

**LEY QUE MODIFICA LA LEY No 29783,
LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO, A FIN DE PRECISAR LA
ADECUACIÓN DEL TRABAJADOR AL
PUESTO DE TRABAJO EN CASO DE
ACCIDENTE O ENFERMEDAD**

Los Congresistas de la República que integran el Grupo Parlamentario Bloque Democrático Popular, a la iniciativa del congresista **Edgard Reymundo Mercado**, al amparo de lo establecido en el Artículo 107° de la Constitución Política del Perú y de los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen el Proyecto de Ley:

Proyecto de Ley

**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
HA DADO LA SIGUIENTE LEY:**

**LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO, A FIN DE PRECISAR LA ADECUACIÓN DEL TRABAJADOR AL
PUESTO DE TRABAJO EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD**

Artículo 1.- Objeto

El objeto de la presente iniciativa es modificar la ley N° 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de precisar los casos de movilidad o reubicación de los trabajadores en casos de accidentes o enfermedad.

Artículo 2.- Modificación de la Ley N° 29783

Modifique los artículos 75, 76 y 77 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los siguientes términos:

“Artículo 75. Participación en la identificación de riesgos y peligros

Los representantes de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo participan en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo, solicitan al empleador los resultados de las evaluaciones, sugieren las medidas de control y hacen seguimiento de estas. Asimismo, solicitan al empleador

información sobre la transferencia o reubicación, en los casos previstos en el artículo 76 de la presente ley. En caso de no tener respuesta satisfactoria, pueden recurrir a la autoridad administrativa de trabajo.

Artículo 76. Adecuación del trabajador al puesto de trabajo

*Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos o **reubicados**, previa evaluación del empleador, en caso de accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o **enfermedad común**, a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos, **beneficios laborales** y de categoría; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente.*

Artículo 77. Protección de los trabajadores de contratistas, subcontratistas y otros

*Los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores o bajo modalidades formativas o de prestación de servicios, tienen derecho al mismo nivel de protección, **considerando los casos de transferencia o reubicación de los trabajadores**, en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

UNICA. – El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, realiza los ajustes normativos correspondientes y adecuación del reglamento, en un plazo no mayor a los 45 días calendario, contados a partir de la vigencia de la presente ley.

Lima, noviembre de 2025

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En los últimos años se ha ido precisando el concepto de la salud en el trabajo, llegando a definir que en el ámbito laboral la salud no se traduce necesariamente en la ausencia de enfermedades o afecciones, sino que también se relacionan que elementos o factores que afectan a los trabajadores y que están relacionados directamente con el ambiente del trabajo.

La evolución de las formas de trabajo hace que los trabajadores se vean expuestos a nuevos y diferentes riesgos, haciendo que la “salud” en el trabajo se aborde de otra manera. El mercado laboral anteriormente se dinamizaba a partir de la agricultura y posteriormente en las grandes industrias, pasando por un proceso de automatización y una economía de servicios que implica otro tipo de relaciones laborales y un menor uso de la fuerza física. Respecto al tema de “seguridad” también ha ido evolucionando como un enfoque de prevención, donde si bien se hace referencia a los cuidados por las actividades riesgosas, también hace referencia a la prevención en cuanto a las afectaciones del entorno hacia cada uno de los trabajadores.

De esta manera, tanto salud como la seguridad en el trabajo llegan al siglo XXI enfocadas en contextos laborales donde las exigencias son más mentales que físicas¹. Los estilos de vida actuales, han adquirido mayor relevancia e impacto en los lugares de trabajo, lo cual implica que no solo se consideren aspectos ocupacionales sino también nuevos estilos de vida que generan riesgos en la sociedad en general.

La falta de actividad física (que se explica con los pocos horarios y oportunidades que se puedan ofrecer, los nuevos patrones de alimentación (la influencia de la comida rápida), los patrones de sueño modificados (uso excesivo de aparatos electrónicos) y el incremento en el consumo de sustancias ha generado modificaciones en los estilos de vida y esta impactando en la calidad de vida de las personas, a un nivel global².

