

**BOLETÍN AL DÍA
LABORAL**

LEY QUE PROTEGE A LOS TRABAJADORES
CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER

Sumilla:

Con fecha 4 de septiembre de 2025 se publicó en el Diario Oficial El Peruano 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 la protección de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores con diagnóstico de cáncer.

A continuación, podrán conocer las principales implicancias de esta norma:

I. OBJETO DE LA NORMA

La Ley N° 32431 tiene por finalidad proteger los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores con diagnóstico de cáncer y prohíbe expresamente el despido, cese o término del vínculo laboral cuando el motivo sea el diagnóstico de cáncer, su tratamiento o los efectos derivados de la enfermedad.

II. ANTECEDENTES

Con la promulgación de esta ley, en el caso del régimen laboral privado, se agrega el inciso f) en el artículo 65° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, así como al artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, como causal de despido nulo, basado en la prohibición de cese o término del vínculo laboral cuando el motivo sea el diagnóstico de cáncer, su tratamiento o los efectos derivados de la enfermedad.

III. IMPLICANCIAS LABORALES

Esta nueva ley implica lo siguiente:

- a.** Si un trabajador es diagnosticado con cáncer o se encuentra en tratamiento no puede ser despedido por esta razón, caso contrario, el despido es nulo y debe ser reincorporado, salvo que el término de la relación laboral este sustentada en una causa justa, por ejemplo, falta grave.
- b.** El ámbito de la Ley es aplicable en el sector privado y público, sin importar el tipo de contrato o cargo que tenga el trabajador.
- c.** El empleador no podrá despedir o terminar el vínculo laboral por motivos de diagnóstico de cáncer, su tratamiento o los efectos derivados de esta, incluso si el trabajador labora menos de cuatro horas, se encuentra en periodo de prueba o es personal de confianza.

- d.** Si el trabajador no puede desempeñar sus funciones debido a la enfermedad, su tratamiento o por efectos derivados de la misma, el empleador tiene la obligación de readaptar su puesto de trabajo a sus nuevas condiciones, sin reducir su remuneración.
- e.** La norma no establece que se presume el despido con motivo de cáncer si el empleador no acredita la existencia de causa justa, por lo que corresponderá al trabajador acreditar que su despido o no renovación de contrato se sustentó en el diagnóstico de cáncer, su tratamiento o los efectos derivados de esta.

Se advierte que la norma no precisa si resulta o no obligatorio por parte del trabajador la comunicación formal (con la documentación que acredite la enfermedad) al empleador sobre su diagnóstico de cáncer y si es a partir de esa fecha donde opera la prohibición de despido, cese o término de la relación laboral por este motivo, por lo que se deberá esperar a lo que precise el Reglamento.

IV. APLICACIÓN DE LA NORMA

La presente norma entrará en vigencia el 05 de septiembre del presente año, sin embargo, será aplicable cuando se promulgue su reglamento, el cual será elaborado y publicado por el Poder Ejecutivo en un plazo de sesenta (60) días hábiles contados desde la vigencia de la referida norma.

Si tuviera alguna duda o comentario en relación con estas disposiciones, no dude en comunicarse con nuestro estudio:

estudio@gydabogados.com

Equipo laboral de Galvez & Dolorier Abogados:



Javier Dolorier
Flor Villaseca

Ana Villaseca
Kayla Sarasi
Ámbar Paz
Manuel Merino
Blas Aguilar

Lima, 04 de septiembre de 2025.