

TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Aprueban documento denominado “Guía para promover la protección laboral de personas diagnosticadas con cáncer en el sector privado”

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 183-2026-TR

Lima, 15 de julio del 2026

VISTOS: El Memorándum N° 001255-2026-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; la Hoja de Elevación N° 000536-2026-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo; el Memorándum N° 000858-2026-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y, la Hoja de Elevación N° 000819-2026-MTPE/4/8 y el Informe N° 000033-2026-MTPE/4/8-CFM de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7 de la Constitución Política del Perú reconoce que todos tienen derecho a la protección de su salud; asimismo, el artículo 23 establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer a rebajar la dignidad del trabajador;

Que, el artículo 1 de 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, incorpora el literal f) al artículo 65 del citado Decreto Legislativo N° 728, a efectos de establecer que 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 período de prueba o tiene la condición de confianza;

Que, asimismo, la Primera Disposición Complementaria Final de la precitada Ley N° 32431 establece que, 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, siendo que esta obligación se encuentra en el marco de las funciones atribuidas a los empleadores mediante el literal g) del artículo 36 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Que, el artículo 3 del Decreto Supremo N° 008-2026-TR, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; el Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM; y, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone, entre otros, incorporar el artículo 48-A al citado Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, cuyo numeral 48-A.3 precisa que, en caso que el desarrollo de las funciones del trabajador diagnosticado con cáncer implique afectación a su seguridad y salud, de acuerdo con la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador dispone la adaptación del puesto a sus nuevas condiciones, por iniciativa propia o a solicitud del trabajador; y, para tales efectos, establece medidas de adaptación de carácter enunciativo, aplicables de manera individual o conjunta, según resulte razonable y proporcional, al caso concreto, atendiendo a la naturaleza de las funciones del puesto y el estado de salud acreditado;

Que, el artículo 4 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y

Promoción del Empleo, señala que el referido Ministerio responde a las áreas programáticas de acción, entre otros, de materias sociolaborales y de relaciones de trabajo, de derechos fundamentales en el ámbito laboral, y de seguridad y salud en el trabajo;

Que, de conformidad con lo previsto en el literal a) del numeral 3.2 del artículo 3 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, actualizado por Resolución Ministerial N° 194-2024-TR, el referido Ministerio tiene la función técnico - normativa de aprobar normas y lineamientos técnicos, directivas, planes, programas, proyectos, estrategias e instrumentos orientados a garantizar la adecuada ejecución y supervisión de las políticas laborales a nivel nacional, la gestión de los recursos del Sector, así como para el otorgamiento y reconocimiento de derechos, la sanción, fiscalización y ejecución coactiva en las materias de su competencia;

Que, conforme con lo dispuesto en el literal b) del artículo 74 de la misma norma, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo tiene la función específica de formular y proponer las normas nacionales y sectoriales, así como emitir las directivas, lineamientos técnicos, mecanismos y procedimientos en materia de promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y seguridad y salud en el trabajo;

Que, mediante el documento de vistos de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, se propone la aprobación del “Guía para promover la protección laboral de personas diagnosticadas con cáncer en el sector privado”, con la finalidad de brindar orientaciones para la adecuada implementación de las medidas previstas en el artículo 48-A del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, contribuyendo a la continuidad de la relación laboral y a la protección de los derechos de las personas trabajadoras diagnosticadas con cáncer en el régimen laboral de la actividad privada;

Que, por lo expuesto, resulta necesario emitir la resolución ministerial que apruebe el documento orientador antes referido;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, de la Secretaría General, de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29518, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, actualizado por Resolución Ministerial N° 194-2024-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Objeto

Se aprueba el documento denominado “Guía para promover la protección laboral de personas diagnosticadas con cáncer en el sector privado”, que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2.- Publicación

Se dispone la publicación de la presente Resolución Ministerial y su Anexo en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) en la misma fecha de la publicación de la presente Resolución Ministerial en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FLAVIO CRUZ MAMANI
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2535289-1



Resolución Ministerial No. 183-2026-TR

Lima, **15 JUL. 2026**

VISTOS: El Memorándum N° 001255-2026-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; la Hoja de Elevación N° 000536-2026-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo; el Memorándum N° 000858-2026-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y, la Hoja de Elevación N° 000819-2026-MTPE/4/8 y el Informe N° 000033-2026-MTPE/4/8-CFM de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

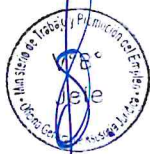
CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7 de la Constitución Política del Perú reconoce que todos tienen derecho a la protección de su salud; asimismo, el artículo 23 establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer a rebajar la dignidad del trabajador;

Que, el artículo 1 de 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, incorpora el literal f) al artículo 65 del citado Decreto Legislativo N° 728, a efectos de establecer que 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 período de prueba o tiene la condición de confianza;

