

PREDICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13406/2025-CR Y 13708/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER.

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Periodo Anual de Sesiones 2025-2026

Señor presidente:

Han ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, CTSS) los siguientes:

- Proyecto de Ley 13406/2025-CR, presentado por el grupo parlamentario Perú Libre, de autoría de la congresista María Antonieta Agüero Gutiérrez, que propone una Ley que modifica el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, para proteger los derechos laborales de los trabajadores con diagnóstico de cáncer.
- Proyecto de Ley 13708/2025-CR, presentado por el grupo parlamentario Honor y Democracia, de autoría de la congresista Gladys Echaíz de Núñez Izaga, que propone una Ley para proteger los derechos laborales de los trabajadores con diagnóstico de cáncer, bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

1. SITUACIÓN PROCESAL DE LOS PROYECTOS DE LEY

a) El proyecto de ley 13406/2025-CR fue presentado el 1 de diciembre de 2025 al Área de Trámite Documentario del Congreso, siendo decretado ese mismo día a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión dictaminadora.

b) El proyecto de ley 13708/2025-CR fue presentado el 12 de enero de 2026 al Área de Trámite Documentario del Congreso, siendo decretado ese mismo día a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión dictaminadora.

2. CONTENIDO DE LOS PROYECTOS DE LEY

2.1. PL. 13406/2025-CR

La iniciativa legislativa contiene una fórmula legal compuesta por un (1) artículo y una (1) disposición complementaria final (DCF), con el siguiente contenido:

- El artículo 1º incorpora el artículo 10-A en el Decreto Legislativo 1057, con el siguiente texto:

“Artículo 10-A. Incorporación del artículo 10-A en el Decreto Legislativo 1057, Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.

PREDICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13406/2025-CR Y 13708/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER.

10-A.1 Es nulo el cese, no renovación, término del vínculo o extinción del contrato administrativo de servicios de un trabajador (a) por diagnóstico de cáncer, su tratamiento y los efectos derivados, incluso si la trabajadora o el trabajador presta servicios por menos de cuatro horas diarias o si se encuentra en periodo de prueba.

10-A.2 Si un trabajador (a) con diagnóstico de cáncer, no puede desempeñar su labor anterior por efectos físicos o cognitivos del tratamiento, la entidad empleadora debe adecuar el puesto de trabajo o sus funciones a sus nuevas condiciones, sin reducción de su remuneración.”

- La única DCF señala que el Poder Ejecutivo adecúa la normativa reglamentaria y demás disposiciones legales a lo dispuesto en la presente ley en un plazo de sesenta días hábiles contados desde su entrada en vigencia.

Como exposición de motivos, el proyecto señala lo siguiente:

“... Información oficial del Ministerio de Salud, en el marco del Día Mundial contra el Cáncer, ha señalado que cada año se diagnostican más de 69 mil casos nuevos y que más de 175 mil personas viven actualmente con alguna enfermedad oncológica en el Perú (...) estudios sobre el servicio civil muestran que, en los últimos años, el régimen CAS ha constituido uno de los segmentos más numerosos del empleo público: A diciembre de 2020, aproximadamente el 28 % de los servidores públicos estaba contratado bajo el régimen CAS (...) La magnitud del régimen CAS hace que cualquier omisión en su protección normativa suponga, en los hechos, dejar fuera a una parte sustantiva del servicio civil y generar un tratamiento desigual frente a otras trabajadoras y trabajadores que, realizando funciones similares en la misma entidad, sí cuentan con resguardo expreso contra el despido por cáncer (...) Actualmente, la Ley que declara nulo el despido por diagnóstico de cáncer protege de manera explícita a trabajadores y trabajadoras de los regímenes 728, 276 y 30057, pero no menciona al régimen CAS. En términos de política pública, esta situación resulta insostenible: el propio Estado se convertiría en agente de precarización y discriminación contra un grupo particularmente vulnerable.”

2.2. PL. 13708/2025-CR

La iniciativa legislativa contiene una fórmula legal compuesta por dos (2)

PREDICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13406/2025-CR Y 13708/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER.

artículos y dos (2) disposiciones complementarias finales, con el siguiente contenido:

El artículo 1º señala como objeto establecer medidas para promover la protección de los trabajadores con diagnóstico de cáncer a través de medidas contra el despido arbitrario que garanticen el trabajo digno, que permitan realizar el respectivo tratamiento terapéutico, en el marco de la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, conforme lo establece la Constitución Política del Estado.

El artículo 2º incorpora el artículo 10-A en el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, con el texto siguiente:

“Artículo 10-A.- Despido Nulo

Es nulo el despido que tenga por motivo 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 periodo de prueba o tiene la condición de confianza.”

