



## ALERTA LABORAL

# Se refuerza estabilidad laboral de trabajadores con diagnóstico de cáncer

LEY N° 32431

- Antecedentes
- Principales aspectos de la Ley
- ¿Qué deben tener en cuenta los empleadores?

## Antecedentes



- Hoy, 04 de setiembre, se publicó la Ley N° 32431, mediante la cual se busca ampliar la protección de los derechos laborales de los trabajadores con diagnóstico de cáncer.



- De esta manera, la Ley N° 32431 modifica diversas normas que regulan el régimen laboral privado y público.

## Principales aspectos de la Ley:

Los principales aspectos de la ley son los siguientes:

### 1. Incorporación de causal de despido nulo.



Se incorpora como nueva causal de despido nulo aquel que tenga por motivo el diagnóstico de cáncer, su tratamiento y los efectos derivados.



Asimismo, se precisa que el **despido será nulo para cualquier trabajador**, incluso si se trata de estos supuestos:

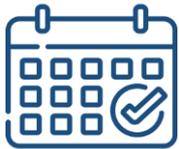
- Trabajadores que prestan servicios por menos de 04 horas diarias (trabajadores a tiempo parcial).
- Trabajadores de confianza.
- Trabajadores en periodo de prueba.

### 2. Obligación del empleador de adaptar puesto y plaza.



Se establece que, si un trabajador con diagnóstico de cáncer no puede desempeñar sus labores, el empleador tiene la obligación de readaptar el puesto de trabajo a sus nuevas condiciones. Además, se precisa que ello no puede afectar su remuneración.

### 3. Adecuación normativa.



Se dispone que el Poder Ejecutivo debe adecuar las disposiciones reglamentarias y otras disposiciones legales en el plazo de 60 días hábiles.

#### A tener en cuenta:



- Si bien la Ley N° 32431 introduce de manera expresa la nulidad del despido de trabajadores con diagnóstico de cáncer, la normativa laboral ya contemplaba la nulidad de los despidos por motivos de discriminación de cualquier índole, con lo cual se incluía la discriminación por el estado de salud.



- Lo singular de esta norma es que se establece la nulidad del despido en supuestos en los que tradicionalmente el ordenamiento no garantiza estabilidad laboral: casos de trabajadores con cáncer a tiempo parcial, de confianza o en periodo de prueba. Sin embargo, en los mismos supuestos no se establece la nulidad del despido para enfermedades de igual o mayor gravedad que el cáncer.

Para más información o asesoría sobre este tema, comunicarse con:



**Ary Alcántara**

aalcantara@osterlingfirm.com



**Joyce Cieza**

jcieza@osterlingfirm.com



**Patricia Medina**

lmedina@osterlingfirm.com



**Sonia Alcántara**

salcantara@osterlingfirm.com



**Fernanda Monty**

fmonty@osterlingfirm.com



**Hanae Nakaya**

hnakaya@osterlingfirm.com