



INFORME N° 0067-2020-MTPE/2/14.1

PARA : **JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE**
Director General de Trabajo

DE : **VÍCTOR RENATO SARZO TAMAYO**
Director de la Dirección de Normativa de Trabajo (e)

REFERENCIA : H.R. E-68255-2020.

FECHA : 17 de agosto de 2020

I. ASUNTO

Opinión técnica sobre la autógrafa de ley denominada “Ley de urgencia médica para la detección oportuna y atención integral del cáncer del niño y del adolescente” (en adelante, autógrafa de ley).

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL).
- Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.
- Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

III. ANTECEDENTES

Mediante el documento de la referencia, la Secretaría de Coordinación de la Presidencia del Consejo de Ministros solicita opinión al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto de la autógrafa de ley.

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo.

En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a pronunciarse sobre la autógrafa de ley en el marco de nuestras competencias.

**IV. ANÁLISIS**

1. La autógrafa de ley tiene por objeto garantizar la detección oportuna y atención integral de los niños y adolescentes con enfermedades oncológicas y que permita disminuir de manera significativa la tasa de diagnóstico tardío, abandono de tratamiento y morbimortalidad (artículo 1). Asimismo, los beneficiarios serán aquellos menores de 18 años a los que se les haya confirmado, a través de los estudios pertinentes y por médico especialista, el diagnóstico de cáncer en cualquiera de sus etapas, tipos o modalidades (artículo 2).
2. En líneas generales, esta Dirección se encuentra de acuerdo con el objeto del proyecto normativo. Asimismo, recomendamos que la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral emita opinión en relación a los temas de su competencia, tales como el artículo 6 referido al subsidio oncológico.

Sin perjuicio de ello, a continuación, formulamos algunas observaciones en materia laboral a la autógrafa de ley.

3. La Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la autógrafa de ley modifica los artículos 1 y 2 de la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, en los siguientes términos:

Ley N° 30012	Proyecto de ley
<p>Artículo 1. Objeto de la Ley</p> <p>La presente Ley tiene por objeto establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada a gozar de licencia en los casos de tener un hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo.</p>	<p>Artículo 1. Objeto de la Ley</p> <p>La presente Ley tiene por objeto establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada a gozar de licencia 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.</p>
<p>Artículo 2. Licencia por enfermedad grave o terminal o por accidente grave</p> <p>La licencia a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el plazo máximo de siete días calendario, con goce de haber. De ser necesario más días de licencia, estos son concedidos por un lapso adicional no mayor de treinta días, a cuenta del derecho vacacional.</p> <p>De existir una situación excepcional que haga ineludible la asistencia al familiar directo, fuera del plazo previsto en el párrafo precedente, se pueden compensar las horas utilizadas para dicho fin con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador.</p>	<p>Artículo 2. Licencia por enfermedad grave o terminal o por accidente grave</p> <p>La licencia a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el plazo máximo de siete días calendario, con goce de haber. De ser necesario más días de licencia, estos son concedidos por un lapso adicional no mayor de treinta días, a cuenta del derecho vacacional.</p> <p>De existir una situación excepcional que haga ineludible la asistencia al familiar directo, fuera del plazo previsto en el párrafo precedente, se pueden compensar las horas utilizadas para dicho fin con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador.</p> <p>De manera excepcional y única se otorga licencia con goce de haber por el periodo no mayor a un año y de acuerdo con las necesidades del trabajador cuyo hijo, niño o adolescente menor de</p>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/" e ingresando la siguiente clave: YP3VHNY



	18 años sea diagnosticado de cáncer por el médico especialista, el cual deberá ser cubierto los primeros veintiún (21) días por el empleador y el tiempo restante por ESSALUD.
--	---

4. La primera modificación amplía el ámbito de aplicación subjetivo de la Ley N° 30012, incluyendo a las personas bajo tutela o curatela del trabajador, para efectos de que éste acceda a la licencia por enfermedad grave o terminal, o por accidente grave.

Al respecto, consideramos razonable la inclusión mencionada, ya que la atención a personas bajo la tutela de los trabajadores guarda correspondencia con el objetivo perseguido por la Ley N° 30012. Sin perjuicio de ello, precisamos que la figura de la curatela ha sido modificada a través del Decreto Legislativo N° 1384, Decreto Legislativo que reconoce y regula la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones¹. En efecto, dicha norma elimina las causales del Código Civil que permitían la interdicción de personas con discapacidad y, en consecuencia, se suprime la figura del curador en dichos casos.

En tal sentido, ahora la persona que acompañará a una persona con discapacidad para el ejercicio de sus derechos se denomina "apoyo". Por tanto, sugerimos al legislador tener en cuenta las modificaciones a la normativa civil a efectos de adecuar la redacción del texto normativo.

5. Por su parte, la autógrafa de ley introduce un tercer párrafo al artículo 2 de la Ley N° 30012, regulando el otorgamiento de una licencia con goce de haber, por el periodo no mayor a un año, al trabajador cuyo hijo menor de 18 años sea diagnosticado de cáncer.
- a) Sobre el particular, repárese que la Ley N° 30012 trata sobre licencia laboral en caso de *enfermedades graves o terminales, o accidentes graves*, conforme a las definiciones propuestas en su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-TR². Si bien el cáncer infantil, según su estadio, puede tener un punto de coincidencia con las enfermedades graves o terminales, repárese que la facilidad que se pretende establecer en la autógrafa de ley se predica *desde el diagnóstico* de la citada enfermedad.

