

Versión Ejecutiva de Comentarios a Proyectos de Ley en Comisión Permanente del 24/07

Clasificación de proyectos de ley por su grado de
afectación al mercado laboral*



Rojo: Proyecto de Ley con gran impacto en el mercado laboral y el sistema de protección social.

- **Proyecto de Ley N° 04610/2022-CR:**
Ley que reconoce el sábado como día no laborable compensable por motivos religiosos
- **Proyecto de Ley N° 01505/2021-CR y otros:**
Ley que extiende el límite de edad para el cese del trabajador



Ambar: Proyecto de Ley con impacto relevante en el mercado laboral y el sistema de protección social.

- **Proyecto de Ley N° 07543/2023-CR:**
Ley que reconoce y premia el desempeño laboral por el Día del Trabajo
- **Proyecto de Ley N° 02773/2022-CR y otros:**
Ley que regula la jornada laboral en el transporte terrestre
- **Proyecto de Ley N° 07217/2023-CR:**
Ley que amplía la participación sindical en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo
- **Proyecto de Ley N° 06861/2023-CR:**
Ley que protege a trabajadores con cáncer

*En las siguientes páginas se comenta en el mismo orden, cada proyecto de ley.

DICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY 4610-2022 **SÁBADO COMO DÍA NO LABORABLE POR MOTIVOS RELIGIOSOS**

El dictamen recaído en el Proyecto de Ley 04610/2022-CR propone establecer el sábado como día no laborable compensable a favor del trabajador público y privado que profese una religión que disponga dicho día como de descanso o de guardar.

Si bien el proyecto parte de una finalidad legítima al buscar garantizar la libertad religiosa en el ámbito laboral, la imposición de un descanso obligatorio los sábados genera múltiples problemas: afecta especialmente a las MYPEs con personal reducido, compromete a sectores con operación continua o atención al público los fines de semana, y vulnera el principio de igualdad ante la ley por excluir a trabajadores de otras confesiones religiosas que guardan distintos días.

En ese contexto, resulta innecesario crear una nueva obligación legal, cuando ya existen mecanismos vigentes —como la Ley de Libertad Religiosa— que permiten armonizar la fe del trabajador con las necesidades del empleador, sin generar distorsiones ni tratos preferenciales en el sistema laboral.

Dictamen	Comentarios	Sugerencia HL
Obligatoriedad de sábado como día no laborable: La propuesta establece el sábado como día no laborable compensable, a favor del trabajador público o privado que profese una religión que disponga dicho día como de descanso o de guardar.	Existencia de mecanismos legales: El ordenamiento peruano ya ofrece una solución a este problema, sin necesidad de crear una nueva figura. Por un lado, la Ley N° 29635 (Ley de Libertad Religiosa) permite a los trabajadores solicitar días de descanso por motivos religiosos, siempre que dicha solicitud se ajuste a las necesidades del empleador. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha reconocido en su jurisprudencia el deber de permitir ajustes razonables, como reprogramación de turnos o compensaciones, para garantizar el respeto de las convicciones religiosas¹. Incluso si estos mecanismos no son respetados, el trabajador cuenta con canales legales para reclamar sus derechos, mediante una denuncia ante SUNAFIL o a través de una acción judicial por vulneración de derechos fundamentales. Principio de igualdad y no discriminación: Reconocer el sábado como día no laborable solo para ciertos grupos religiosos constituye una diferenciación normativa sin justificación objetiva, vulnerando el principio de igualdad ante la ley y los estándares del Convenio N° 111 de la OIT, que prohíbe toda forma de discriminación en el empleo por motivos religiosos. Al	Necesidad de una regulación equitativa y universal: La libertad religiosa es un derecho fundamental que merece plena garantía en el entorno laboral. Sin embargo, su protección no debe traducirse en normas particulares dirigidas a una sola confesión, sino en reglas generales que aseguren el mismo trato para todos los trabajadores, sin importar su credo. Actualmente, ya existe un marco legal suficiente: la Ley N° 29635 reconoce el derecho a guardar días sagrados por motivos religiosos, siempre que se concilie con las necesidades operativas del empleador. Esta norma es aplicable a todas las religiones sin distinción, y permite soluciones razonables caso por caso, evitando rigideces innecesarias y discriminación entre religiones.