Como disposiciones complementarias dispone que (1) si un trabajador con diagnóstico de cáncer no puede desempeñar su labor anterior debido a sus condiciones físicas o cognitivas, el empleador debe readaptar su puesto de trabajo a sus nuevas condiciones, sin reducir su remuneración; y que corresponde al Poder Ejecutivo (2) adecuar la normativa reglamentaria a lo dispuesto en la Ley.”

Como exposición de motivos, el proyecto señala lo siguiente:

“... mediante Ley N° 32431 de 04 de setiembre de 2025, se modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo; el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; y la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, para proteger los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores con diagnóstico de cáncer, donde se declara nulo el despido, sin haberse considerado a los trabajadores del Decreto Legislativo 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), quienes también desempeñan funciones esenciales con las mismas vulnerabilidades (...) la exclusión de los trabajadores CAS de la protección contra el despido por diagnóstico de cáncer, constituiría una falta de consideración a la igualdad

PREDICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13406/2025-CR Y 13708/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER.

ante la ley y de no discriminación por razones proscritas por la propia Constitución (origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) o por otras (“motivo” “de cualquier otra índole”) que jurídicamente resulten relevantes, por lo que con la finalidad de evitar el despido de cualquier trabajador CAS por diagnóstico, en tratamiento o sufriendo los efectos dolorosos de la enfermedad del cáncer, se propone el presente proyecto de ley (...) buscando garantizar la igualdad ante la ley, proteger su salud y dignidad humana, toda vez que para otros regímenes laborales ya se les ha brindado la protección correspondiente, con la dación de la Ley N° 32431 de 04 de setiembre de 2025, relacionado con la ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo; el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; y la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, para proteger los derechos laborales de los trabajadores con diagnóstico de cáncer.”

3. OPINIONES

3.1. PL. 13406/2025-CR

3.1.1. Pedidos de opinión

- a) Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. Mediante OFICIO 0951-2025-2026-P-CTSS-CR del 12 de enero de 2026.
- b) Presidencia del Consejo de Ministros PCM. Mediante OFICIO 0950-2025-2026-P-CTSS-CR del 12 de enero de 2026.
- c) Ministerio de Economía y Finanzas MEF. Mediante OFICIO 0949-2025-2026-P-CTSS-CR del 12 de enero de 2026.
- d) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Mediante OFICIO 0948-2025-2026-P-CTSS-CR del 12 de enero de 2026.

3.1.2. Opiniones recibidas

No se tiene registradas a la fecha opiniones recibidas de las entidades consultadas.

3.2. PL. 13708/2025-CR

3.2.1 Pedidos de opinión

PREDICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13406/2025-CR Y 13708/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER.

- a) Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP. Mediante Oficio 01004-2025-2026-P-CTSS-CR del 15 de enero de 2026.
- b) Confederación General de los Trabajadores del Perú - CGTP. Mediante Oficio 01003-2025-2026-P-CTSS-CR del 15 de enero de 2026.
- c) Ministerio de Salud. Mediante Oficio 01002-2025-2026-P-CTSS-CR del 15 de enero de 2026.
- d) Ministerio de Economía y Finanzas. Mediante Oficio 01001-2025-2026-P-CTSS-CR del 15 de enero de 2026.
- e) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE. Mediante Oficio 0999-2025-2026-P-CTSS-CR del 15 de enero de 2026.

3.2.2. Opiniones recibidas

a) Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP

Mediante Carta No. 012-2026/CATP¹ del 3 de febrero de 2026 emiten opinión favorable porque señalan que el proyecto *“constituye un avance necesario y justo en la defensa de los derechos laborales y humanos de un sector históricamente precarizado como lo es el régimen CAS. Durante años, los trabajadores bajo este régimen han sido excluidos de protecciones fundamentales que sí alcanzan a otros regímenes laborales del sector público, situación que ha generado desigualdad, discriminación y vulnerabilidad laboral (...) Valoramos especialmente que el proyecto: 1. Declare nulo el despido incluso durante el período de prueba, en jornadas menores a cuatro horas o en cargos de confianza, cerrando espacios a prácticas arbitrarias. 2. Establezca la obligación de adaptar el puesto de trabajo, reconociendo que la recuperación y continuidad laboral deben ser compatibles con las nuevas condiciones de salud del trabajador. 3. Busque la armonización normativa, equiparando la protección de los trabajadores CAS con la ya reconocida para otros regímenes laborales mediante la Ley N° 32431. Asimismo, rechazamos cualquier argumento que pretenda oponerse a esta iniciativa bajo supuestos costos administrativos o rigideces laborales. La protección de la vida, la salud y el trabajo digno no puede subordinarse a criterios meramente presupuestales. El Estado, como principal empleador bajo el régimen CAS, debe dar el ejemplo en la defensa de los*

¹ Ver opinión CATP en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzY4Mjk0/pdf>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13406/2025-CR Y 13708/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER.

derechos fundamentales. El trabajo decente y la salud no se negocian. La enfermedad no puede ser causa de despido.”