Asimismo, la Ley N° 30012 establece un esquema general de licencia laboral consistente en 7 días calendario pagados, seguidos de más días a cuenta del periodo vacacional y, posteriormente, de horas adicionales compensables, según el

¹ Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 04 de setiembre de 2018

² Decreto Supremo N° 008-2017-TR. Artículo 2.- Definiciones

Para efectos de la aplicación de la Ley, deben considerarse las siguientes definiciones: (...)

3. Enfermedad grave: es aquella cuyo desarrollo pone en riesgo inminente la vida del paciente y requiere cuidado médico directo, continuo y permanente; siendo necesaria la hospitalización.

4. Enfermedad terminal: es aquella situación producto del padecimiento de una enfermedad avanzada, progresiva e incurable en la que no existe posibilidades razonables de respuesta al tratamiento específico y con un pronóstico de vida inferior a seis (6) meses.

5. Accidente grave: es cualquier suceso provocado por una acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona, independientemente de su voluntad, que puede ser determinada de una manera cierta y que pone en serio e inminente riesgo la vida de la persona; siendo necesaria la hospitalización. (...)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/" e ingresando la siguiente clave: YP3VHNY



caso. En cambio, la autógrafa de ley propone un esquema de licencia laboral de mayor duración, en razón a una enfermedad particular.

Si bien no existe impedimento de introducir disposiciones especiales en normas generales, dados los diferentes enfoques que tienen la Ley N° 30012 y la autógrafa de ley, consideramos que la regulación laboral especial que pretende introducir el legislador debe ser materia de una norma independiente. Asimismo, sugerimos evaluar la existencia de otras enfermedades que, como el cáncer infantil, requieren asistencia y cuidados específicos y, por tanto, ameritan de un tratamiento normativo especial.

- b) En relación al plazo de licencia regulado en la autógrafa de ley (hasta un año), la exposición de motivos señala lo siguiente: “[e]n nuestro país, aproximadamente 1800 niños son diagnosticados de cáncer cada año, de ellos según un estudio hecho en Perú, el 20% de los niños con enfermedad curable abandonan el tratamiento por múltiples razones, **siendo la más fuerte que los padres (siendo la mayoría de provincia) deben retornar a su trabajo**. Esto hace que estas enfermedades, que en otros países desarrollados se curan ya casi en un 85% (SEER, Globocan 2018), en Perú no se supere el 50%”³ (resaltado nuestro).

Al respecto, compartimos la preocupación del legislador en torno a la problemática del cáncer infantil; asimismo, estamos de acuerdo en la necesidad de regular medidas especiales que faciliten la atención de la misma. Sin embargo, el plazo de licencia planteado en la autógrafa de ley (hasta un año) no cuenta con la debida justificación en la exposición de motivos. A tal efecto, y sin prejuzgar si es o no prolongado, es importante que el plazo de licencia propuesto guarde correspondencia con la necesidad de atención y tratamiento de la enfermedad del cáncer infantil, lo cual no se desprende de la evidencia presentada por el legislador.

- c) Asimismo, la autógrafa de ley tampoco contiene un análisis del impacto económico de la licencia que propone. En lo que respecta al impacto económico en el empleador, resulta relevante que, para el referido análisis, el legislador precise, previamente, si la licencia con goce de haber resulta compensable o no.
- d) Finalmente, conviene llamar la atención del legislador respecto a que el artículo 6 de la autógrafa de ley regula el pago de un subsidio para el trabajador cuyo hijo menor de edad sea diagnosticado con cáncer, y que se abona por las IAFAS durante el tiempo que dura el tratamiento médico. En este punto, no queda claro cuál es la relación entre dicho beneficio, ascendente a dos Remuneraciones Mínimas Vitales, y la licencia con goce de haber por el periodo de un año; cuestión que debe ser aclarada por seguridad jurídica y correcta aplicación de la norma en caso se apruebe.

V. CONCLUSIONES

En el marco de nuestras competencias, concluimos lo siguiente:

³ Según la exposición de motivos del Proyecto de Ley N° 5182/2020-CR, que forma parte del dictamen de la Comisión de Salud y Población del Congreso de la República que dio lugar a la autógrafa de ley.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

- a) Resulta viable la modificación del artículo 1 de la Ley N° 30012, con la siguiente **observación** que debiera subsanarse: el texto normativo que se propone debe adecuarse a las modificaciones normativas de la figura de la curatela operadas por el Decreto Legislativo N° 1384.
- b) Estamos de acuerdo con el legislador en establecer facilidades laborales que permitan al trabajador hacerse cargo del tratamiento y recuperación de su hijo menor de edad diagnosticado con cáncer. Sin embargo, por las observaciones contenidas en el punto 5 del análisis del presente informe, consideramos que no resulta viable la propuesta de modificación del artículo 2 de la Ley N° 30012.

VI. RECOMENDACIONES

En la medida que la autógrafa de ley incide en el empleo público (al pretender modificar la Ley N° 30012, aplicable al sector público y privado) y considerando que la licencia con goce de haber que propone sería asumida en parte por Essalud, sugerimos que la propuesta normativa sea sometida a consideración de la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR y Essalud.

Atentamente,

Renato Sarzo Tamayo
Director de Normativa de Trabajo (e)

H.R I-068255-2020