

BOLETÍN AL DÍA LABORAL

SE PUBLICÓ EL DECRETO SUPREMO QUE MODIFICA
EL REGLAMENTO DE LA LEY DE FOMENTO DEL
EMPLEO; EL REGLAMENTO DE LA LEY DE LA
CARRERA ADMINISTRATIVA; Y EL REGLAMENTO
GENERAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

Sumilla:

Con fecha 05 de junio de 2026, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Supremo N° 008-2026-TR, el cual modifica el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo; el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa; y el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en el extremo de incluir como causal de despido nulo el cese que tenga por motivo el diagnóstico de cáncer, su tratamiento y los efectos derivados.

A continuación, podrán conocer los principales aspectos e implicancias de esta norma:

I. OBJETO DE LA NORMA

El Decreto Supremo N° 008-2026-TR tiene como finalidad adecuar y desarrollar reglamentariamente la protección incorporada por la Ley N° 32431, por tal motivo incorpora el artículo 48-A al Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, el artículo 186-A al Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa y el artículo 224-A al Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en el extremo de incluir como causal de despido nulo el cese que tenga por motivo el diagnóstico de cáncer, su tratamiento y los efectos derivados, fortaleciendo la protección de las personas trabajadoras con diagnóstico de cáncer.

II. ANTECEDENTES

Con fecha 04 de setiembre del 2025 se publicó la Ley N° 32431, la cual modificó el artículo 65 del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, incorporó el artículo 35-A al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, e incorporó el artículo 49-A en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con la finalidad de incluir y reconocer, como causal de despido nulo, el cese que tenga por motivo el diagnóstico de cáncer, su tratamiento y los efectos derivados en los trabajadores.

Por tal motivo, mediante el Decreto Supremo N° 008-2026-TR se dispone **la modificación de los Reglamentos y demás disposiciones** de las normas citadas, a efectos de incluir dicha causal de nulidad de forma expresa en sus normas reglamentarias, conforme al siguiente detalle:

- 1) Incorporación del artículo 48-A al Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.
- 2) Incorporación del artículo 186-A al Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- 3) Incorporación del artículo 224-A al Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 0402014-PCM.

En ese sentido, el decreto supremo publicado no crea una nueva causal de nulidad, sino que adecua esta causal a las normas reglamentarias, precisando los mecanismos de acreditación, la presunción de nulidad y las obligaciones de adaptación laboral que deben implementar empleadores y entidades públicas respecto a trabajadores con diagnóstico de cáncer, su tratamiento y los efectos derivados.

III. IMPLICANCIAS LABORALES

- a.** Si un trabajador tiene cáncer, no puede ser despedido por esa razón; si lo hacen, el despido es nulo y debe ser reincorporado.
- 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 debe darle nuevas funciones al trabajador sin reducirle su remuneración en caso de que no pueda continuar en su puesto por la enfermedad. Sin embargo, cuando las funciones afectan la seguridad y salud del trabajador, el empleador debe de disponer la adaptación del puesto a sus nuevas condiciones, tales como en (i) las herramientas de trabajo, (ii) horario y/o implementación del teletrabajo, (iii) espacios físicos, entre otros.
- d.** La nulidad del despido será aplicable siempre que el empleador tenga conocimiento del diagnóstico de cáncer del trabajador de manera previa al cese. El trabajador deberá de sustentar su condición con la certificación emitida por un profesional de salud público o privado.
- e.** La protección también aplica para aquellos trabajadores que cuenten con un contrato a tiempo parcial; se encuentran dentro del periodo de prueba; y los que ostentan la calificación de confianza. En el sector público, si bien aún se mantiene la facultad para cesar por pérdida de confianza, esta no puede sustentarse en el diagnóstico de cáncer del trabajador.

IV. APLICACIÓN DE LA NORMA

El presente Decreto Supremo entra en vigencia desde el día siguiente de su publicación.

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

Elaborado por:



Ambar Paz
Asociada



Joaquín de Almenara
Asistente legal

Equipo laboral de Gálvez & Dolorier Abogados:

Javier Dolorier
Flor Villaseca
Carlos Cárdenas

jdolorier@gydabogados.com
fvillaseca@gydabogados.com
ccardenas@gydabogados.com

Ana Villaseca
Ambar Paz
Antonio Luyo
Joaquín de Almenara

avillaseca@gydabogados.com
apaz@gydabogados.com
aluyo@gydabogados.com
jdealmenara@gydabogados.com