4. MARCO NORMATIVO

- a) Constitución Política del Perú.

Art. 2º, numeral 2 “Toda persona tiene derecho (...) A la igualdad ante la ley”

- b) Ley N° 31131, “Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.”
- c) Ley N° 32431 “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del Empleo; el Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público; y la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, para proteger los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores con diagnóstico de cáncer”.
- d) Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

5. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

5.1. Análisis técnico-legal

5.1.1. Identificación de las pretensiones. Acumulación de propuestas.

Vistos los argumentos de los proyectos bajo estudio se aprecia que tiene como objetivo y pretensión extender los alcances realizados por la Ley N° 32431 del 04 de septiembre de 2025, por las cuales se establece (i) la nulidad del despido para los trabajadores del régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo; la nulidad del cese de los trabajadores del régimen laboral del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; y (iii) la nulidad del término del Servicio Civil de los trabajadores del régimen de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil cuando este despido, cese o término tenga como motivo o causa o cese el diagnóstico de enfermedad de cáncer, su tratamiento y los efectos derivados de dicha enfermedad incluso si el trabajador presta servicios por menos de cuatro horas diarias, se encuentra en período de prueba o tiene la condición de confianza.

Asimismo, como medida complementaria, ambas propuestas concuerdan en darle al trabajador o trabajadora con cáncer una medida de protección a fin de que, en el caso que por su enfermedad, no pueda desempeñar sus labores de forma normal por efectos físicos o cognitivos del tratamiento de dicha

PREDICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13406/2025-CR Y 13708/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER.

enfermedad. En este supuesto, la entidad empleadora debe adecuar el puesto de trabajo o sus funciones a sus condiciones físicas por la enfermedad, sin reducción de su remuneración.

Como sustento legal señalan que la no inclusión de los trabajadores del régimen laboral 1057 en este beneficio laboral que sí se aplica a los trabajadores de los otros regímenes laborales (728, 276 y Servicio Civil) vulneraría su derecho a la igualdad, no discriminación y derecho a la salud.

Estando a la identidad de pretensiones de los proyectos 13406/2025-CR y 13708/2025-CR, a su conexidad, similitud y relación temática, la comisión en aplicación por analogía de los principios del derecho administrativo de economía procesal y celeridad concluye que analizarlas en conjunto es la metodología pertinente a fin de dar eficacia al proceso de estudio de estas iniciativas.

Como señala el profesor Delgado-Guembes *“La acumulación tiene por finalidad concentrar y consolidar una pluralidad de propuestas caracterizables a través de su conexidad, similitud o relación temática. Los dictámenes que acumulan proyectos que abordan materias emparentadas o familiares, sea en razón de la materia como por el tipo de solución legislativa, consolidan lo que tiene capacidad de integrarse en una misma opción legislativa. Se ofrece así al Pleno a través del dictamen de las Comisiones especializadas con competencia sobre las proporciones acumuladas una solución normativa diseñada con un criterio homogéneo y congruente con el tema y, adicionalmente, se abrevia el tiempo que podrá destinarse no a dictaminar mecánicamente los proyectos de materia similar, sino a simplificar el trabajo legislativo planteando alternativas uniformes y consistentes respecto a problemas de la misma temática. El ahorro procesal es una forma de duplicar innecesariamente el tiempo y los documentos legislativos que se producen.”*²

5.1.2. Viabilidad, necesidad y oportunidad de la propuesta

Dado que la propuesta se centra en los trabajadores del régimen CAS (Decreto Legislativo 1057) como beneficiarios de la norma propuesta tenemos que, conforme a los datos recabados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil

² Delgado-Guembes, César Manual del parlamento: introducción al estudio del Congreso Peruano / César Delgado-Guembes; presentación Víctor Isla Rojas. – Lima: Congreso de la República, Oficialía Mayor, 2012. 636 p.; 24 cm. Pág. 360-361. Recuperado en: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/B1D772FBB7559F81052586E50026A404/\\$FILE/manual_parlamento.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/B1D772FBB7559F81052586E50026A404/$FILE/manual_parlamento.pdf)

PREDICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13406/2025-CR Y 13708/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER.

