsabilidad compartida para su promoción y defensa. La integración de principios de universalidad, integralidad y participación ciudadana, así como el respaldo de instrumentos internacionales y normativa nacional, fortalecen la fundamentación y desarrollo de este derecho, asegurando su implementación efectiva y sostenible.

Derecho a la Salud y derecho al trabajo de personas con Cáncer.

Si bien es cierto el derecho a la salud y el derecho al trabajo son derechos fundamentales interrelacionados que deben ser garantizados sin discriminación. Las personas que padecen cáncer a menudo enfrentan discriminación en el ámbito laboral, lo que vulnera tanto su derecho a la salud como su derecho al trabajo

En ese contexto el derecho a la salud, como se menciona en el artículo 7 de la

¹² Constitución Política del Perú.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

Constitución, implica el acceso a servicios sanitarios adecuados y la protección contra cualquier forma de discriminación en el contexto de la salud. Las personas con cáncer tienen necesidades específicas de atención médica que deben ser cubiertas para asegurar su bienestar y calidad de vida. Esto incluye tratamientos oncológicos, apoyo psicológico y seguimiento médico continuo.

Asimismo, es importante detallar, que el derecho al trabajo está reconocido en diversas normativas nacionales e internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 23) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 6). Este derecho implica la oportunidad de obtener un trabajo digno y la protección contra el despido injustificado y la discriminación en el lugar de trabajo.

De manera que las personas con cáncer a menudo enfrentan discriminación laboral toda vez son víctimas de prejuicios y estigmas que pueden llevar a la marginación o exclusión del mercado laboral, Pueden ser despedidas debido a su condición de salud, lo que agrava su situación económica y emocional, al igual las empresas pueden mostrar reticencias a contratar personas con antecedentes de cáncer por temor a bajas médicas frecuentes o a posibles costos adicionales en seguros de salud.

También es necesario adicional que nuestra la Constitución de muchos países establece la igualdad de todas las personas ante la ley y prohíbe la discriminación por motivos de salud, asimismo, en la legislación Internacional, el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) de la OIT prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de salud, aunado al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC): que Establece el derecho de toda persona a disfrutar de condiciones de trabajo justas y favorables, incluyendo la seguridad en el empleo y la protección contra el despido injustificado y por último es importante conocer las adaptaciones razonables, el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)**: Establece el derecho de toda persona a disfrutar de condiciones de trabajo justas y favorables, incluyendo la seguridad en el empleo y la protección contra el despido injustificado.

En este sentido, el proyecto de ley se basa en el reconocimiento de nuestra Constitución Política del Estado, que establece la salud y el derecho al trabajo como derechos fundamentales de todos los ciudadanos. Además, se considera imprescindible proteger a las personas con cáncer contra la discriminación y garantizarles condiciones laborales justas y favorables.

En ese contexto las personas con cáncer tienen derecho a recibir atención médica integral y de calidad, incluyendo diagnóstico, tratamiento, seguimiento y apoyo psicológico, sin discriminación alguna, igualmente, tienen derecho a mantener su



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

empleo y a ser protegidas contra el despido injustificado basado en su condición de salud.

La presente ley es una respuesta a la necesidad urgente de proteger a las personas con cáncer, asegurando que sus derechos a la salud y al trabajo sean respetados y promovidos. La discriminación y el despido injustificado de personas con cáncer no solo vulneran sus derechos fundamentales, sino que también impactan negativamente en su salud y bienestar general. Con esta ley, se busca crear un marco normativo que garantice la inclusión y el trato justo de estas personas en el ámbito laboral, promoviendo así una sociedad más justa y equitativa.

La legislación actual solo contempla el embarazo y el período de lactancia como situaciones de protección especial. Sin embargo, no existen cláusulas similares que protejan a los pacientes y sobrevivientes de cáncer, ni a personas con cualquier otra enfermedad grave que implique ausencias prolongadas del trabajo. Por lo tanto, conservar su empleo depende en gran medida de la empatía y comprensión de sus empleadores. Aunque el trabajador haya superado la enfermedad, las revisiones periódicas son continuas y, con frecuencia, las secuelas de la enfermedad, las cirugías y los tratamientos contra el cáncer impiden retomar las tareas desempeñadas anteriormente.