¹ Tribunal Constitucional (2002). Sentencia del Exp. 0895-2001-AA/TC

	beneficiar a unos y excluir a otros —como quienes profesan credos que guardan el viernes o el domingo—, se rompe la neutralidad del Estado, otorgando privilegios sin base razonable ni proporcional, en contradicción con lo establecido por la Constitución y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre igualdad de trato en el ámbito laboral.	Insistir en normas fragmentadas —como otorgar un beneficio exclusivo a quienes descansan los sábados— no solo genera tratos desiguales e injustificados, sino que vulnera el principio constitucional de igualdad ante la ley, al dejar fuera a trabajadores que profesan otras creencias. Por tanto, en lugar de sumar disposiciones que favorecen a grupos específicos, se debe reforzar la aplicación del marco vigente, promoviendo una protección verdaderamente inclusiva, basada en la equidad y no en privilegios normativos.
Compensación de horas dejadas de laborar: Se establece que las horas dejadas de laborar se compensan dentro de los 10 días posteriores o cuando lo decida el empleador.	Impacto a las MYPE: Las micro y pequeñas empresas (que conforman el 99,4 % del mercado laboral formal) no tienen capacidad administrativa ni personal suficiente para manejar esquemas rígidos de compensación de horas por motivos religiosos. Implementar esta medida en estos contextos podría provocar sobrecostos, desorganización operativa e incentivos para retornar a la informalidad. Impacto en sectores de operatividad continua: La compensación automática del sábado no es aplicable de manera uniforme en todos los sectores, especialmente en aquellos con operación continua o turnos estrictos como minería, salud, transporte o gastronomía. En estos casos, reprogramar horas resulta inviable por limitaciones legales y escasez de personal, lo que podría afectar la operatividad y generar sobrecargas. Imponer este beneficio sin considerar la realidad del mercado —marcado por alta informalidad y baja productividad— podría desincentivar la contratación formal y agravar las brechas de exclusión laboral, alejándose del objetivo de inclusión que la norma pretende alcanzar.	

Visualice la versión extendida del comentario a este PL en: [Comentarios al PL 4610 – Sábado como día no laborable por motivos religiosos](#)

DICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY 1505-2021

EXTENSIÓN DEL LÍMITE DE EDAD PARA EL CESE DEL TRABAJADOR

El dictamen recaído en el Proyecto de Ley 01505/2021-CR extiende a pedido del trabajador, el límite de edad para el cese automático del vínculo laboral hasta los 75 años. Para ello, exige que una evaluación médica —costeada por el empleador— certifique la aptitud física y mental del trabajador, y que además se acredite la necesidad de continuar con sus servicios. Si el empleador rechaza la solicitud sin tomar en cuenta alguno de estos elementos, la desvinculación se presume como un despido nulo.

Si bien la propuesta busca proteger el derecho al trabajo en un contexto de aumento de la esperanza de vida, extender la relación laboral hasta los 75 años bajo amenaza de nulidad genera distorsiones: restringe el recambio generacional, limita el acceso al empleo formal para jóvenes —el grupo más afectado por el desempleo y la informalidad— y puede desincentivar la renovación de capacidades dentro del aparato productivo. Además, la iniciativa ignora que ya existen mecanismos voluntarios para extender el vínculo más allá de los 70 años, como la negociación individual o colectiva.

De este modo, se debe promover el diálogo entre las partes y la conciliación antes que la imposición para la jubilación. En tanto exista una viabilidad física y mental del trabajador, las partes podrán extender la jubilación más allá de los 70 años. A falta de acuerdo, se debería mantener la extinción del vínculo laboral a los 70 años y se permita la contratación de nuevos trabajadores.