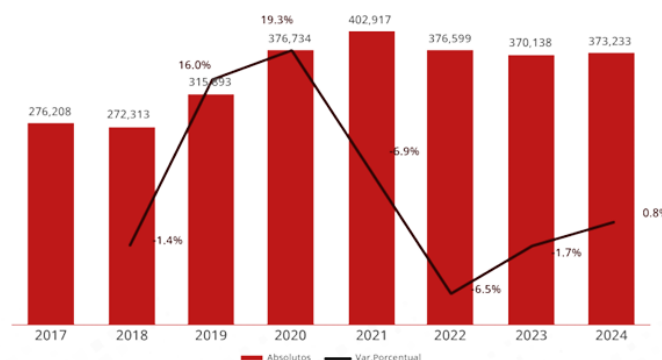
(SERVIR) del Informe “Características del Servicio Civil Peruano-2024”³, al año 2024, había en la administración pública 1 millón 589 mil servidores públicos.

De este número seguido el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) representa el régimen laboral más numeroso con el 23.5% de los regímenes laborales generales, y representa el 45% del empleo público si excluimos a los regímenes laborales especiales.

Al cierre del año 2025 se registraron 373,233 trabajadores CAS (Ver Gráfico 1) su evolución entre 2017-2024 ha sido variable, habiendo años de ascenso continuo de 2017 a 2021, permaneciendo estable y sin mayor crecimiento desde 2022 a 2025, en gran parte por medidas como la dación de la Ley N° 31131, vigente desde el 10 de marzo de 2021, que dispone la eliminación progresiva del régimen CAS, eliminar la discriminación laboral, e incorporar a los trabajadores CAS permanentes a los regímenes laborales 728 y 276; así como también con la aprobación del Decreto Legislativo N° 1602, de diciembre de 2023, que dispone la prohibición de convocar concursos públicos para la contratación de servidores civiles a plazo indeterminado bajo el régimen laboral CAS en entidades del Poder Ejecutivo, no así para gobiernos regionales y locales. (4ta Disposición Complementaria Final, D. Leg 1602).

Gráfico 1:

Evolución de contratación de trabajadores CAS 2017-2024



Nota. Datos tomados de Planilla Electrónica: 2017-2024, por MTPE, 2025.

Fuente: SERVIR, 2024

³ Recuperado en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/9167778/7526064-caracteristicas-del-servicio-civil-peruano-2024.pdf?v=1766067948>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13406/2025-CR Y 13708/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER.

Cabe agregar que gran parte de los contratos CAS pasaron a ser a plazo indeterminados (permanentes) por mandato de dicha Ley, que eliminó la temporalidad de los contratos CAS vigentes a marzo de 2021. Por lo tanto solo pueden ser cesados por causa justificada, prohibiéndose el despido arbitrario.

Conforme a información de SERVIR: *“A diciembre de 2024, se tiene que 100,303 servidores estuvieron registrados en el AIRHSP (Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público) como “CAS Indeterminados”, grupo que goza de estabilidad laboral pero que no pertenece a una carrera pública, lo cual limita sus oportunidades de desarrollo.”*⁴

Dado que los proyectos pretenden beneficiar a los trabajadores y trabajadoras CAS en general, y no hacen distingo en cuanto al período de tiempo sea determinado o indeterminado, la ley propuesta beneficiaría a los 370 mil trabajadores CAS, aproximadamente, registrados en la actualidad.

Ahora bien, respecto a proponer la nulidad de despido o cese o término de funciones fundados en que el trabajador ha sido diagnosticado con la enfermedad de cáncer, de cualquier tipo y gradualidad, debemos señalar que el tratamiento legal de protección y lucha contra esta enfermedad ha sido continua y progresiva en nuestra legislación nacional.

Así, en el año 2004 se publicó la Ley 28343, Ley que declara de interés y necesidad pública la descentralización de los servicios oncológicos, y estaba dirigida a mejorar el acceso a diagnósticos y tratamientos oncológicos para las poblaciones afectadas por el cáncer, en regiones alejadas del país; en las cuales se requiere ofrecer atención más equitativa y oportuna a toda la población.

En el año 2021 se dio la Ley 31336, Ley Nacional del Cáncer, con el objetivo de mejorar la prevención, detección, tratamiento y atención integral del cáncer en el país y garantizaba la cobertura universal, gratuita y prioritaria de los servicios de salud para todos los pacientes oncológicos, indistintamente al tipo de cáncer que padezcan, con la finalidad de **asegurar el acceso al derecho fundamental a la salud en igualdad de condiciones y sin discriminación**.

⁴ Recuperado en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cas-peru-tiene-mas-de-370-mil-trabajadores-cuanto-cuestan-estos-puestos-noticia/#:~:text=CAS:%20Per%C3%BA%20tiene%20m%C3%A1s%20de,cu%C3%A1nto%20E2%80%9C cuestan%20E2%80%9D%20estos%20puestos?>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13406/2025-CR Y 13708/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER.