Que, asimismo, la Primera Disposición Complementaria Final de la precitada Ley N° 32431 establece que, 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, siendo que esta obligación se encuentra en el marco de las funciones atribuidas a los empleadores mediante el literal g) del artículo 36 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Que, el artículo 3 del Decreto Supremo N° 008-2026-TR, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; el Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM; y, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone, entre otros, incorporar el artículo 48-A al citado Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, cuyo numeral 48-A.3 precisa que, en caso que el desarrollo de las funciones del trabajador diagnosticado con cáncer implique afectación a su seguridad y salud, de acuerdo con la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador dispone la adaptación del puesto



a sus nuevas condiciones, por iniciativa propia o a solicitud del trabajador; y, para tales efectos, establece medidas de adaptación de carácter enunciativo, aplicables de manera individual o conjunta, según resulte razonable y proporcional, al caso concreto, atendiendo a la naturaleza de las funciones del puesto y el estado de salud acreditado;

Que, el artículo 4 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el referido Ministerio responde a las áreas programáticas de acción, entre otros, de materias sociolaborales y de relaciones de trabajo, de derechos fundamentales en el ámbito laboral, y de seguridad y salud en el trabajo;



Que, de conformidad con lo previsto en el literal a) del numeral 3.2 del artículo 3 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, actualizado por Resolución Ministerial N° 194-2024-TR, el referido Ministerio tiene la función técnico - normativa de aprobar normas y lineamientos técnicos, directivas, planes, programas, proyectos, estrategias e instrumentos orientados a garantizar la adecuada ejecución y supervisión de las políticas laborales a nivel nacional, la gestión de los recursos del Sector, así como para el otorgamiento y reconocimiento de derechos, la sanción, fiscalización y ejecución coactiva en las materias de su competencia;



Que, conforme con lo dispuesto en el literal b) del artículo 74 de la misma norma, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo tiene la función específica de formular y proponer las normas nacionales y sectoriales, así como emitir las directivas, lineamientos técnicos, mecanismos y procedimientos en materia de promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y seguridad y salud en el trabajo;



Que, mediante el documento de vistos de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, se propone la aprobación del "Guía para promover la protección laboral de personas diagnosticadas con cáncer en el sector privado", con la finalidad de brindar orientaciones para la adecuada implementación de las medidas previstas en el artículo 48-A del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, contribuyendo a la continuidad de la relación laboral y a la protección de los derechos de las personas trabajadoras diagnosticadas con cáncer en el régimen laboral de la actividad privada;



Que, por lo expuesto, resulta necesario emitir la resolución ministerial que apruebe el documento orientador antes referido;



Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, de la Secretaría General, de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,



Resolución Ministerial No. 183 -2026-TR



De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29518, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, actualizado por Resolución Ministerial N° 194-2024-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Objeto

Se aprueba el documento denominado "Guía para promover la protección laboral de personas diagnosticadas con cáncer en el sector privado", que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2.- Publicación

Se dispone la publicación de la presente Resolución Ministerial y su Anexo en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) en la misma fecha de la publicación de la presente Resolución Ministerial en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FLAVIO CRUZ MAMANI
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

GUÍA PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN LABORAL DE PERSONAS DIAGNOSTICADAS CON CÁNCER EN EL SECTOR PRIVADO



Gobierno del Perú



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Guía para promover la protección laboral de personas diagnosticadas con cáncer en el sector privado

©Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo

Av. Salaverry 655, Jesús María, Lima 11, Perú

1ra. edición – julio 2026

Equipo de trabajo:

Gustavo Alexander López Quispe

Marina Del Rosario Barboza Hurtado

Gemma María Lourdes Rodríguez Bernal

María Ela Echevarría Oré

Miriam Acevedo Leca

Ray Diego Arturo Chipana Leon

Cecilia Caveró Palomino

Melissa Milagros Chuquillanqui Sernaqué

Jose Illariytaki Alvarez Bravo

Maria Hanna Oscoco Gaspar

Alejandro Enrique Roeder Bellina

Ana Cecilia Torres Mendoza

Julissa Magaly Vitteri Guevara

Diseño y diagramación:

Oficina de Comunicación e Imagen Institucional


Firmado digitalmente por LOPEZ
QUISPE Gustavo Alexander FAU
20131023414 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.07.2026 12:48:35 -05:00


Firmado digitalmente por BARBOZA
HURTADO Marina Del Rosario FAU
20131023414 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.07.2026 12:42:43 -05:00



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

GUÍA PARA PROMOVER LA PROTECCIÓN LABORAL DE PERSONAS
DIAGNOSTICADAS CON CÁNCER EN EL SECTOR PRIVADO



INDICE

Introducción	3
Objeto	4
Público objetivo	4
Principios orientadores	4
Etapa 1: Comunicación del diagnóstico	5
Etapa 2: Vigilancia de la Salud en el trabajo	7
Etapa 3: Adaptación del puesto de trabajo	10
Etapa 4: Revisión de las medidas de adaptación	13
Etapa 5: Protección frente al despido	17
Preguntas frecuentes	19



INTRODUCCIÓN

El cáncer constituye uno de los principales desafíos de salud pública a nivel mundial. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), durante el año 2022 se registraron aproximadamente 20 millones de nuevos casos de cáncer y 9,7 millones de defunciones asociadas a esta enfermedad. Asimismo, se estima que alrededor de 53,5 millones de personas se encontraban con vida dentro de los cinco años posteriores a un diagnóstico de cáncer¹. Este escenario refleja, por un lado, la magnitud del cáncer como problema sanitario global y, por otro, los importantes avances de la medicina en materia de diagnóstico, tratamiento y supervivencia.