Hay que mencionar también que la pandemia del COVID modificó diversos aspectos de nuestras vidas, uno de ellos el laboral³:

¹ Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo al 2030

² SCIELO. Factores ocupacionales y su relación con estilos de vida en trabajadores peruanos: un estudio estratificado por sexo. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S3020-11602024000400003&script=sci_arttext&tlng=es

³ Cinco cambios en las relaciones laborales provocados por el coronavirus. Disponible en: <https://theconversation.com/cinco-cambios-en-las-relaciones-laborales-provocados-por-el-coronavirus-142023>

- (i) **El horario y la jornada laboral**
La flexibilización del horario, a partir de combinación de labores en diferentes lugares (empresa, domicilio u otro) en ocasiones dificulta la toma de decisiones.
- (ii) **El lugar de trabajo**
La aparición del teletrabajo si bien apareció antes de pandemia como una respuesta de la organización del trabajo, se intensificó a partir de la necesidad de distanciamiento por prevención. Esta nueva forma de trabajar implica cambios en las relaciones y una nueva mentalidad que implica relaciones con los jefes o compañeros de trabajo.
- (iii) **Liderazgo y relación con trabajadores**
El distanciamiento implica nuevas formas de relación laboral, donde además el control de las tareas se orienta al cumplimiento de los objetivos.
- (iv) **La permanencia en la empresa**
La pandemia visualizo que no necesariamente una buena carrera profesional conlleva al desarrollo de la vida laboral en un mismo lugar. Ahora hay una tendencia al cambio, donde puestos de trabajo se modifican o desaparecen.
- (v) **El trabajo como medio de desarrollo profesional y personal**
La pandemia, y ahora también la inteligencia artificial, han hecho que la forma de trabajar se modifique, sino que además algunos trabajos desaparezcan y se generen nuevos, esto debido a los cambios de hábitos y de consumo (por ejemplo, la tendencia de que las parejas jóvenes tengan mascotas y no hijos genera un cambio en patrones de demanda de bienes y servicios).

En los últimos años hay una tendencia al acoso que en algunos casos deriva en suicidio en centros laborales, lo cual es una muestra de la necesidad de abordar la salud mental en los trabajos. El estrés que provoco la pandemia produjo también ansiedad y depresión entre los trabajadores.

Las nuevas generaciones Millennials y Generación Z, de acuerdo con diferentes informes, están siendo cada vez mas afectados en entornos

laborales en lo relacionado a la salud mental, donde además los límites de la vida personal y laboral no están siendo muy claros⁴.

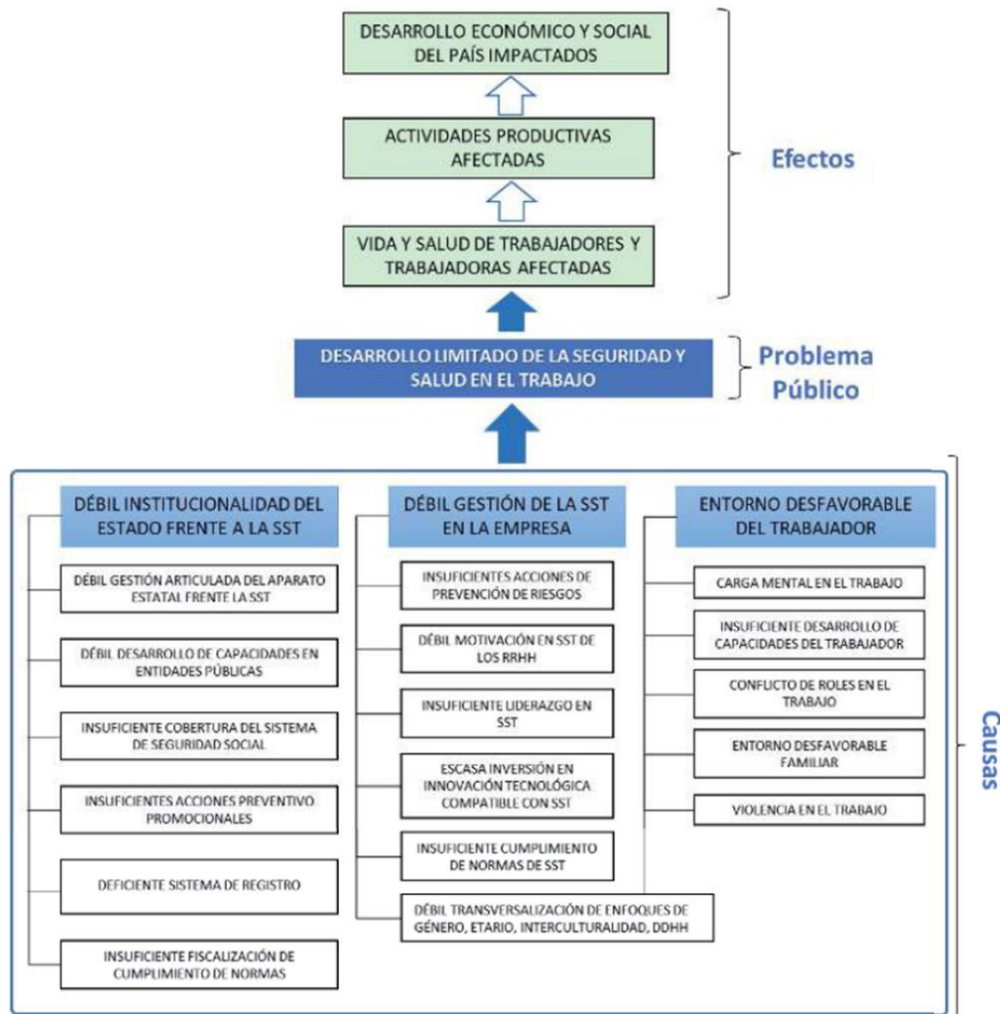
A partir de lo mencionado, es que se estructura el problema público de la salud y seguridad en el trabajo:

- (i) La débil institucionalidad del estado frente a la salud y seguridad en el trabajo, entendiéndose desde las normas, la aplicación de las mismas y la capacidad del estado para hacerle seguimiento o fiscalización;
- (ii) La débil gestión de las empresas respecto a la salud y seguridad en el trabajo, que se entiende en ocasiones como la inadecuada o deficiente ampliación de la norma,
- (iii) La poca atención que hay respecto a la influencia del entorno sobre el trabajador en ámbitos laborales.

En el gráfico a continuación, tomado de POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (PNSST) AL 2030, da cuenta de los efectos que presenta la mala aplicación, o dicho de otra manera, el desarrollo limitado de la salud y seguridad en el trabajo. En esa línea, un trabajador sin los cuidados correspondientes, no desarrollará adecuadamente su labor y la actividad de la empresa se verá afectada, y de una manera mayor la afectación será a la economía y el desarrollo de país.

⁴ <https://wellhub.com/es-mx/blog/beneficios-y-programas-de-bienestar/salud-mental-laboral-generaciones-jovenes/>

Modelo de causalidad del problema público del desarrollo limitado de la SST



Es por lo anterior, que es importante un adecuado abordaje de la salud y seguridad en el trabajo, pues no solo debe mirarse como se siente el trabajador respecto a su salud personal, sino como puede afectarlo el entorno donde se desempeña. Es por lo anterior que se generan esquemas de seguimiento que no solo informe, sino que tengan la capacidad de anticipar⁵:

⁵ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Boletín estadístico mensual Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. Septiembre 2025. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8970708/7382051-boletin-sat-setiembre-2025.pdf?v=1762792778>

Sistemas de Información y Notificación

Los sistemas de notificación y registro de accidentes laborales constituyen herramientas fundamentales para la generación de información estadística confiable. La investigación en seguridad y salud ocupacional se ha intensificado en los últimos años, reconociendo la necesidad de profundizar en tópicos que involucran múltiples sectores de la sociedad y se interrelacionan con el bienestar humano desde la actividad laboral.

La importancia de estos sistemas trasciende su función administrativa, constituyéndose en instrumentos esenciales para la identificación de patrones, tendencias y factores de riesgo en el ámbito laboral. La evidencia científica demuestra que la disponibilidad de datos confiables es fundamental para el desarrollo de estrategias preventivas efectivas.