Posteriormente, en mayo de 2022 se publicó la **Ley 31479, promulgada el 25 de mayo del 2022** que incorporó el artículo 12 a la Ley 31336, Ley Nacional del Cáncer, por el cual se establece el **derecho a licencia con goce de haber para la realización de exámenes oncológicos preventivos anuales**. Los trabajadores, sin perjuicio de que su empleador sea del sector público o privado e independientemente de la naturaleza contractual de su vínculo laboral, tienen derecho a una licencia anual compensable, hasta por dos días hábiles, consecutivos o no, para someterse a sus exámenes preventivos oncológicos.

Para acceder a esta licencia, previamente el trabajador debe coordinar con el empleador o autoridad superior, además de presentar la orden médica en la que se indiquen los exámenes a realizar. Asimismo, posteriormente debe presentar los documentos que acrediten dicha atención.

Dado que esta norma no hacía distinciones entre regímenes laborales, se colige que la licencia para realizar exámenes oncológicos preventivos también es aplicable a los trabajadores CAS y constituía un derecho laboral pleno.

Siguiendo esa línea normativa laboral vinculada a la enfermedad oncológica se promulga y publica, en septiembre de 2025, la **Ley N° 32431 “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del Empleo; el Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público; y la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, para proteger los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores con diagnóstico de cáncer”**.

Mediante esta norma laboral se estableció la nulidad de toda decisión del empleador que ponga fin a la relación laboral con el trabajador cuando el motivo de dicha decisión se base en el diagnóstico, tratamiento o efectos derivados de la enfermedad de cáncer. Esta protección laboral se hacía extensiva también a los trabajadores de confianza o en período de prueba de los regímenes laborales 728, 276 o del Servicio Civil.⁵

⁵ El periodo de prueba es, normalmente, de tres meses, periodo durante el cual el empleador puede terminar la relación laboral sin pagar indemnización por despido arbitrario. Este periodo busca evaluar la idoneidad del trabajador en el puesto y aplica a diversos regímenes (como CAS o 728) y se computa desde el inicio de la prestación de servicios. Recuperado en: <https://lpderecho.pe/periodo-prueba-regimen-laboral-cas-necesidad-motivacion/#:~:text=El%20per%C3%ADodo%20de%20prueba%20es,protecci%C3%B3n%20contra%20el%20despido%20arbitrario.>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13406/2025-CR Y 13708/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER.

Como señalaron especialistas laborales y en temas de salud oncológica, esta norma representó ***“un avance histórico en la protección de los derechos laborales de las personas con cáncer en el Perú (...) un paso hacia la no discriminación y la inclusión laboral, en línea con compromisos internacionales de derechos humanos”***.⁶

En efecto, esta norma es la adopción en nuestra legislación de la tendencia doctrinaria en el derecho comparado que considera a la enfermedad como motivo prohibido de discriminación.

Así, en el **Reino Unido, el Equality Act 2010** (Ley de Igualdad de 2010) protege legalmente a personas con cáncer contra la discriminación, reconociéndolo automáticamente como una discapacidad desde el momento del diagnóstico. Esta protección cubre el empleo, servicios y educación, garantizando ajustes razonables y trato justo de por vida.

En base a esta norma se prohíbe la discriminación en la contratación, despido, ascensos y términos de contrato del trabajador con cáncer, así como la obligación de los empleadores de hacer ajustes (ej. horarios flexibles, tiempo libre para citas médicas) para apoyar a dichos empleados.

En esa línea doctrinal el cáncer se considera una discapacidad, lo que conlleva a prohibir toda discriminación con la persona que lo padece, esto es, prohibir todo trato desfavorable, acoso o discriminación indirecta debido a la enfermedad.

“¿Qué significa la Ley de Igualdad para las personas con cáncer?”

La Ley de Igualdad considera el diagnóstico de cáncer como una discapacidad. No es necesario que presente síntomas ni se considere discapacitado por el cáncer para estar cubierto. Sin embargo, la Ley le otorga derechos importantes.

Tu trabajo

Estos derechos implican que usted puede negociar cambios razonables en su trabajo o lugar de trabajo. El término razonable significa que cualquier cambio o adaptación debe ser práctico para su empleador, en términos de costo y efectos para otros trabajadores.

⁶ Recuperado en: <https://www.esperantra.org/opinion-de-esperantra-sobre-la-ley-n-o-32431-del-4-de-septiembre-de-2025/>

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”*

PREDICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13406/2025-CR Y 13708/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER.