En el Perú, el cáncer también representa una de las principales causas de enfermedad y mortalidad. En 2025 se registraron cerca de 41 mil fallecimientos por cáncer, cifra que representa un incremento de 33% respecto de 2019. Durante dicho periodo, la tasa de mortalidad aumentó de 96 a 119 muertes por cada 100 mil habitantes, ampliando la distancia frente a otras causas de fallecimiento, como la neumonía². Esta realidad evidencia la necesidad de fortalecer las acciones de prevención, diagnóstico oportuno, tratamiento especializado y acompañamiento integral de las personas diagnosticadas con cáncer.

Ahora bien, el impacto del cáncer no culmina necesariamente con la finalización del tratamiento médico. Muchas personas atraviesan periodos de remisión, entendidos como etapas en las que los signos y síntomas de la enfermedad disminuyen o desaparecen. En otros casos, la evidencia médica muestra que algunos tipos de cáncer pueden reaparecer meses o incluso años después del tratamiento, por lo que los primeros cinco años posteriores al diagnóstico constituyen un periodo especialmente relevante para el seguimiento médico³. En consecuencia, la vigilancia continua de la salud debe ser comprendida como un componente esencial de la atención oncológica y del acompañamiento posterior al diagnóstico.

Desde una perspectiva laboral, esta realidad exige promover condiciones que permitan a las personas trabajadoras diagnosticadas con cáncer continuar desarrollando sus actividades en entornos seguros, saludables, dignos y libres de discriminación, siempre que ello resulte compatible con su estado de salud. La continuidad laboral no solo cumple una función económica, sino que también puede contribuir al bienestar emocional, la autonomía personal y la preservación del proyecto de vida de la persona trabajadora.

En ese marco, mediante la Ley N.º 32431 se incorporó una nueva causal de despido nulo orientada a proteger a la persona trabajadora diagnosticada con cáncer. A su vez, el Decreto Supremo N.º 008-2026-TR incorporó el artículo 48-A al Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N.º 001-96-TR, estableciendo medidas de protección laboral vinculadas al diagnóstico de cáncer, su tratamiento y sus efectos derivados.

La presente guía desarrolla, de manera práctica y orientadora, las principales disposiciones previstas en dicha normativa. Para ello, brinda pautas dirigidas a personas trabajadoras y empleadores, así como recomendaciones de buenas prácticas en el ámbito de la responsabilidad social empresarial, con especial atención a la comunicación del diagnóstico, la vigilancia de la salud en el trabajo, la adaptación del puesto, la revisión de las medidas implementadas y la protección frente al despido. De este modo, la guía busca contribuir a una gestión laboral preventiva, respetuosa de la dignidad humana y compatible con la protección reforzada que requieren las personas trabajadoras diagnosticadas con cáncer.

¹Fuente de estadística a nivel mundial: <https://www.who.int/news/item/01-02-2024-global-cancer-burden-growing--amidst-mounting-need-for-services>

²Según la Fundación Peruana de Cáncer (FPC) y APOYO Consultoría usando datos de SINAEF.

³Fuente: <https://ipe.org.pe/el-56-de-casos-de-cancer-se-diagnostican-en-etapas-avanzadas/>

⁴Fuente: <https://www.cancer.gov/about-cancer/diagnosis-staging/prognosis>



OBJETIVO

Brindar orientaciones para la adecuada implementación de las medidas de protección laboral previstas en el artículo 48-A del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, incorporado mediante Decreto Supremo N° 008-2026-TR, contribuyendo a la continuidad de la relación laboral y a la protección de los derechos de las personas trabajadoras diagnosticadas con cáncer en el régimen laboral de la actividad privada.



PÚBLICO OBJETIVO

La presente guía está dirigida a:

- Personas trabajadoras del régimen laboral de la actividad privada.
- Empleadores del régimen laboral de la actividad privada.

Asimismo, la presente guía resulta de interés para:

- Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPRESS).
- Instituciones Administradoras de Fondos de Aseguramiento en Salud (IAFAS).
- Organizaciones privadas sin fines de lucro vinculadas a la atención, acompañamiento o defensa de los derechos de personas diagnosticadas con cáncer.
- Organizaciones de trabajadores y de empleadores.
- Profesionales vinculados a la gestión de recursos humanos, seguridad y salud en el trabajo y salud ocupacional.
- Otras instituciones o entidades interesadas en la materia.
- Otros actores de la sociedad civil, en general.