Es fundamental comprender que, para el paciente oncológico, la actividad laboral no solo proporciona estabilidad económica, sino que también contribuye significativamente a su bienestar emocional, ayudando a recuperar la autoestima y las capacidades inicialmente afectadas por la enfermedad. Es responsabilidad del Estado abordar, tanto jurídica como socialmente, el trato desfavorable que sufren los trabajadores a causa de enfermedades prolongadas como el cáncer. Al igual que cualquier otro trabajador, el paciente con cáncer puede ser despedido; sin embargo, si este despido no está justificado, debe ser considerado arbitrario e improcedente.

Igualmente, trabajador con cáncer debe disfrutar de los mismos derechos y oportunidades que cualquier otra persona en el lugar de trabajo, sin importar si decide informar a sus compañeros o empleadores sobre su enfermedad. La contratación, los ascensos y el trato en el ámbito laboral deben basarse exclusivamente en sus habilidades y desempeño. Por lo tanto, mientras el empleado pueda cumplir con sus responsabilidades laborales, no debe ser despedido por motivo de su enfermedad. Legalmente, cualquier despido basado en la condición médica del trabajador sería considerado discriminatorio e improcedente, violando los principios de igualdad y no discriminación en el empleo.

En caso de que un trabajador con cáncer vea reducidas sus capacidades físicas o



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

intelectuales debido a la enfermedad o su tratamiento, no debería ser despedido. En su lugar, es crucial facilitar su reinserción laboral. Aunque no se exige a los empleadores que reduzcan sus estándares para adaptarse a las necesidades de un empleado, pueden realizar ajustes razonables para incluir a personas con cáncer. Estas adaptaciones no deben ser limitativas, sino inclusivas. Por ejemplo, los empleadores pueden:

1. **Modificar el horario de trabajo:** Permitir horarios flexibles o trabajo a tiempo parcial para que el empleado pueda asistir a citas médicas y recuperarse adecuadamente.
2. **Adaptar el puesto de trabajo:** Realizar cambios en el entorno laboral, como proporcionar sillas ergonómicas, escritorios ajustables, o estaciones de trabajo accesibles.
3. **Asignar tareas adecuadas:** Reasignar temporalmente ciertas tareas que el empleado pueda realizar con mayor facilidad, aprovechando sus habilidades y experiencia.
4. **Ofrecer apoyo emocional:** Proporcionar acceso a servicios de asesoramiento y apoyo emocional para ayudar al empleado a manejar el estrés y la ansiedad relacionados con su condición.

La presente iniciativa tiene como objetivo establecer medidas de protección para los trabajadores diagnosticados con cáncer, garantizando la no discriminación, la protección contra el despido arbitrario y la implementación de medidas laborales que permitan llevar a cabo el tratamiento terapéutico con dignidad y tranquilidad. Se propone que cualquier despido basado en el diagnóstico de cáncer o sus consecuencias sea declarado nulo, independientemente de que el trabajador preste servicios por menos de cuatro horas diarias, esté en período de prueba.

CUADRO COMPARATIVO DE LAS MODIFICACIONES PROPUESTAS POR LA LEY QUE ESTABLECE DISPOSICIONES PARA LA PROTECCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES CON CÁNCER	
Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral	Decreto Legislativo N° 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;	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,



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

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.	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 certificados 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 ten a 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	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



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

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 para transferir a otra plaza dentro o fuera de su residencia	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 certificados 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	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



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

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. 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	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 certificados 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 ten a vínculo laboral vigente.
---	---



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

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.	
Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo 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	Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo Artículo 16. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros. 16.1 El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciéndose como de obligatorio cumplimiento, si este es solicitado por el trabajador, 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 N° 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	Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud Artículo 12.- Derecho de subsidio Los subsidios se rigen por las siguientes reglas: c) Subsidios por incapacidad temporal por enfermedades oncológicas 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



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

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 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 de 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	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 incapacidad del trabajador, hasta por 547 días consecutivos, pudiendo ser ampliado hasta por 180 días más, a condición de 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	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



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

compensar las horas utilizadas para dicho fin con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador.	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 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."
--	---

5.1. Análisis técnico – Constitucional sobre el proyecto de Ley 6861/2023-CR

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"» 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



DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

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 estos.

