



ALERTA LABORAL

NUEVAS REGLAS PARA LA PROTECCIÓN DE TRABAJADORES CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER: EMPLEADORES DEBERÁN ADAPTAR EL PUESTO DE TRABAJO SIN AFECTAR LA REMUNERACIÓN

El día de hoy se publicó el Decreto Supremo N.º 008-2026-TR, mediante el cual se reglamentan las disposiciones incorporadas por la Ley N.º 32431 para la protección laboral de trabajadores con diagnóstico de cáncer.



La norma desarrolla dos aspectos de especial relevancia para los empleadores: **(i)** la protección frente al despido por motivos relacionados con el diagnóstico, tratamiento o efectos derivados del cáncer y **(ii)** la obligación de implementar medidas de adaptación del puesto de trabajo cuando la condición de salud del trabajador así lo requiera.

A continuación, presentamos un resumen de los aspectos más relevantes del reglamento:

1. Protección frente al despido

Se precisa que será nulo el despido motivado por el diagnóstico de cáncer, su tratamiento o sus efectos derivados. Asimismo, se presume que el despido obedece a dichos motivos cuando el empleador no logra acreditar una causa justa debidamente comprobada y ajena al estado de salud del trabajador.

No obstante, la norma ratifica que las empresas mantienen la facultad de extinguir la relación laboral cuando exista una causa justa prevista por ley.

La protección especial resulta aplicable cuando el empleador haya tomado conocimiento del diagnóstico, tratamiento o efectos derivados del cáncer antes de la desvinculación, lo cual deberá ser sustentado por el trabajador mediante la correspondiente 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.

2. Obligación de adaptar el puesto de trabajo

Cuando las condiciones de salud del trabajador afecten el desarrollo seguro de sus funciones, el empleador deberá implementar medidas de adaptación, ya sea por iniciativa propia o a solicitud del trabajador.

Entre ellas, pueden incluirse:

- ✓ Adecuación de herramientas o espacios de trabajo.
- ✓ Flexibilización de horarios.
- ✓ Implementación de teletrabajo.
- ✓ Asignación de funciones afines compatibles con su condición de salud.

La norma precisa que estas medidas no son taxativas y deberán aplicarse considerando criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Asimismo, ha quedado establecido que las medidas de adaptación no podrán implicar una reducción de la remuneración del trabajador.



En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con: **Carlos Margary**
cmargary@srpmlegal.pe

 **SALAS RIZO PATRON
& MARGARY** ABOGADOS