PRINCIPIOS ORIENTADORES

Las actuaciones previstas en esta guía contribuyen al cumplimiento de las disposiciones establecidas en el artículo 48-A del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, incorporado mediante Decreto Supremo N° 008-2026-TR.

Su aplicación debe realizarse garantizando en todo momento:

- El respeto de la dignidad de la persona trabajadora y el ejercicio de los derechos fundamentales laborales.
- La igualdad de trato y la no discriminación por motivo del diagnóstico de cáncer, su tratamiento o sus efectos derivados.
- La confidencialidad de la información relacionada con la salud de la persona trabajadora.

ETAPA 1 COMUNICACIÓN DEL DIAGNÓSTICO⁴



Persona trabajadora

Si eres una persona trabajadora con diagnóstico de cáncer

- Tomando en cuenta que la información sobre tu estado de salud es confidencial, tú decides comunicar a tu empleador el diagnóstico de cáncer, tratamiento y/o efectos derivados para que adopte las medidas que correspondan de acuerdo con la normativa vigente.
- Si decides realizar la comunicación debe estar sustentada con la certificación de tu estado de salud emitida por un profesional médico habilitado.
- De esta manera podrás acceder a las medidas de protección previstas por la normativa; es decir, la adaptación de tu puesto de trabajo y la protección contra el despido.



¿Cómo puedo comunicar mi diagnóstico?

Puedes enviar la documentación de forma física o digital, la norma no exige una formalidad específica.

¿Qué documento debo presentar?

La comunicación debe estar sustentada con una certificación de tu estado de salud emitido por un profesional médico habilitado de un establecimiento de salud público o privado, de conformidad con la normativa vigente.

Recomendaciones:

- Recuerda comunicar tu situación tan pronto como consideres que el diagnóstico, tratamiento o sus efectos derivados pueden tener impacto en tu trabajo.
- La comunicación al empleador puede ser realizada por ti o por alguna persona de tu confianza.
- Conserva una constancia de la comunicación realizada a tu empleador.
- Actualiza la información remitida a tu empleador cuando existan cambios relevantes relacionados con tu situación de salud que puedan requerir nuevas medidas de protección

⁴Fuente: Artículo 48-A.2 del artículo 48-A del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, incorporado mediante Decreto Supremo N° 008-2026-TR y desarrollado en su exposición de motivos, página 16 y 18. La exposición de motivos señala lo siguiente: “no se está desarrollando una nueva obligación del trabajador de comunicar el diagnóstico de cáncer, su tratamiento y/o los efectos derivados, como condición constitutiva de protección únicamente al aviso previo por parte del trabajador.

ETAPA 1 COMUNICACIÓN DEL DIAGNÓSTICO



Empleador

Si eres empleador de un trabajador con diagnóstico de cáncer

- Cuando se realice la comunicación del diagnóstico de cáncer, tratamiento y/o efectos derivados, debes recibirla de manera respetuosa, confidencial y libre de cualquier forma de discriminación.
- Verifica que la comunicación se encuentra sustentada con la certificación del estado de salud del trabajador emitida por un profesional médico habilitado, resguardando la confidencialidad de la información médica conforme a la normativa de protección de datos personales⁵.
- Desde que tomas conocimiento del diagnóstico de cáncer, tratamiento y/o efectos derivados, ya sea por la comunicación de la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer u otros medios fehacientes, debes activar las medidas de protección previstas por la normativa.

Buenas prácticas:

- Facilita canales adecuados y establece un procedimiento para la recepción de estas comunicaciones y la adopción de las medidas de adaptación, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo o el que haga sus veces.
- Promueve dentro de la empresa un entorno de respeto y apoyo hacia todas las personas trabajadoras, independientemente de su estado de salud⁶.
- Informa oportunamente a la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer sobre los pasos que seguirán luego de recibida la comunicación, respecto a las medidas adaptación.



Estar informados permite que la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer y el empleador puedan adoptar acciones destinadas a lograr un entorno de trabajo seguro y saludable, que permita el desarrollo del trabajo en condiciones dignas, seguras y libres de discriminación.

⁵Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales y su normativa reglamentaria.

⁶Conforme a los artículos 36 y 57 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.



¿Qué ocurre después de la comunicación?

Una vez que el empleador toma conocimiento del diagnóstico de cáncer, su tratamiento y/o efectos derivados, debe actualizar la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, para determinar si las actividades laborales desarrolladas por la persona trabajadora pueden afectar su seguridad y salud. Para ello, utiliza el procedimiento de identificación de peligros, evaluación de riesgos y aplicación de medidas de control (IPERC)⁷.

¿Qué aspectos deben considerarse en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo?

El empleador, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo o el que haga sus veces, debe tomar en cuenta el estado de salud de la persona trabajadora (vigilancia de la salud del trabajador) y las condiciones existentes en el entorno de trabajo (vigilancia del medio ambiente de trabajo). Ello involucra, por ejemplo: Las tareas o actividades del puesto de trabajo, los riesgos del puesto de trabajo, la carga física y mental del trabajo, el entorno de trabajo, las consecuencias del diagnóstico o tratamiento de cáncer, las recomendaciones del médico tratante, entre otros aspectos.