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."

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 (...)

Artículo 27°. - La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

A su vez, el Estado Peruano ha ratificado tanto el Convenio núm. 81 sobre la Inspección del Trabajo, 1947, tratado internacional aprobados en la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

2. Análisis sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad de la propuesta legislativa
NECESIDAD. -

Los trabajadores diagnosticados con cáncer enfrentan una situación de extrema vulnerabilidad tanto física como emocional, ya que los tratamientos a menudo requieren tiempo y pueden afectar su capacidad para trabajar de manera temporal. Por lo que es de gran necesidad una protección legal adecuada, toda vez que, estos trabajadores pueden ser injustamente despedidos debido a su condición, lo que agrava su situación económica y emocional, exacerbando la desigualdad en el trato. Proteger a los trabajadores con cáncer es una cuestión de respeto a los derechos humanos y a la dignidad, ya que el despido arbitrario en estas circunstancias puede considerarse una forma de discriminación. Así, **garantizar su protección no solo responde a una necesidad humanitaria, sino que también asegura un trato justo y equitativo en el ámbito laboral.**

VIABILIDAD.

ES VIABLE, porque existen precedentes en otros países y jurisdicciones donde se han implementado leyes similares con éxito, lo cual puede servir como modelo para



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

desarrollar una legislación efectiva en nuestra región. La sensibilización y el apoyo de la sociedad, junto con el respaldo de organizaciones no gubernamentales y entidades de salud, pueden facilitar tanto la aprobación como la implementación de esta ley. Aunque inicialmente podría parecer que la protección adicional aumentaría los costes para las empresas, en realidad, mantener a los empleados en tratamiento puede resultar beneficioso a largo plazo, promoviendo la lealtad y la retención de talento, lo que compensa con creces cualquier gasto adicional.

OPORTUNIDAD

Es una buena **PORTUNIDAD** para que las personas tomen conciencia sobre los derechos de los pacientes con cáncer y la lucha contra la discriminación laboral, así crear un entorno favorable para la introducción de esta legislación. En un contexto donde la salud pública es una prioridad, esta ley puede ser vista como una extensión natural de las políticas de bienestar y protección social. Además, en un mundo donde la responsabilidad social, es cada vez más valorada, las entidades que promuevan y apoyen estas medidas pueden mejorar su reputación y atraer talento, demostrando su compromiso con el bienestar de sus empleados y la justicia social.

5.4. Análisis del marco normativo y efecto de la vigencia de la norma

Conforme al artículo 79 de la Constitución Política del Perú, los congresistas de la república no tienen atribuciones para proponer iniciativas legislativas que impliquen la creación o el aumento del gasto público. Es decir, no les corresponde introducir normativas que generen presupuestos dentro del marco del presupuesto público.

Al adherirse estrictamente a las disposiciones constitucionales, esta iniciativa legislativa se ajusta a los principios de legalidad y respeto por el marco institucional vigente. Su objetivo es brindar protección a los trabajadores con cáncer frente a la discriminación, sin infringir las competencias establecidas por la Carta Magna.

5.5. Vinculación de la norma con las políticas de estado del 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.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

"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"¹³

Asimismo, se encuentra enmarcado dentro del Objetivo II "EQUIDAD Y LA JUSTICIA SOCIAL, de la Agenda Legislativa aprobada mediante Resolución Legislativa del congreso N° 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

5.6. 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 con 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 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 de este, protegiendo al trabajador que padece una enfermedad oncológica, ser despedido a causa de ella y

¹³ Acuerdo Nacional. Políticas de Estado. Disponible: <http://www.acuerdonacionalpe/politicas-de-estado-delacuerdo-nacional/politicasde-estado%E2%8070813/políticas-de-estado-castellano>



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

sus efectos, permitiendo a los sobrevivientes de cáncer su reinserción laboral para salvaguardar sus bienestar emocional, físico y económico.