Por ejemplo, si necesita tiempo libre para tratamiento y recuperación, su empleador podría concederle un período de licencia y su trabajo seguirá vigente cuando desee regresar. O podría ser razonable tener un horario laboral más flexible para que pueda seguir trabajando. Además, la Ley le brinda protección legal si considera que su empleador lo ha tratado injustamente.

No tiene que informar a su empleador que tiene cáncer. Pero si no se lo dice, no podrán hacer ningún cambio en su trabajo ni en su entorno laboral. Puede pedirle a su empleador que mantenga la confidencialidad de la información para que solo se la comunique a las personas a quienes usted autorice a acceder a ella.”⁷

Otro caso lo tenemos en la legislación de **Estados Unidos** mediante la **ADA (Americans with Disabilities Act)** y la **FMLA (Family and Medical Leave Act)**⁸

Ambas normas establecen medidas de protección como la prohibición de discriminación laboral contra personas con cáncer y exige "adaptaciones razonables" de los espacios de trabajo para acondicionarlos a la situación física del trabajador con cáncer, así como otorga licencia laboral de hasta 12 semanas de licencia no remunerada al año para el tratamiento de su enfermedad.

El cáncer se considera una discapacidad bajo la ADA, por lo tanto, al ser una discapacidad dicha acta *“prohíbe la discriminación en cualquier aspecto del empleo (contratación, despido, pago, asignaciones de trabajo, promociones, suspensión de empleo, capacitación, beneficios complementarios, etc.) en función de una discapacidad o antecedentes de discapacidad. Una discapacidad es un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una actividad importante de la vida, como ver, oír, comer, dormir, caminar, respirar, etc. Algunos de los síntomas y efectos secundarios del cáncer y los tratamientos contra el cáncer se consideran discapacidades, como la fatiga, el dolor y la*

⁷ Recuperado en: <https://www.cancerresearchuk.org/about-cancer/coping/practically/the-disability-discrimination-act-equality-act-and-cancer>

⁸ Recuperado en: <https://www.cancer.org/es/cancer/asuntos-financieros-y-cobertura/leyes-de-los-seguros-medicos/ley-de-licencia-familiar-y-medica.html#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20FMLA?&text=ciertos%20empleados%20deben%20tomar%20una,del%20gobierno%20federal%20reciben%20FMLA?&text=%C2%BF%C3%B3mo%20se%20calcula%20el%20per%C3%ADodo,tiempo%20de%20la%20licencia%20FMLA?>

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

PREDICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13406/2025-CR Y 13708/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER.

*dificultad para concentrarse, ya sea un diagnóstico actual, un historial, o si se percibe que se tiene”.*⁹

Por último, de más reciente data, tenemos la aprobación en **España** de la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, que innova al incluir en el texto a la enfermedad como motivo prohibido de discriminación¹⁰.

Así, prohíbe explícitamente la discriminación por enfermedad. Por ello mismo, declara nulos los despidos por enfermedad y promueve la readaptación del puesto de trabajo sin reducción de sueldo. Cabe señalar que esta norma no se refiere, expresamente, al cáncer sino al concepto de enfermedad en general, lo que brinda un amplio uso y protección laboral de esta norma para otro tipo de enfermedades que padezca el trabajador.

Así entonces, el numeral 1, del artículo 2 de la Ley 15/2022 dispone:

“Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación.

*1. Se reconoce el **derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación** con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, **discapacidad**, orientación o identidad sexual, expresión de género, **enfermedad o condición de salud**, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*¹¹

⁹ Recuperado en: [https://www.roswellpark.org/es/cancertalk/202302/work-cancer-your-legal-rights#:~:text=Ley%20de%20Estadounidenses%20con%20Discapacidades%20\(ADA\)&text=en%20funci%C3%B3n%20de%20una%20discapacidad,pi%C3%A9%20o%20una%20silla%20ergon%C3%B3mica](https://www.roswellpark.org/es/cancertalk/202302/work-cancer-your-legal-rights#:~:text=Ley%20de%20Estadounidenses%20con%20Discapacidades%20(ADA)&text=en%20funci%C3%B3n%20de%20una%20discapacidad,pi%C3%A9%20o%20una%20silla%20ergon%C3%B3mica).

¹⁰ Recuperado en el siguiente enlace: <https://tirant.com/actualidad-juridica/noticia-la-enfermedad-como-motivo-prohibido-de-discriminacion-un-aspecto-especifico-de-la-ley-15-2022/#:~:text=Las%20previsiones%20de%20la%20Ley,como%20motivo%20prohibido%20de%20discriminaci%C3%B3n&text=El%20art%C3%ADculo%202.3.,la%20salud%20graves%20o%20inhabilitantes%20%BB>.

¹¹ Ver Ley en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13406/2025-CR Y 13708/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER.