Persona trabajadora

Si eres una persona trabajadora con diagnóstico de cáncer

Tienes derecho a que tu situación sea evaluada considerando tanto tu estado de salud como las características de tu trabajo. Para ello, es importante que:

- Participes en el proceso de evaluación.
- Comuniques eventos o situaciones que pongan o puedan poner en riesgo tu seguridad y salud en el trabajo⁸.

Recomendación:

- Comparte con el médico ocupacional del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, o el que haga sus veces, la información necesaria y actualizada para comprender cómo tu condición de salud puede relacionarse con las actividades que realizas.
- Consulta cualquier duda sobre las medidas que podrían adoptarse para proteger tu seguridad y salud.

⁶Conforme a los artículos 36 y 57 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

⁷El IPERC es el procedimiento mediante el cual se identifican los peligros presentes en el trabajo, se evalúan los riesgos que estos pueden generar y se determinan las medidas necesarias para controlarlos.

⁸Conforme al literal g) del artículo 79 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Empleador

Si eres empleador de un trabajador con diagnóstico de cáncer

Debes tomar en cuenta que:

- La finalidad de esta evaluación es únicamente identificar qué medidas pueden contribuir a que desarrolle sus labores en condiciones seguras y saludables.
- Se deben adoptar medidas para que la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer participe activamente del análisis realizado en el procedimiento IPERC⁹.
- Mantén la confidencialidad de la información relacionada con la salud de la persona trabajadora, respetando el derecho a la intimidad y la normativa sobre protección de datos personales.

Buenas prácticas:

- Realiza el procedimiento IPERC tan pronto como tomes conocimiento del diagnóstico, para evitar la exposición de la seguridad y salud de la persona trabajadora diagnosticada con cáncer.
- Evalúa cada caso de manera individual, evitando soluciones estandarizadas para todos los trabajadores.
- Procura solicitar solo la información necesaria para acreditar la situación comunicada y la adopción de las medidas de adaptación, de acuerdo a lo que determine el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo o el que haga sus veces.

⁹Conforme al artículo 25 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.



PUNTOS CLAVE:

¿Qué caracteriza a esta evaluación de riesgos?



01

Individualizado



- Cada situación debe evaluarse de manera particular.

02

Preventivo



- Busca evitar que ocurran daños a la seguridad y salud de la persona trabajadora.

03

Proporcional



- Busca aplicar medidas que respondan a la necesidad identificada.

04

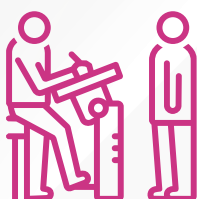
Participativo



- El empleador debe tomar en cuenta la participación de la persona trabajadora.

05

**Flexible
(dinámico)
y constante**



- Debe hacerse un seguimiento periódico de la evolución de la condición de salud de la persona trabajadora para actualizar las medidas.



¿Qué es la adaptación del puesto de trabajo a la persona trabajadora?

- Consiste en realizar modificaciones o ajustes a las condiciones de trabajo a fin que estas se adecuen a las capacidades y limitaciones de toda persona trabajadora.
- Las condiciones de trabajo incluyen las condiciones del ambiente de trabajo, las máquinas o herramientas de trabajo, las tareas o actividades del puesto de trabajo, la organización del trabajo, entre otros.

¿Cuándo corresponde una adaptación para la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer?

Cuando los resultados de la evaluación de riesgos en el puesto de trabajo indiquen que resulta necesario efectuar modificaciones o ajustes a las condiciones de trabajo, para evitar que dichos riesgos afecten la condición de salud de la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer.

Importante:

- No toda persona diagnosticada con cáncer requerirá medidas de adaptación, cada caso debe analizarse individualmente y de forma continua.
- Si la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo es incompatible con el estado de salud de la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer, el empleador asigna funciones afines que la persona trabajadora pueda realizar y que no afecten su seguridad y salud en el trabajo, o la de terceros.

¿Qué aspectos deben considerarse en las medidas de adaptación?

1. Las medidas de adaptación forman parte de las medidas de control que resultan de la aplicación de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo.
2. Ninguna medida de adaptación podrá implicar una reducción remunerativa.
3. Las medidas de adaptación no deben ser discriminatorias.

¹⁰ Conforme a la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, aprobado por la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR y al Principio de Protección contemplado en el numeral IX del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ETAPA 3 ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO



Ejemplos de medidas discriminatorias:



- No promover a la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer, pensando que se retirará del centro de trabajo.
- No incluir a la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer en capacitaciones programadas porque se asume que estará indisponible.
- Cambiar a la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer a un puesto inferior para que no se “esfuerce”.