VI. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el inciso b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** del proyecto de ley **6861/2023-CR**, con el siguiente texto:

TEXTO SUSTITUTORIO

LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL; DECRETO LEGISLATIVO 276, LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO; LEY 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL; LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO; LEY 26790, LEY DE LA MODERNIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD, Y LA LEY 30012, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA A TRABAJADOR CON FAMILIARES DIRECTOS QUE SE ENCUENTRAN CON ENFERMEDAD EN ESTADO GRAVE O TERMINAL O SUFRAN ACCIDENTE GRAVE

Artículo 1. Incorporación del literal f) en el artículo 65 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Se incorpora el literal f) en el artículo 65 del Decreto legislativo 728, Ley de productividad y Competencia Laboral, en los siguientes términos.

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

[...]

f) El diagnóstico de cáncer, su tratamiento y los efectos derivados, incluso si el trabajador presta servicios por menos de cuatro horas diarias, se encuentra en período de prueba o tiene la condición de confianza."

Artículo 2. Incorporación de artículo 35-A, en el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera administrativa y de remuneraciones del sector público.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

Se incorpora el artículo 35-A, en el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, en los siguientes términos.

" Artículo 35-A. Cese nulo

Es nulo el cese de un servidor por diagnóstico de cáncer, su tratamiento y los efectos derivados, incluso si presta sus servicios por menos de cuatro horas diarias o se encuentra en período de prueba."

Artículo 3. Incorporación de artículo 49-A, en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

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

" Artículo 49-A. Término nulo del Servicio Civil

Es nulo el término de un servidor civil por diagnóstico de cáncer, su tratamiento y los efectos derivados, incluso si presta sus servicios por menos de cuatro horas diarias o se encuentra en período de prueba."

Artículo 4. Modificación del numeral 16.1 del artículo 16 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo.

Se modifica el numeral 16.1 del artículo 16 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, 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."



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

Artículo 5. Incorporación del literal c) en el artículo 12 de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

Se incorpora el literal c) en el artículo 12 de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, en los siguientes términos

" Artículo 12. 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 causa de incapacidad temporal derivada de 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 un año y 180 días consecutivos, pudiendo ser ampliado hasta por 180 días más, a condición que durante esos períodos no realice trabajo remunerado."

Artículo 6. 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.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS

En los casos en los que el plazo señalado en el párrafo anterior se 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, padres, cónyuge o conviviente hayan sido diagnosticados de cáncer por médico especialista, tiene derecho a licencia con goce de haber por el periodo de 11 meses y 10 días. De ser necesario más días de licencia, estos son concedidos por un lapso adicional a 12 meses sin goce de haberes."

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Adaptación de puesto y plaza

Si un trabajador con diagnóstico oncológico no puede desempeñar su labor anterior debido a sus condiciones físicas o cognitivas, el empleador deberá readaptar su puesto de trabajo a sus nuevas condiciones, sin reducir su remuneración.

SEGUNDA. Adecuación normativa.

El Poder Ejecutivo adecua la normativa reglamentaria y otras disposiciones legales a lo dispuesto en la presente ley, en un plazo de sesenta (60) días hábiles, contados desde su entrada en vigor.

Salvo mejor parecer.
Dese cuenta.
Sala de Comisión.
Lima, 25 de junio de 2024.



Firmado digitalmente por:
DAVILA ATANACIO Pasion
Neomias FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/07/2024 10:25:15-0500



Firmado digitalmente por:
ZETA CHUNGA Cruz Maria
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/06/2024 10:22:49-0500

CONSEJO DIRECTIVO DEL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 3 de setiembre de 2024

Al orden del día



JAIME ABENSUR PINASCO
Director General Parlamentario
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 6861/2023-CR, QUE MODIFICA DIVERSAS NORMAS A FIN DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES CON CÁNCER, O CON FAMILIARES AFECTADOS POR DICHO MAL, FRENTE A DESPIDOS ARBITRARIOS



Firmado digitalmente por:
ZETA CHUNGA Cruz Maria
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/06/2024 10:23:48-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/07/2024 15:54:52-0500



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/07/2024 11:02:03-0500



Firmado digitalmente por:
QUITO SARMIENTO Bernardo
Jaime FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/07/2024 16:34:23-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/07/2024 13:03:22-0500



Firmado digitalmente por:
ALVA ROJAS Carlos Enrique
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/07/2024 14:49:34-0500