



ALERTA LABORAL

Se aprueban disposiciones reglamentarias que desarrollan la protección laboral de trabajadores con diagnóstico de cáncer



Conoce aquí más detalles.

El 5 de junio de 2026 se publicó el Decreto Supremo N.º 008-2026-TR, que desarrolla las modificaciones introducidas por la Ley N.º 32431 en materia de **protección laboral de trabajadores con diagnóstico de cáncer**.



Entre otros aspectos, estas nuevas disposiciones reglamentarias establecen los criterios para determinar **la nulidad del despido**, regulan el **conocimiento previo del diagnóstico por parte del empleador** y desarrollan las **medidas de adaptación del puesto de trabajo** que podrán implementarse en estos supuestos.

1

Se regula la nulidad del despido por diagnóstico de cáncer

El reglamento precisa que el despido será nulo cuando tenga por motivo el diagnóstico de cáncer, su tratamiento o sus efectos derivados. Asimismo, establece una presunción de nulidad cuando el empleador no acredita una causa justa debidamente comprobada y desvinculada del estado de salud del trabajador.



2

Se exige conocimiento previo del diagnóstico

La protección resulta aplicable **siempre que el empleador haya tenido conocimiento del diagnóstico de cáncer**, su tratamiento o sus efectos derivados con anterioridad al despido, ya sea por comunicación del trabajador o por cualquier otro medio fehaciente.



Es importante señalar que la comunicación debe sustentarse en la certificación del estado de salud emitida por un profesional médico habilitado, perteneciente a un establecimiento de salud público o privado.

3

Se desarrollan las medidas de adaptación del puesto de trabajo

El reglamento establece que el empleador debe adoptar medidas razonables de adaptación cuando el estado de salud del trabajador así lo requiera. Entre ellas, menciona la flexibilización de horarios, la implementación del teletrabajo, la adecuación de herramientas de trabajo y la asignación de funciones afines, sin reducción de la remuneración.



4

Aplicación de disposiciones al sector público

Asimismo, debe tenerse en cuenta que la norma también incorpora **disposiciones aplicables al sector público**, específicamente para los servidores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y a la Ley del Servicio Civil.



En adición, precisa que los servidores de confianza del sector público tampoco pueden ser cesados por motivo del diagnóstico de cáncer, su tratamiento o sus efectos derivados, **sin perjuicio de la facultad de disponer el término de su designación por pérdida de confianza.**

Por lo expuesto, resulta recomendable que los empleadores tengan en cuenta estas nuevas disposiciones para sus procedimientos de cese, gestión de documentación médica y acompañamiento, así como para la evaluación de medidas de adaptación del puesto de trabajo, con la finalidad de **mitigar posibles contingencias vinculadas con el tratamiento laboral de trabajadores con diagnóstico de 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