Persona trabajadora

Si eres una persona trabajadora con diagnóstico de cáncer

Recomendaciones:

- Participa activamente en el proceso de identificación de las medidas de adaptación que contribuyen a tu seguridad y salud.
- Consulta a tu empleador cualquier duda relacionada con las medidas de adaptación.
- Comunica a tu empleador los cambios en tu estado de salud que puedan requerir ajustes en las medidas de adaptación.



Empleador

Si eres empleador de un trabajador con diagnóstico de cáncer

Buenas prácticas:

- Evalúa distintas alternativas de adaptación antes de asignar funciones diferentes a las habituales.
- Toma en cuenta la participación de la persona trabajadora durante el proceso de adaptación.
- Promueve un ambiente laboral de respeto, apoyo y colaboración cuando se realice la adaptación del puesto de trabajo a la persona trabajadora.



Adaptación de herramientas y equipos

- Equipos ergonómicos.
- Ayudas mecánicas.
- Herramientas que reduzcan el esfuerzo físico.

Adaptación del entorno físico

- Habilitación de espacios de descanso o recuperación.
- Modificación de accesos y desplazamientos.
- Control de temperatura y/o iluminación.



EJEMPLOS DE MEDIDAS DE ADAPTACIÓN

Adaptación de la organización del trabajo

- Flexibilización horaria.
- Redistribución de tareas.
- Modificación temporal de turnos.
- Pausas programadas.

Teletrabajo

- Cuando la naturaleza de las funciones lo permita y contribuya a proteger la seguridad y salud de la persona trabajadora, puede realizarse de forma parcial o total

Toma en cuenta que:

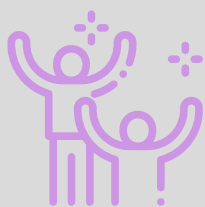
Las medidas de adaptación de la organización del trabajo y el teletrabajo contribuyen a conciliar y armonizar las responsabilidades familiares y el derecho al trabajo de las personas; así como el cuidado de su salud a través del cumplimiento de las indicaciones médicas.

ETAPA 4 REVISIÓN DE LAS MEDIDAS DE ADAPTACIÓN¹¹



¿Qué ocurre después de implementadas de las medidas de adaptación?

- Es importante que el empleador revise que las medidas de adaptación estén realmente ayudando a proteger la seguridad y salud de la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer¹².
- Cada persona trabajadora con diagnóstico de cáncer puede experimentar cambios a lo largo de su tratamiento. Por ello, como resultado de la revisión de las medidas de adaptación, el empleador puede:



- Mantener las medidas existentes.
- Modificar las medidas implementadas.
- Incorporar nuevas medidas de adaptación.
- Dejar sin efecto aquellas medidas que ya no resulten necesarias.

Importante:

La adaptación del puesto de trabajo es un **proceso continuo** que debe responder a las **necesidades reales** de la persona trabajadora y a las **características del puesto de trabajo**.

¿Cómo se realiza la revisión de las medidas de adaptación?



El empleador revisa, entre otros, los siguientes aspectos:

- Si la medida fue implementada.
- Si la medida está siendo útil para la persona trabajadora.
- Si la persona trabajadora puede realizar sus labores de forma segura y saludable.
- Si han surgido nuevas dificultades en el trabajo o han cambiado sus necesidades producto del tratamiento médico.
- Si se necesita alguna medida adicional.

¹¹ Conforme al Principio de prevención y principio de protección, previstos en los numerales I y IX del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

¹² Conforme al artículo 47 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ETAPA 4 REVISIÓN DE LAS MEDIDAS DE ADAPTACIÓN



Importante:

La revisión debe realizarse de manera periódica y considerando la evolución de las condiciones de trabajo y del estado de salud de la persona trabajadora.

Ejemplo:

Una empresa implementa teletrabajo parcial para una trabajadora que presenta fatiga asociada a su tratamiento de cáncer. Durante la revisión, se verifica que la medida ha reducido los desplazamientos y ha contribuido a su bienestar. En consecuencia, la medida se mantiene.

¿Cuándo se realiza esta revisión?



Las medidas de adaptación deben revisarse cuando cambien las condiciones que motivaron su implementación, tanto a solicitud de la persona trabajadora como a iniciativa del empleador.

Entre otras situaciones, la revisión puede realizarse cuando:

- Se producen cambios en el estado de salud de la persona trabajadora.
- Se modifican o mejoran las funciones asignadas.
- Se incorporan nuevas herramientas, equipos o tecnologías.
- Cambian las condiciones de trabajo o los riesgos presentes en el puesto.
- Cuando lo recomiende el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- En la revisión periódica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (anual).

La revisión y actualización de las medidas debe efectuarse considerando la información obtenida a través de la vigilancia de la salud del trabajador, la vigilancia del medio ambiente de trabajo y realizando la evaluación de riesgos del puesto de trabajo

RECUERDA

Las medidas de adaptación no son permanentes por definición. Su duración y alcance dependerán de las necesidades de cada caso concreto.

