El impacto del cáncer en el trabajo



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Hoy se celebra el Día Mundial contra el Cáncer de Mama, cuyo objetivo es sensibilizar a las personas sobre la importancia de hacerse un examen regularmente para detectar cualquier anomalía. También concienciar a la sociedad sobre su importancia. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el cáncer de mama es el tipo de cáncer más común, con más de 2.2 millones de casos en el 2020. Es la principal causa de mortalidad en las mujeres. En el 2020, alrededor de 685,000 mujeres fallecieron como consecuencia de esa enfermedad. La mejora de los resultados en su tratamiento, nos dice la OMS, deriva de la combinación de la detección precoz y las terapias eficaces, basadas en cirugía, radioterapia y farmacoterapia. La legislación laboral peruana permite al trabajador cuya salud se encuentre deteriorada a raíz del cáncer que pueda ausentarse sin que ello suponga la falta de pago de su remuneración hasta por 21 días al año siempre y cuando cuente con un descanso médico emitido por su médico tratante. Si su periodo de incapacidad temporal para el trabajo excede de los 21 días y hasta los 11 meses y días, el trabajador pasará a percibir el subsidio pagado por el empleador, pero luego reembolsado por EsSalud. En el 2013 se emitió la Ley Nº 30012, que estableció el derecho del trabajador a gozar de licencia remunerada de hasta siete días calendario, como regla general, en los casos de tener un hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente, o persona bajo su curatela o tutela, enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo. La norma citada no incluyó mención alguna al cáncer, por lo que su aplicación a dicha enfermedad quedó restringida cuando el paciente con cáncer estuviese en estado terminal o grave según las definiciones fijadas en su reglamento. Es recién con la Ley Nº 31041, que al modificar la Ley Nº 30012, regula de manera excepcional y única el otorgamiento de una licencia con goce de haber por un período no mayor a un año y de acuerdo con las necesidades del trabajador cuyo hijo, niño o adolescente menor de 18 años sea diagnosticado de cáncer por el médico especialista, el cual deberá ser cubierto los primeros 21 días por el empleador y el tiempo restante por EsSalud. Lamentablemente, los alcances de este beneficio no han sido desarrollados en el reglamento de la Ley Nº 31041 (D. S. N° 024-2021-SA) ni tampoco EsSalud ha emitido las normas que efectivicen el pago del tiempo de licencia, por lo que en la práctica el empleador podría otorgar solo 21 días de licencia y el resto sin goce de haberes, a solicitud del trabajador. La ley también contempló un subsidio oncológico de dos remuneraciones mínimas vitales a cargo de las instituciones administradoras de fondos de aseguramiento en salud (IAFAS) al trabajador por familia que tenga un niño o adolescente menor de 18 años que sea diagnosticado de cáncer durante el tiempo que dure el tratamiento hospitalario, que tampoco se ha reglamentado. Son tareas pendientes que deberían ser atendidas.