Dictamen	Comentarios	Sugerencia HL
Extensión del límite de edad para el cese del trabajador hasta los 75 años: La propuesta establece que, a pedido del trabajador, la relación laboral pueda extenderse hasta los 75 años, siempre que una evaluación médica —financiada por el empleador— acredite su aptitud física y mental, y este justifique la necesidad de mantener sus servicios. Si el empleador rechaza la solicitud sin considerar estos elementos, se presume un despido nulo.	Extensión de la edad de jubilación obligatoria hasta los 75 años desconoce la necesidad de equilibrio entre protección del derecho al trabajo y el dinamismo del mercado laboral: Si bien el proyecto reconoce el aumento de la esperanza de vida, la regulación propuesta permite que el trabajador solicite unilateralmente la prolongación del vínculo laboral, sin requerir el acuerdo del empleador. La OIT (OIT) no establece un límite máximo de edad para la jubilación, ya que reconoce la diversidad de contextos nacionales y la importancia de adaptar las políticas de retiro a las realidades económicas, sociales y demográficas de cada país. De este modo, la OIT delega a cada país la facultad de determinar el límite máximo de edad de jubilación. De igual modo, se desnaturaliza el “pacto en contrario” ya previsto en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), que actualmente	Priorización de acuerdo mutuo entre trabajador y empleador: La regulación de la edad de jubilación debe promover un enfoque basado en el diálogo entre las partes, no en la imposición unilateral. Si bien es razonable permitir la extensión del vínculo laboral más allá de los 70 años cuando el trabajador cuenta con aptitud física y mental, ello debe estar sujeto al acuerdo entre empleador y trabajador, como ya se encuentra vigente en el ordenamiento jurídico peruano. Imponer por ley la extensión de la relación laboral hasta los 75 años, presumiendo el despido nulo si el empleador no accede, genera rigidez en el mercado de trabajo, debilita la

	permite prolongar la relación laboral más allá de los 70 años mediante acuerdo entre ambas partes. A nivel comparado, la edad media de jubilación se sitúa entre los 63 y 66 años, y ningún país impone legalmente un retiro a los 75 años: En países como España, Alemania, Colombia o Chile, la extensión de la vida laboral se da solo si existe consenso entre trabajador y empleador, muchas veces mediante cláusulas en convenios colectivos. Elevar la edad de cese hasta los 75 años por iniciativa exclusiva del trabajador, sin acuerdo, impone una carga excesiva sobre el empleador y restringe su capacidad de planificación y renovación de personal. No se reconoce la validez constitucional y jurisprudencial del límite de jubilación a los 70 años: Tanto el Tribunal Constitucional como la Corte Suprema han señalado que este tope legal constituye una causa objetiva válida de extinción del vínculo laboral, que no vulnera el derecho al trabajo ni al principio de igualdad, y que busca precisamente proteger al trabajador asegurando su acceso a la jubilación¹ ². La propuesta contraviene esa línea consolidada y reabre un debate cerrado desde el punto de vista jurídico. Desde una perspectiva de política pública, imponer legalmente la permanencia laboral hasta los 75 años agrava problemas estructurales del país: Se limitarían aún más las oportunidades laborales para los jóvenes, que hoy concentran los mayores niveles de desempleo, informalidad y subempleo. Según la ENAHO, más de 1.5 millones de jóvenes en el Perú son Ninis, una cifra que ha aumentado tras la pandemia³. Una jubilación obligatoria tan tardía restringiría aún más el acceso de nuevas generaciones al empleo formal.	autonomía de las partes y afecta la planificación del relevo generacional. A falta de acuerdo, debe mantenerse la extinción del vínculo laboral a los 70 años, permitiendo así la renovación del talento, el ingreso de jóvenes al mercado formal y el fortalecimiento de una transición laboral ordenada. Por tanto, se recomienda mantener el marco actual que permite prolongar el vínculo por acuerdo mutuo, sin introducir presunciones legales que desequilibren la relación laboral ni desconozcan la necesidad de dinamismo y productividad en el mercado peruano.
--	---	---

Visualice la versión extendida del comentario a este PL en: [Comentarios al PL 1505 – Extensión del límite de edad para el cese del trabajador](#)

¹ Tribunal Constitucional Peruano (2005). Sentencia del Exp. N° 3572-2005-PA/TC, fundamento 6 y 8.

² Tribunal Constitucional Peruano (2014). Sentencia del Expediente N° 06050-2014-PA/TC.

³ Encuesta Nacional de Hogares (2023). Estimación de Horizonte Laboral.

DICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY 7543-2023

RECONOCE Y PREMIA DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR POR EL DÍA DEL TRABAJO

El dictamen recaído en el Proyecto de Ley 07543/2023-CR propone un reconocimiento y premiación al desempeño laboral destacado en los sectores público y privado, entregado anualmente en el marco del Día del Trabajo. El tipo de reconocimiento depende de cada empleador.

A pesar de que el proyecto establece criterios orientadores y permite que el reconocimiento sea simbólico o no económico, su obligatoriedad podría generar sobrecostos que no podrán ser asumidos por micro y pequeñas empresas, así como exposición a fiscalización sancionadora en caso de omisión o aplicación inadecuada.

Hoy en día, muchas empresas ya cuentan con prácticas internas para reconocer el esfuerzo de sus trabajadores. Algunas otorgan bonos de desempeño, facilitan oportunidades de capacitación, o implementan programas de reconocimiento simbólico. Este tipo de acciones se han ido consolidando como parte de una cultura organizacional saludable, sin necesidad de una imposición legal.

Por estas razones, se recomienda que esta medida se promueva como una buena práctica voluntaria, canalizada a través de lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo, y no como un mandato legal generalizado que no distingue entre el tamaño, capacidad financiera o naturaleza del servicio de cada empleador.

Dictamen	Comentarios	Sugerencia HL
Obligatoriedad de reconocimiento y premiación por desempeño laboral: La propuesta establece el reconocimiento oficial y premiación de desempeño laboral en el marco del Día del Trabajador, con la finalidad de valorar esfuerzo y dedicación a los trabajadores de todos los sectores a nivel nacional.	Carga para MYPEs: Las MYPEs constituyen más del 95% del tejido empresarial peruano y, en su mayoría, operan con recursos limitados y mínima capacidad administrativa. Para estas unidades, la obligación de establecer un sistema formal de evaluación y reconocimiento laboral —aunque sea simbólico— implica un costo adicional en tiempo, organización y cumplimiento formal, que podría resultar inviable o contraproducente. Esta medida, en lugar de motivar, puede ser percibida como una carga más dentro del conjunto de exigencias que enfrentan y que, en muchos casos, las aleja de la formalización. Mayores obligaciones fiscalizables: Aunque no se exige que el reconocimiento sea económico, el hecho de que esté normado como obligatorio expone a los empleadores a sanciones si no lo aplican o si no pueden acreditar su cumplimiento. Esto abre espacio para interpretaciones amplias por parte de	Alternativa desde la autonomía institucional: El reconocimiento al buen desempeño debe ser una política promovida, no impuesta. Es más efectivo cuando surge de la cultura organizacional y se adapta al contexto de cada empleador. Por ello, se recomienda que el Ministerio de Trabajo promueva lineamientos orientativos para fomentar estas prácticas, dejando en manos de cada organización su implementación de acuerdo con su realidad operativa y presupuestal.

	entidades fiscalizadoras, generando incertidumbre y desincentivando el cumplimiento espontáneo de buenas prácticas.	
--	---	--

DICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY 2773-2022 **REGULA JORNADA LABORAL EN EL TRANSPORTE TERRESTRE**

El dictamen recaído en el Proyecto de Ley 02773/2022-CR y otros, propone establecer la prohibición de pagos a destajo en el transporte terrestre, regula la jornada laboral, estableciendo límites máximos de conducción, descanso obligatorio, implementar un registro de asistencia, entre otras condiciones.

Si bien el proyecto parte de una finalidad legítima al buscar reducir los riesgos derivados de la fatiga y mejorar las condiciones laborales en el sector, la prohibición absoluta del sistema de destajo desconoce las dinámicas operativas propias del transporte terrestre, donde esta modalidad resulta clave para atender aumentos de demanda, ampliar la flota de forma temporal sin generar vínculos laborales permanentes y, en consecuencia, facilitar el crecimiento y sostenibilidad de las empresas.

Es necesario distinguir entre trabajo a destajo e informalidad. Ser contratado por día o por servicio no debería traducirse en la negación de derechos básicos. Lo fundamental es que, incluso bajo esta modalidad, se garanticen condiciones mínimas de seguridad, jornada y descanso. Prohibirla de forma absoluta, sin ofrecer alternativas viables ni reconocer su rol operativo, puede dificultar la expansión de la actividad formal y generar efectos adversos en un sector ya marcado por una informalidad superior al 90 %.