ETAPA 4 REVISIÓN DE LAS MEDIDAS DE ADAPTACIÓN



Persona trabajadora

Si eres una persona trabajadora con diagnóstico de cáncer **Recuerda**

- Es tu derecho solicitar la revisión de las medidas de adaptación.
- Tu participación es importante para identificar si las medidas implementadas continúan siendo adecuadas.
- La revisión de las medidas garantiza que tu relación laboral se desarrolle en condiciones seguras y saludables.

Recomendaciones:

- Comunica al empleador cualquier cambio en tu estado de salud e informa si las medidas implementadas te están ayudando o si consideras que requieren mejoras.



Empleador

Si eres empleador de un trabajador con diagnóstico de cáncer **Recuerda**

- Cada caso debe evaluarse de manera individual, considerando la evolución de las condiciones de trabajo y del estado de salud de la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer.
- Mantén la confidencialidad de la información relacionada con la salud de la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer durante todo el proceso de revisión, respetando el derecho a la intimidad y la normativa de protección de datos personales.

Buenas prácticas:

- Promueve espacios de diálogo con la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer, que permitan conocer su experiencia de las medidas implementadas.

¿CÓMO SE APLICAN LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES CON CÁNCER?



ETAPA 1

COMUNICACIÓN DEL
DIAGNÓSTICO DE CÁNCER



ETAPA 2

VIGILANCIA DE LA SALUD DEL TRABAJADOR +
VIGILANCIA DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO



ETAPA 3

EJECUTA EL PROCEDIMIENTO IPERC

- IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS
- EVALUACIÓN DE RIESGOS
- DETERMINACIÓN DE MEDIDAS DE CONTROL

DETERMINACIÓN DE LAS MEDIDAS PARA ADAPTAR
EL PUESTO DE TRABAJO A LA PERSONA
TRABAJADORA CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER



IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE ADAPTACIÓN



ETAPA 4

REVISIÓN DE LAS MEDIDAS DE
ADAPTACIÓN IMPLEMENTADAS



Es **nulo** el despido de una persona trabajadora que tenga por motivo su diagnóstico de cáncer, su tratamiento o los efectos derivados de este. Además, se **presume que el despido es nulo** cuando el empleador no acredita la existencia de causa justa debidamente comprobada y que no se encuentre vinculada con el estado de salud del trabajador.



Persona trabajadora

Si eres una persona trabajadora con diagnóstico de cáncer

El diagnóstico de cáncer, su tratamiento o los efectos derivados no constituyen una causa válida para poner fin a la relación laboral.

Recuerda:

- Esta protección contra el despido aplica cuando el empleador ha tomado conocimiento de tu diagnóstico de cáncer, su tratamiento o los efectos derivados de este.
- La protección busca garantizar que puedas desarrollar tus actividades laborales sin ser objeto de actos discriminatorios relacionados con tu condición de salud.

Recomendaciones:

- Conserva la evidencia de la comunicación de tu diagnóstico al empleador.
- Conserva los documentos o comunicaciones vinculadas a las medidas de adaptación que sean implementadas por el empleador.

ETAPA 5 PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO



Empleador

Si eres empleador de un trabajador con diagnóstico de cáncer

- La normativa prohíbe el despido motivado por el diagnóstico de cáncer, su tratamiento o los efectos derivados.
- Por ello, las decisiones sobre la relación laboral deben sustentarse en criterios objetivos y respetar las disposiciones legales vigentes.

¿Qué implicancias tiene un despido motivado por el diagnóstico de cáncer, su tratamiento o los efectos derivados de este?



- Este despido se encuentra fundamentado en una causa prohibida.
- La persona trabajadora con diagnóstico de cáncer puede iniciar un proceso judicial¹³.
- Si se declara fundada la demanda la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer será repuesta en su empleo, sin afectar su categoría anterior¹⁴.
- El período dejado de laborar será considerado como trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos que le hubieran correspondido¹⁵.
- En caso la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer no opte por la reposición, en ejecución de sentencia podrá solicitar alternatively la indemnización por despido arbitrario¹⁶.

Buenas prácticas:

- Promueve decisiones laborales basadas en criterios objetivos y verificables, conservando la documentación de sustento.
- Garantiza que las medidas de protección laboral se implementen sin generar tratos discriminatorios.
- Fomenta una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la igualdad de oportunidades.

Toma en cuenta que:

La protección frente al despido y las medidas de adaptación del puesto de trabajo tienen una finalidad común: Contribuir a que las personas trabajadoras diagnosticadas con cáncer puedan desarrollar sus actividades laborales en condiciones dignas, seguras y libres de discriminación.

¹³ Conforme a lo establecido en el artículo 34 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR y el artículo 53 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

¹⁴ Conforme al artículo 53 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

¹⁵ Conforme al artículo 40 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR y el artículo 54 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

¹⁶ Conforme a lo establecido en el artículo 34 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.



PREGUNTAS FRECUENTES



¿Qué protección brinda la norma a las personas trabajadoras con diagnóstico de cáncer frente al despido?

La norma establece que es nulo el despido cuando tenga como motivo el diagnóstico de cáncer, su tratamiento o los efectos derivados de este.