De acuerdo con el boletín mensual del Ministerio de Trabajo de setiembre 2025, Boletín estadístico mensual Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales⁶, se proyecta que el presente año cierre con 44.3 mil accidentes ocupacionales, cifra superior a lo registrado en el 2024 cuando dicho dato ascendió a 38,900 accidentes.



Fuente: Sistema Informático de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales (SAT)
Elaboración: MTPE – OGETIC – Oficina de Estadística

⁶ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8970708/7382051-boletin-sat-setiembre-2025.pdf?v=1762792778>

La estadística mostrada da cuenta de accidentes laborales, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, que ayudan en un sentido respecto a cómo abordar la salud y la seguridad en el trabajo, sin considerar que existe un contexto que está cambiando y que está afectando a los trabajadores, en especial a los más jóvenes.

Así, el objetivo es precisar la norma a fin de que se consideren otros aspectos por parte de los empleadores o empresas, en contexto que afecta a todas las personas, sea en el trabajo o no. Si bien el enfoque inicial busca circunscribirse solo a lo que sucede en el ámbito del trabajo, este está cambiando no solo a partir de la pandemia sino además con la irrupción de la inteligencia artificial.

II. ANALISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa no tiene un impacto directo en la caja fiscal, en la medida a que apunta a precisar el alcance de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, respecto a la transferencia o reubicación de los trabajadores cuando sus posibilidades de desarrollo laboral se ven afectadas por enfermedades comunes.

Como vemos en el flujograma detallado en la sección de exposición de motivos, se da cuenta que en la medida que la fuerza laboral se encuentra fortalecida, esto impactará en las empresas, y posteriormente en la dinámica económica y social.

Entre los beneficios que se identifican se encuentran:

- ✓ Mejora de la calidad de vida de los trabajadores, en la medida que el derecho a un trabajo digno y justo se ve fortalecido.
- ✓ Mejora en el ambiente laboral, que tiene un impacto adicional en los trabajadores, en la medida que las leyes se vuelven predecibles.
- ✓ Fortalecimiento de la fuerza laboral de los trabajadores de las empresas, que tiene un impacto en la productividad y el mejor desarrollo de las actividades.
- ✓ Mejora de los procesos productivos en la medida que las personas y la fuerza laboral ven respetados sus derechos.
- ✓ Fortalecimiento de las empresas, que le permite desarrollar innovaciones con una fuerza laboral distribuida uniformemente.
- ✓ Impacto en la dinámica económica, en la medida que las empresas se encuentran mejor posicionadas en el desarrollo productivo.

III. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACION NACIONAL

Al respecto del cuidado del trabajador existen referencias en la Constitución Política del Perú, donde se resalta su derecho psíquica y física (artículo 2°), a la protección de su salud (artículo 7°) y la atención prioritaria por parte del estado al trabajo (artículo 23°). De manera más precisa esta la ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – de 20 de agosto de 2011, donde además de principios se establece como objetivo “*promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país*”.

La presente iniciativa no se contrapone con el marco legal de la Salud y Seguridad en el Trabajo. La propuesta busca hacer precisiones a los artículos 75, 76 y 77 de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, a fin de precisar el alcance de los referidos a transferencia o reubicación de los trabajadores en caso de enfermedad común, en un contexto post pandemia donde muchas enfermedades o afecciones afectan al conjunto de la fuerza laboral, y donde se hace difícil diferenciar de las situaciones ocupacionales.

En ese sentido, existe un vacío que cubrir y que no es contemplado por la actual ley. Por tal razón se propone la presente iniciativa.

IV. VINCULACION CON EL ACUERDO NACIONAL Y SUS POLITICAS NACIONALES

La presente iniciativa se vincula con el Acuerdo Nacional en las siguientes políticas:

Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

(a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades

Política 13: Acceso Universal a los Servicios de Salud y a la Seguridad Social

(k) desarrollará políticas de salud ocupacionales, extendiendo las mismas a la seguridad social

Política 14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

(b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo

(l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza,

sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole

Política 24: Afirmación de un Estado eficiente y transparente

(a) incrementará la cobertura, calidad y celeridad de la atención de trámites, así como de la provisión y prestación de los servicios públicos, para lo que establecerá y evaluará periódicamente los estándares básicos de los servicios que el Estado garantiza a la población