Dictamen	Comentarios	Sugerencia HL
Regulación laboral en el transporte terrestre: La propuesta establece la prohibición del pago a destajo en el sector transporte terrestre. Asimismo, regula la jornada de trabajo de los conductores y trabajadores auxiliares, fijando límites máximos de conducción continua y la implementación de registros de asistencia y de conducción. Además, impone al empleador obligaciones vinculadas al hospedaje y alimentación del trabajador fuera de su lugar de residencia, y establece la	Desconocimiento del rol operativo del trabajo a destajo: El proyecto propone la prohibición del sistema de destajo sin reconocer que, en el transporte terrestre, esta modalidad es fundamental para responder a aumentos estacionales de demanda, ampliar la flota de forma temporal y sostener la operación diaria sin necesidad de vínculos laborales permanentes. Prohibir su uso de forma general, sin distinción ni regulación específica, desconoce las formas en que funciona el sector y elimina una herramienta clave para el crecimiento operativo, especialmente en empresas pequeñas o medianas. Lo que se requiere no es eliminar esta modalidad, sino asegurar que, incluso bajo esquemas a destajo, se respeten condiciones mínimas de seguridad, jornada, descanso y salud en el trabajo, como ocurre en otros sectores como construcción o agroindustria. Ser trabajador a destajo no equivale a ser informal, y el marco normativo debería centrarse en garantizar derechos básicos	Necesidad de una regulación equilibrada y promotora de la formalización: La propuesta parte de una preocupación legítima por mejorar las condiciones laborales y reducir los riesgos asociados a la fatiga en el transporte terrestre. No obstante, la prohibición general del trabajo a destajo elimina una modalidad operativa clave para la sostenibilidad del sector, especialmente en contextos de alta demanda y contratación temporal. Lo adecuado no es suprimir esta modalidad, sino garantizar que, incluso bajo esquemas de pago por día o por servicio, se respeten condiciones mínimas de jornada, descanso y seguridad, en protección tanto del trabajador como de los pasajeros. Asimismo, cualquier regulación orientada a mejorar las condiciones laborales en el sector debe acompañarse de mecanismos reales para promover la formalización del más

fiscalización de estas disposiciones por parte de SUNAFIL, incluso mediante GPS.	sin restringir innecesariamente las formas de contratación legítimas y necesarias para el funcionamiento del sector. Ausencia de enfoque integral de formalización: La norma parte de un enfoque restrictivo, pero no incorpora ninguna medida para facilitar la transición de la informalidad a la legalidad, en un sector donde más del 90.13 %¹ de operadores trabajan al margen del marco legal. No se prevén incentivos, asistencia técnica, mecanismos progresivos ni esquemas diferenciados que reconozcan la diversidad de tamaños y capacidades operativas del sector. Sin un enfoque integral y realista, que combine regulación con acompañamiento y gradualidad, la norma terminará siendo inaplicable para la mayoría y, más aún, puede reforzar la informalidad que pretende combatir, desincentivando el uso de contratos formales aún en modalidades flexibles como el destajo.	del 90 % de operadores que hoy se encuentran fuera del marco legal. Ello implica no solo fiscalización, sino también incentivos, asistencia técnica, simplificación administrativa y gradualidad en la aplicación de obligaciones, según el tamaño y capacidad operativa de cada unidad de transporte. Por tanto, se recomienda mantener la posibilidad de contratación a destajo bajo condiciones laborales mínimas garantizadas, y complementar la regulación con una estrategia integral que fomente la transición progresiva hacia la formalidad en el sector.
---	--	--

¹ Encuesta Permanente de Empleo Nacional (2024).

DICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY 7217-2023
AMPLIACIÓN DE PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO

El dictamen recaído en el Proyecto de Ley 07217/2023-CR propone modificar la participación sindical en los comités de seguridad y salud en el trabajo (SST), permitiendo que, en caso de existir más de un sindicato en la empresa, se incorpore un observador por cada uno de ellos. Actualmente, la regulación brinda esta facultad la tiene solo el sindicato mayoritario.

Si bien la iniciativa parte de una finalidad legítima al buscar mayor inclusión sindical en los espacios de vigilancia de condiciones laborales, la incorporación de múltiples observadores sindicales en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo puede afectar su dinámica técnica y operativa: traslada conflictos sindicales al interior del comité, fragmenta la representación de los trabajadores y genera un desequilibrio innecesario frente a la parte empleadora.

En ese contexto, resulta innecesario modificar el modelo vigente, que ya permite la participación sindical a través de representantes elegidos y contempla la figura de un observador del sindicato mayoritario con funciones claras y acotadas, sin comprometer la eficacia del comité ni convertirlo en un espacio de disputa intersindical.

Dictamen	Comentarios	Sugerencia HL
Modificación de la participación sindical en los comités de SST: La propuesta establece modificar la participación sindical en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, permitiendo que, en caso existan varios sindicatos en la empresa, cada uno de ellos designe un observador que pueda asistir a las sesiones del comité.	Existencia de mecanismos legales vigentes: El ordenamiento peruano ya contempla mecanismos adecuados para asegurar la participación sindical en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin necesidad de crear nuevas figuras. La Ley N.º 29783 y su reglamento establecen claramente la participación paritaria de los representantes de los trabajadores, así como la posibilidad de que el sindicato mayoritario designe un observador con funciones específicas, limitadas y no deliberativas. Este diseño busca garantizar un equilibrio entre la vigilancia sindical y la operatividad del comité. La presencia de múltiples representantes sindicales ya está garantizada por medio del proceso de elección interna de los representantes de los trabajadores. Por tanto, ampliar la figura del observador a todos los sindicatos podría generar que los conflictos entre sindicatos se trasladen a este espacio, desvirtuando su razón de ser y bloqueando el buen desarrollo de los acuerdos en el Comité. Principio de equilibrio paritario y eficiencia operativa: El CSST fue concebido como un órgano técnico, paritario y operativo, encargado de garantizar condiciones seguras	Necesidad de preservar una regulación técnica y operativa: La propuesta resulta innecesaria y contraproducente, en tanto el marco normativo vigente ya garantiza la participación sindical en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo la figura del observador del sindicato mayoritario, con funciones específicas y acotadas. Ampliar esta figura a todos los sindicatos —sin criterios de representatividad ni límites operativos— puede trasladar conflictos intersindicales al espacio del comité, afectar su equilibrio técnico-paritario y comprometer su eficacia en la gestión preventiva. En lugar de reforzar la vigilancia sindical, esta medida puede fragmentarla, generar duplicidades y restar legitimidad a los representantes ya elegidos

	en el trabajo mediante el consenso entre representantes del empleador y de los trabajadores. Incorporar un observador por cada sindicato rompe con ese equilibrio, introduciendo una participación sindical supernumeraria que no contribuye directamente a la deliberación ni a la toma de decisiones del comité. Además, esta modificación podría alterar el funcionamiento interno del comité, afectando su neutralidad técnica, su capacidad de gestión y la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). En lugar de fortalecer la participación de los trabajadores, se corre el riesgo de dispersarla, debilitar la representación legítima ya elegida, y generar espacios de conflicto que afecten el cumplimiento efectivo de la normativa de prevención.	por los trabajadores. Asimismo, podría generar sobrecargas innecesarias en empresas con alta pluralidad sindical, desvirtuando el carácter técnico y funcional del comité. Por tanto, se recomienda no aprobar esta modificación y mantener el diseño actual, que permite una participación sindical ordenada, legítima y equilibrada, sin comprometer el buen funcionamiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
--	---	---

DICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY 6861-2023 **PROTECCIÓN PARA TRABAJADORES CON CÁNCER**

El dictamen recaído en el Proyecto de Ley 06861/2023-CR propone reforzar la protección de los trabajadores diagnosticados con cáncer, a través de la nulidad del despido, el acceso obligatorio al teletrabajo y subsidios específicos por incapacidad temporal.

Si bien la iniciativa responde a una finalidad legítima y humana, la norma podría devenir en discriminatoria al no tener en cuenta otras patologías graves. Asimismo, el texto legal duplica regulaciones que protegen estas materias. En ese sentido, sería adecuado, en razón de una mejor técnica legislativa, consolidar estas medidas en una norma general que garantice la protección frente al despido de todos los trabajadores que enfrenten enfermedades graves, incluyendo el cáncer, el VIH, enfermedades degenerativas, entre otras condiciones de similar gravedad.

Un enfoque integral permitiría proteger de manera equitativa la dignidad laboral de todos los trabajadores afectados, evitando la fragmentación normativa y previniendo nuevas brechas de desigualdad en el acceso y la permanencia en el empleo.

Texto Sustitutorio	Comentarios	Sugerencia HL
Nulidad del despido por diagnóstico de cáncer: La propuesta establece como causal de nulidad de despido el diagnóstico de cáncer, su tratamiento y los efectos derivados, incluso cuando el trabajador esté en período de prueba, labore menos de 4 horas diarias o tenga un puesto de confianza.	Despedir a un trabajador por motivo de enfermedad ya es considerado un acto de discriminación y, por tanto, nulo según la Constitución¹ y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional². Además, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ya contempla la nulidad de despidos por motivos discriminatorios. Resulta innecesario duplicar normas cuando ya existe una protección general contra despidos discriminatorios. Esto, además, genera el riesgo de dejar fuera a trabajadores con otras enfermedades graves (por ejemplo, VIH-Sida, esclerosis múltiple, enfermedades raras), alimentando un trato desigual que puede ser cuestionado por inconstitucionalidad bajo el principio de igualdad ante la ley³.	Necesidad de un enfoque integral El cáncer, sin duda, es una enfermedad grave que merece protección especial. Sin embargo, no es la única condición de salud severa que puede afectar la capacidad de trabajar dignamente. Se debe promover una legislación más amplia y coherente que proteja a todos los trabajadores con enfermedades graves o crónicas, no creando parches individuales para cada enfermedad.
Teletrabajo obligatorio para pacientes oncológicos: La modificación a la Ley del Teletrabajo plantea que el teletrabajo no solo se fomenta, sino que sea de cumplimiento obligatorio para trabajadores	Actualmente, la Ley de Teletrabajo ya reconoce el derecho preferente a esta modalidad para trabajadores vulnerables. Imponer una obligatoriedad automática sin analizar caso por caso puede ser contraproducente ya que no todos los puestos son compatibles con el teletrabajo, y forzar este esquema podría afectar la operatividad de empresas o	Existe ya un precedente con el tratamiento especial para el VIH-Sida en la legislación laboral para el despido⁴, y seguir sumando enfermedades de manera fragmentada desnaturalizaría el

¹ Artículo 2, inciso 2.

² Tribunal Constitucional (2023). Pleno. Sentencia 320/2023. Exp. N° 00878-2022-PA/TC.

³ Artículo 2, inciso 2, Constitución Política del Perú.

⁴ Ley N° 26626 – Ley Contrásida.

pacientes oncológicos que lo soliciten.	entidades públicas frente a otras enfermedades igualmente de graves. Además, si la salud del trabajador impide cumplir sus funciones (incluso de manera remota), existen mecanismos como el descanso médico, los subsidios de incapacidad y las licencias con goce de haber, ya previstos en la normativa vigente.	principio de universalidad de derechos.
Creación de subsidio especial por incapacidad por enfermedad oncológica: Se incorpora un subsidio especial para trabajadores con incapacidad temporal debido a cáncer, con reglas diferenciadas: pago obligatorio del empleador durante los primeros 40 días de incapacidad, y subsidio de EsSalud a partir del día 41.	Si bien el espíritu de la propuesta es garantizar protección económica, ya existe el subsidio por incapacidad temporal en EsSalud, aplicable a toda enfermedad o accidente que impida trabajar. Crear subsidios diferenciados por diagnóstico puede ser visto como discriminatorio respecto de otros trabajadores con enfermedades igualmente incapacitantes. Además, la carga económica sobre el empleador durante 40 días podría resultar difícil de asumir para micro y pequeñas empresas, generando incluso incentivos perversos para no contratar trabajadores con antecedentes médicos complejos.	