¿Qué significa que un despido sea nulo?

Significa que el despido carece de validez legal porque se basa en una causa prohibida por la ley, pudiendo la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer ejercer las acciones legales correspondientes para la restitución de sus derechos, como la reposición y el pago de las remuneraciones y los beneficios sociales dejados de percibir durante el periodo de cese.

¿La protección impide que un empleador despidan a una persona trabajadora con diagnóstico de cáncer por cualquier motivo?

No. El empleador de una persona trabajadora con diagnóstico de cáncer mantiene la facultad de extinguir la relación laboral cuando exista una causa justa prevista en la ley y debidamente comprobada, siempre que no esté relacionada con el diagnóstico de cáncer, su tratamiento o los efectos derivados de este.

¿Cuándo se presume que el despido o cese está relacionado con el cáncer?

Se presume que existe discriminación cuando el empleador de una persona trabajadora con diagnóstico de cáncer no puede acreditar una causa justa, objetiva y debidamente comprobada que no tenga relación con el estado de salud de la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer.

¿Es necesario informar al empleador sobre el diagnóstico de cáncer?

Sí. Para que opere la protección prevista en la norma, el empleador debe haber tomado conocimiento del diagnóstico de cáncer, su tratamiento y/o sus efectos derivados, por comunicación de la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer o por cualquier otro medio fehaciente, sea este escrito o bajo otra modalidad. La comunicación que efectúe la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer se sustenta con la certificación de su estado de salud emitida por un profesional médico habilitado, perteneciente a un establecimiento de salud público o privado, de conformidad con la normativa de la materia.

¿El empleador puede solicitar información médica adicional a la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer?

El empleador solo puede requerir la información estrictamente necesaria para evaluar la adopción de medidas de adaptación del puesto de trabajo o el cumplimiento de las obligaciones legales, respetando el derecho a la intimidad, la confidencialidad de la información médica y la normativa sobre protección de datos personales.



¿Qué ocurre si la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer ya no puede realizar sus funciones habituales debido a su estado de salud?

El empleador de la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer debe adoptar medidas de adaptación del puesto de trabajo para permitir que continúe laborando de manera segura y acorde con sus condiciones físicas o cognitivas.

¿La adaptación del puesto de trabajo puede implicar una reducción salarial?

No. La norma establece expresamente que ninguna medida de adaptación puede generar una disminución de la remuneración del trabajador.

¿Las medidas de adaptación señaladas en la norma son obligatorias y exclusivas?

No. La lista es referencial y no limitativa. Pueden implementarse otras medidas razonables y proporcionales según cada caso.

¿Quién puede solicitar la aplicación de medidas de adaptación del puesto de trabajo?

Las medidas de adaptación pueden ser solicitadas por la persona trabajadora con diagnóstico de cáncer, o ser promovida de oficio por el empleador cuando resulten necesarias.

¿La persona trabajadora con diagnóstico de cáncer puede solicitar adecuaciones específicas en su lugar de trabajo?

Sí. Puede solicitar adaptaciones relacionadas con el entorno físico, las herramientas y equipos de trabajo, la organización del trabajo, entre otros factores, las mismas que deberán evaluarse según su estado de salud acreditado.

¿La norma aplica para cualquier modalidad contractual?

Sí. La norma desarrolla disposiciones aplicables a todas las personas trabajadoras con diagnóstico de cáncer, indistintamente de su contratación a tiempo indeterminado o bajo modalidad.

¿La protección también alcanza a las personas trabajadoras de confianza o que se encuentran en período de prueba?

Sí. La protección prevista en la norma es aplicable a todas las personas trabajadoras con diagnóstico de cáncer, independientemente de la naturaleza de su cargo o de la etapa de la relación laboral en que se encuentren. En consecuencia, el empleador no puede poner término a la relación laboral a las personas trabajadoras de confianza o que se encuentran en período de prueba por motivos vinculados a su diagnóstico de cáncer, su tratamiento o sus efectos derivados. No obstante, ello no impide la terminación de la relación laboral cuando exista una causa legal justa y debidamente acreditada.



¿TIENES CONSULTAS ADICIONALES?

Ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

- Vía telefónica mediante la línea gratuita 0800 16 872.
- Vía Telemática a través de página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:

<https://www2.trabajo.gob.pe/consultas-y-denuncias-laborales/consultas-laborales-2/>



Ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

- Vía telefónica mediante la línea 01-3902800, opción 1.
- SUNAFIL RESPONDE, aplicativo de consultas laborales. Acceso las 24 horas, los 7 días de la semana ¹⁷.

<https://aplicativosweb5.sunafil.gob.pe/si.consultasLaborales/inicio>



¹⁷ La respuesta llega en dos (02) días hábiles como máximo.

MTPE

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

www.gob.pe/mtpe



Av. Salaverry 655, Jesús María
Teléfono: 630 60 00



CONSULTA GRATUITA
0800 16 872

Síguenos en:

