Protección al personal con diabetes



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Luego de 18 años de haber entrado en vigor la Ley N° 28553, Ley general de protección de personas con diabetes, el sábado 4 de mayo fue publicado su reglamento, aprobado por el D. S. Nº 008-2023-SA. En lo laboral, la ley no contenía mayor regulación, salvo su artículo 9, que fue incorporado por la Ley N° 30867, 13 años después, y que dispuso que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementaría acciones de prevención y promoción para la lucha contra la diabetes, brindando a los trabajadores de los sectores público y privado el acceso a programas de prevención y campañas de descarte de la diabetes. Asimismo, el citado artículo fijó que la diabetes o sus secuelas no son causales de impedimento para el ingreso o motivo de cese de la relación laboral. Se entiende que esta restricción apunta a que el empleador no pueda despedir a un trabajador por su sola condición de persona con diabetes, pero no impide que se le despida si se cuenta con alguna causa prevista en el ordenamiento laboral como, por ejemplo, la comisión de una falta grave. El reglamento bajo comentario trae consigo una serie de obligaciones para los empleadores, como evitar la discriminación en el acceso al empleo, así como durante la relación laboral por razón de diabetes. En tal sentido, las ofertas de empleo no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. Además, en línea con lo regulado por la ley, no se podrá despedir a un trabajador por el solo hecho de padecer diabetes.

El empleador deberá también desarrollar, en el marco de sus actividades, acciones orientadas a la prevención de la diabetes, mediante intervenciones de promoción de la salud, expendio de agua, frutas y productos saludables en sus comedores institucionales y otras instalaciones. Esto último dirigido desde luego a aquel personal que labora de manera presencial, no así a los teletrabajadores. Asimismo, será obligatorio el desarrollo y cumplimiento de políticas de alimentación saludable, así como el desarrollo de campañas de comunicación en redes, circuito cerrado u otro sistema de información. Se deben generar entornos laborales que promuevan prácticas saludables para prevenir la diabetes entre sus trabajadores. El avance tecnológico permite que las campañas puedan difundirse en las redes internas de la empresa, por correo electrónico institucional u otro medio de comunicación con que se cuente. La normativa no exige implementar gimnasios o espacios para hacer deportes en el centro de trabajo, pero sí motivar al personal para que realice prácticas saludables que tengan, entre otros objetivos, prevenir la diabetes. Y, según sus competencias, los empleadores deberán apoyar en la difusión de la información y del conocimiento científico técnico que brinde el Ministerio de Salud sobre aspectos vinculados con el cambio hacia los comportamientos saludables que disminuyan el riesgo para adquirir diabetes; generar entornos para reducir el riesgo de desarrollar diabetes y ambientes inclusivos para la integración de los diabéticos en la comunidad.