Por lo señalado, la comisión aprecia que la vigente Ley N° 32431 sigue esta tendencia doctrinal de considerar a la enfermedad del cáncer como una causal de nulidad de despido o cese al configurarse, dicho despido, en un acto discriminatorio contra el trabajador.

Al tratarse al cáncer como motivo prohibido de discriminación laboral nuestra legislación ha aplicado lo señalado por el numeral 2 del artículo 2° de la Constitución Política de 1993, esto es:

“2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.”

Por efecto de ello, la discriminación de «cualquier otra índole» incluye explícitamente la enfermedad de forma general, y el cáncer como enfermedad específica, como motivo prohibido de discriminación.

Estando a lo señalado el trato diferenciado e injustificado basado en el estado de salud, que anule o restrinja derechos (salud, trabajo, educación), constituye una violación de los derechos humanos fundamentales.

En esa línea, el proyecto bajo estudio que propone ampliar los alcances de la Ley 32431, e incluir a los trabajadores del Decreto Legislativo 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) resulta VIABLE al considerar a dichos trabajadores, siempre que padezcan cáncer y los tratamientos y procesos médicos que ello conlleva, a no ser despedidos o cesados cuando la causa del despido se base en su condición médica.

Cabe señalar que, conforme a cifras del Ministerio de Salud (MINSA) para el año 2025 se proyecta más de 80,000 nuevos casos de cáncer, evidenciando un aumento en la mortalidad del 25% al 30% en los últimos cinco años (2020-2025).

La tendencia de casos registrados de cáncer en el Perú entre 2019 y 2025 muestra un incremento significativo, con un aumento del 33% en las muertes para el 2025 en comparación con 2019. Se estima que más de 40,000 personas fallecieron por cáncer en 2025.¹²

¹² Recuperado en: <https://ipe.org.pe/el-56-de-casos-de-cancer-se-diagnostican-en-etapas-avanzadas/#:~:text=el%20sector%20privado-,Principal%20causa%20de%20muerte,el%20mayor%20n%C3%BAmero%20de%20muertes.>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13406/2025-CR Y 13708/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER.

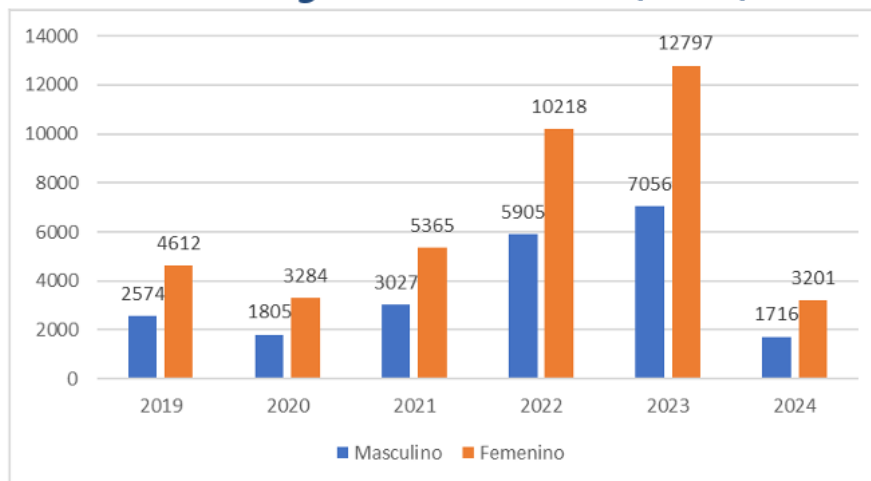
Asimismo, cerca del 56% de los casos de cáncer se diagnostican en etapas avanzadas e incurables, siendo los de próstata, mama, cuello uterino y colon los más prevalentes.

El MINSA reportó más de 336,000 atenciones oncológicas en el primer semestre de 2025.

Por último (Ver gráfico 2), la tendencia entre 2019 y el primer trimestre de 2024 muestra que el cáncer en mujeres se ha incrementado con respecto al de los hombres

Gráfico 2

Tendencia de casos registrados de cáncer, Perú, 2019-2024*



Fuente: CDC-Minsa 2024 (*) I trimestre (enero-marzo)

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”*

PREDICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13406/2025-CR Y 13708/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER.

Conforme a información del Instituto Peruano de Economía (IPE) y de datos de la Fundación Peruana de Cáncer (FPC) y APOYO Consultoría recopilados del Sinadef, en 2025 se registraron cerca de 41 mil fallecidos por cáncer, 33% más que en 2019. En ese periodo, la tasa de mortalidad aumentó de 96 a 119 muertes por cada 100 mil habitantes, ampliando la distancia frente a otras causas como la neumonía.

Así, el IPE concluye que “en el Perú, esta enfermedad se ha consolidado como la principal causa de muerte (...) uno de cada cuatro fallecimientos registrados en el Sinadef es producto de cáncer (...) El cáncer de colon es el más letal en mujeres y el segundo en hombres, con aumentos de 46% en el número de fallecidos en ambos sexos entre 2019 y 2025. No obstante, los tipos de cáncer con las mayores alzas en la cantidad de defunciones frente al 2019 fueron el de mama (55%) y cuello uterino (51%). En hombres, el cáncer de próstata continúa generando el mayor número de muertes.”¹³

Estando a esta situación de prevalencia oncológica en las cifras de fallecimiento y aumento del riesgo de padecer esta enfermedad, la medida propuesta por el proyecto legislativo cumple con el principio de necesidad legislativa pues va a incluir a un aproximado de 300 mil servidores CAS como beneficiarios indirectos de la nulidad de despido o cese en el supuesto de padecer alguno de los tipos de cáncer, garantizando que esta enfermedad no se convierta en una causa de discriminación laboral.

Por último, respecto a la oportunidad de la norma, cabe mencionar que mediante Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, se fijaron medidas para la eliminar la discriminación laboral al incorporar o trasladar a los trabajadores CAS (Decreto Legislativo 1057) a regímenes más estables (D.L. 276 o 728).

Si bien, por sentencia del Tribunal Constitucional TC (Expediente N° 00013-2021-PI/TC¹⁴), se declaró que el traslado automático del régimen CAS a los otros regímenes no era constitucional por contravenir los principios de igualdad y

¹³ Recuperado en: <https://ipe.org.pe/el-56-de-casos-de-cancer-se-diagnostican-en-etapas-avanzadas/#:~:text=el%20sector%20privado,-,Principal%20causa%20de%20muerte,el%20mayor%20n%C3%BAmero%20de%20muertes.>

¹⁴ Ver sentencia en el siguiente enlace: <https://jurisprudencia.sedetc.gob.pe/sentencia/00013-2021-ai-979-2021>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13406/2025-CR Y 13708/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER.

meritocracia, pero se reconoció la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores CAS.

La dación misma de la Ley 31131 reconoce la situación de discriminación laboral que sufren los servidores de dicho régimen laboral.

Por lo mismo, y estando vigente la Ley 32431 que, como vimos, ha otorgado a trabajadores de los regímenes laborales 728, 276 y Ley 30057, Ley del Servicio Civil, medidas de protección contra el despido de sus trabajadores con diagnóstico de cáncer, resulta oportuno que esta protección también se haga extensible a los servidores CAS, más aún cuando la sentencia aludida del TC ha mantenido la vigencia y constitucionalidad de la existencia de los denominados **CAS a plazo indeterminado**, esto es, los contratos CAS vigentes al 10 de marzo de 2021 para labores permanentes, y en los cuales dichos trabajadores CAS estarían realizando las mismas funciones y labores que trabajadores del régimen 276 y 728.

Estando a lo señalado, la comisión considera viable, necesaria y oportuna la propuesta bajo estudio, la cual es concordante con el dictamen aprobado el 23 de enero de 2026 con el objeto de otorgar licencia remunerada de un año a favor del trabajador con diagnóstico de cáncer, comprendido en los regímenes laborales establecidos por el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; por la Ley 30057, Ley del Servicio Civil; y por el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.¹⁵

6. RECOMENDACIONES

Por las consideraciones expuestas, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomienda, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, la APROBACIÓN de los proyectos de ley 13406/2025-CR y 13708/2025-CR con el siguiente texto sustitutorio:

¹⁵ Ver dictamen 4017/2022-CR en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzY5MDUw/pdf>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13406/2025-CR Y 13708/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER.

LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER

Artículo Único. Modificación del artículo 10 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Se modifica el literal f) del artículo 10 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, con el siguiente texto:

“Artículo 10.- Extinción del contrato

El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:

[...]

f) Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador.

Es nulo el despido que tenga por motivo el diagnóstico de cáncer, su tratamiento y los efectos derivados, incluso, si el trabajador o trabajadora presta servicios por menos de cuatro horas diarias, se encuentra en periodo de prueba o en cargo de confianza.

[...].”

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Si el trabajador o trabajadora con diagnóstico de cáncer sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, no puede desempeñar sus labores de forma adecuada por efectos físicos o cognitivos del tratamiento, la entidad empleadora debe adecuar el puesto de trabajo o sus funciones a sus nuevas condiciones, sin reducción de su remuneración.

Lima, 2 de marzo del 2026.

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”*

PREDICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13406/2025-CR Y 13708/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER.