

LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO

La Congresista de la República, que suscribe **MARÍA DEL CARMEN ALVA PRIETO**, con la facultad establecida en el artículo 107° de la Constitución Política, en concordancia con el artículo 22° inciso c), 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente:

PROYECTO DE LEY

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la siguiente Ley:

LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto garantizar que las personas trabajadoras que realizan actividades en posición de pie de manera prolongada cuenten con sillas o asientos adecuados que les permitan alternar la postura durante la jornada laboral, en resguardo de su salud, dignidad y productividad.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Las disposiciones de la presente Ley son aplicables a todos los centros de trabajo, públicos y privados, en los que las personas trabajadoras deban permanecer de pie por periodos continuos iguales o mayores a tres (3) horas durante la jornada.

Artículo 3. Definiciones

Para efectos de esta Ley, se entiende por:

- a) **Bipedestación estática:** Permanecer de pie en un mismo lugar, con movilidad mínima.
- b) **Bipedestación dinámica:** Permanecer de pie con desplazamientos intermitentes.
- c) **Bipedestación prolongada:** Permanecer de pie en cualquiera de las modalidades anteriores por más de tres (3) horas continuas durante la jornada laboral.

Artículo 4. Obligaciones del empleador

Son obligaciones del empleador:

- a) Proveer a las personas trabajadoras sillas o asientos con respaldo y condiciones ergonómicas mínimas que permitan la alternancia de postura.
- b) Garantizar periodos de descanso sentado en función de la naturaleza de las labores, conforme al diagnóstico de riesgos ergonómicos.
- c) Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo las disposiciones sobre descanso sentado y ubicación de sillas.
- d) Coordinar con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud la verificación de riesgos y medidas correctivas.

Artículo 5. Excepciones

La obligación establecida en la presente Ley no será exigible en aquellos puestos de trabajo donde:

- a) La posición de pie sea inherente a la actividad, como el caso de operarios en líneas de producción industrial, personal de campo agrícola, técnicos de mantenimiento en actividad, entre otros.
- b) Exista un riesgo objetivo para la seguridad de las personas usuarias, clientes o del propio trabajador, como los agentes de seguridad en tareas de control activo, entre otros.

En estos casos, el empleador deberá garantizar pausas activas, rotación de tareas o descansos equivalentes.

Artículo 6. Suministro proporcional y rotativo de sillas

La obligación de proveer sillas o asientos para descanso no implica necesariamente que cada persona trabajadora cuente con una silla individual en todo momento.

El empleador podrá implementar un sistema proporcional y rotativo de sillas, siempre que garantice que:

- a) La cantidad de sillas disponibles resulte suficiente para permitir la alternancia efectiva entre postura de pie y postura sentada durante la jornada laboral.
- b) La rotación sea organizada, razonable y documentada, de modo que ninguna persona trabajadora quede privada del descanso sentado cuando lo requiera por la naturaleza de sus funciones.
- c) El sistema de rotación y el número de sillas disponibles se establezcan en el Reglamento Interno de Trabajo o en un anexo específico aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- d) En ningún caso la rotación podrá afectar la salud o dignidad de las personas trabajadoras.

Artículo 7. Fiscalización y sanciones

La fiscalización del cumplimiento de la presente Ley está a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

El incumplimiento constituye infracción muy grave y será sancionado conforme a la escala de multas previstas en el régimen de la Ley General de Inspección del Trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera derivar.

Artículo 8. Periodo de adaptación para las empresas

Las empresas y entidades públicas comprendidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley disponen de un periodo máximo de doce (12) meses contados desde la entrada en vigencia de su Reglamento para adecuar progresivamente sus centros de trabajo a las obligaciones establecidas respecto al descanso sentado y provisión de sillas ergonómicas.

Durante el periodo de adaptación, las inspecciones de SUNAFIL tendrán carácter orientador, priorizando la asistencia técnica y la verificación del avance en la implementación de las medidas, sin perjuicio de la imposición de sanciones únicamente en casos de negativa injustificada o incumplimiento deliberado.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Sectores priorizados.

Se prioriza la aplicación de la presente Ley en los siguientes sectores:

- a) Comercio minorista y retail (supermercados, bodegas, farmacias, tiendas por departamento).
- b) Hostelería, gastronomía y turismo (hoteles, restaurantes, cafeterías, agencias de viajes).
- c) Salud (clínicas, hospitales, farmacias).
- d) Servicios financieros y administrativos presenciales (bancos, cajas, entidades públicas de atención al ciudadano).
- e) Transporte y aeropuertos (counters, boleterías y control de tickets).
- f) Educación (personal administrativo en recepción, mesa de partes y docentes de inicial y primaria).
- g) Vigilancia privada en puestos fijos, cuando la seguridad lo permita.



MARIA DEL CARMEN ALVA PRIETO
Congresista de la República

“Año de la recuperación y consolidación de la
economía peruana”

Segunda. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, reglamentará la presente Ley en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días calendario contados desde su publicación.

Tercera. Adaptación de reglamentos internos.

Las empresas cuentan con un plazo máximo de trescientos sesenta (360) días calendario para adecuar sus Reglamentos Internos de Trabajo a lo establecido en la presente Ley.

MARÍA DEL CARMEN ALVA PRIETO
Congresista de la República

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS

1.1. FINALIDAD DE LA PROPUESTA

La presente iniciativa busca proteger la salud física y mental de las personas trabajadoras que permanecen de pie en sus jornadas laborales, mediante la obligación de los empleadores de proveer asientos adecuados para permitir la alternancia de posturas.

La finalidad del proyecto es establecer el derecho al descanso sentado para todas las personas trabajadoras que deban permanecer de pie durante tres horas continuas o más, asegurando la provisión de sillas ergonómicas, descansos alternados y medidas de prevención acordes con la naturaleza del puesto de trabajo, con el fin de prevenir enfermedades ocupacionales, reducir riesgos ergonómicos y mejorar la productividad, siguiendo la tendencia de países como México y España, donde esta medida ya ha sido implementada.

1.2. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

La presente iniciativa se sustenta en los siguientes principios y derechos constitucionales:

- a) Derecho a la integridad física y moral (art. 2) numeral 1 de la Constitución): la exposición constante a riesgos ergonómicos sin medidas preventivas vulnera este derecho fundamental.
- b) Derecho a condiciones dignas y justas de trabajo (art. 23 de la Constitución). Garantizar descanso sentado forma parte de la obligación estatal de proteger el bienestar físico de las personas trabajadoras.
- c) Deber del Estado de promover la salud y seguridad en el trabajo (art. 7 de la Constitución).
- d) Asimismo, el Convenio 155 de la OIT, ratificado por el Perú, obliga al Estado a desarrollar normas específicas que garanticen condiciones laborales seguras y saludables, incluyendo medidas de ergonomía y prevención de riesgos posturales.
- e) El proyecto se adecua también a la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que señala la obligación del empleador de identificar riesgos y adoptar medidas de prevención. Sin embargo, dicha ley no regula la bipedestación prolongada ni impone el suministro de sillas.

1.3. PROBLEMA IDENTIFICADO

En el Perú, miles de personas trabajadoras realizan sus actividades en posición de pie por tiempos prolongados por 8 a 10 horas diarias, especialmente en sectores como comercio, servicios, salud, transporte, vigilancia y atención al público.

La realidad laboral peruana evidencia que una proporción significativa de trabajadores permanece de pie durante extensas jornadas sin contar con condiciones ergonómicas mínimas. Sectores como comercio minorista, retail, hostelería, salud, vigilancia privada y

transporte concentran gran parte de la fuerza laboral expuesta a bipedestación prolongada, especialmente mujeres y jóvenes. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), más del 48 % de trabajadores del sector servicios realiza actividades en posición de pie por periodos prolongados, lo que incrementa considerablemente la probabilidad de desarrollar lesiones musculoesqueléticas, fatiga crónica y trastornos circulatorios (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2022).¹

La “bipedestación prolongada”, definida como permanecer de pie por más de tres horas continuas, constituye un riesgo ergonómico reconocido internacionalmente, asociado a patologías como várices, fatiga muscular, lumbalgias, trastornos circulatorios, agotamiento físico y disminución del rendimiento laboral (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

Diversos estudios han demostrado que la permanencia de pie sin alternancia postural incrementa el riesgo de lesiones músculo-esqueléticas y afecta la salud cardiovascular, especialmente en mujeres y jóvenes trabajadores (Robert B. Dick, PhD)², así como a trastornos musculoesqueléticos, várices, fatiga y dolor lumbar (OMS, OIT).³ Esta condición de riesgo se agrava en labores de atención al cliente y retail, donde el diseño de los puestos de trabajo no contempla periodos de descanso sentado.

Asimismo, Estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019)⁴ advierten que la permanencia de pie sin alternancia postural constituye un riesgo ergonómico relevante, vinculado a várices, lumbalgias, dolor de rodilla, inflamación articular y disminución del rendimiento laboral. Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS)⁵ identifica estas condiciones como factores directos de enfermedades ocupacionales de alta prevalencia en países con mercados laborales precarizados.

A nivel nacional, SUNAFIL ha documentado en sus inspecciones recurrentes múltiples casos de posturas forzadas, ausencia de mobiliario ergonómico y falta de pausas activas en sectores como supermercados, farmacias, restaurantes, clínicas y bancos. No obstante, la normativa peruana no contempla una obligación específica de garantizar el descanso sentado, lo que genera un vacío regulatorio que afecta la salud, la dignidad y la igualdad de los trabajadores.

Esta situación se vuelve más crítica en mujeres trabajadoras, quienes representan la mayor parte del personal en retail, cajas de supermercados, farmacias y atención al cliente. Diversas investigaciones han demostrado que las mujeres presentan mayor riesgo

¹ Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). Informe técnico: Mercado laboral en el Perú. INEI

² <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2014/12/09/standing/#:~:text=The%20studies%20consistently%20reported%20increased,over%204%20hours%20per%20day>.

³ https://www.who.int/es?utm_source

⁴ Organización Internacional del Trabajo. (2019). Ergonomía y trabajo decente: recomendaciones técnicas. OIT.

⁵ Organización Mundial de la Salud. (2020). Lesiones musculoesqueléticas relacionadas con el trabajo. OMS.

de trastornos circulatorios y musculoesqueléticos asociados a la bipedestación prolongada debido a factores fisiológicos y cargas laborales adicionales (Tissot et al., 2019).⁶

Como se ha señalado, actualmente no existe en el ordenamiento jurídico peruano una obligación expresa del empleador de garantizar espacios, mobiliario o tiempos razonables de descanso sentado para quienes permanecen de pie durante su jornada. Las normas de seguridad y salud en el trabajo mencionan riesgos ergonómicos de manera general, pero carecen de un mandato claro y específico sobre el uso de sillas o descansos obligatorios, lo que genera vacíos y prácticas laborales que vulneran la dignidad y la salud de los trabajadores.

Frente a ello, la iniciativa legislativa que garantiza el derecho al descanso sentado constituye una respuesta necesaria, proporcional y urgente, que corrige un vacío normativo, previene riesgos ocupacionales y contribuye al trabajo digno conforme a los estándares nacionales e internacionales. La medida se alinea con el Convenio 155 de la OIT y con las políticas del Acuerdo Nacional relacionadas con empleo digno y salud pública.

1.4. EXPERIENCIA COMPARADA

La regulación del derecho al descanso sentado y la prevención de riesgos ergonómicos por bipedestación prolongada no es una novedad en los sistemas laborales modernos. Diversos países han implementado normas específicas que obligan a los empleadores a proveer asientos adecuados cuando las tareas se realizan de pie durante periodos continuos. Estas experiencias ofrecen evidencia empírica sólida sobre la viabilidad, eficacia y beneficios sanitarios de esta política pública.

a) México: “Ley Silla” (2024–2025)⁷

En diciembre de 2024, México aprobó una reforma a la Ley Federal del Trabajo que obliga a los centros laborales a proporcionar sillas ergonómicas para que las personas trabajadoras puedan alternar entre posturas de pie y sentadas. La norma, conocida popularmente como “Ley Silla”, entró en vigor en junio de 2025 y establece sanciones de hasta 2 500 UMA para quienes incumplan.

El objetivo central es la prevención de lesiones musculoesqueléticas, la reducción del agotamiento físico y la mejora de la productividad, especialmente en comercio minorista y servicios.

Estudios preliminares del propio gobierno mexicano (Secretaría del Trabajo y Previsión Social – STPS) señalan una reducción proyectada del 15 % en incapacidades médicas vinculadas a várices, lumbalgias y fatiga acumulada luego de la implementación en

⁶ Tissot, F., Messing, K., & Stock, S. (2019). Standing, postural change and musculoskeletal symptoms. *Journal of Occupational Health*, 61(3), 235–244.

⁷ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2025). Lineamientos para la implementación de la reforma sobre sillas ergonómicas. Gobierno de México.

grandes cadenas de supermercados (STPS, 2025). Asimismo, se ha reportado una mayor satisfacción laboral en personal de cajas, farmacias y atención al público.

b) España: Normativa pionera en ergonomía laboral⁸

España es uno de los países que más tempranamente reguló la existencia de asientos adecuados en centros de trabajo. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Real Decreto 486/1997 establecen que los empleadores deben garantizar que “las personas trabajadoras dispongan de un asiento apropiado cuando la tarea pueda realizarse sentada o de un asiento para el descanso cuando la actividad exija permanecer de pie”.

Las inspecciones realizadas por la Inspección de Trabajo han determinado que la implementación de asientos reduce significativamente las bajas laborales por trastornos musculoesqueléticos y mejora el rendimiento en servicios de atención al público (Ministerio de Trabajo, 2019).

c) Chile: Normas de ergonomía y Decreto Supremo N.º 63⁹

Chile ha integrado de manera explícita los riesgos ergonómicos en su regulación laboral. El Decreto Supremo N.º 63 (2005) obliga a los empleadores a adaptar los puestos para reducir fatiga, molestias y lesiones asociadas a posturas prolongadas. Aunque no menciona expresamente el derecho al descanso sentado, la jurisprudencia administrativa de la Superintendencia de Seguridad Social ha interpretado que proveer asientos es una medida mínima razonable de prevención en casos de bipedestación prolongada.

Investigaciones del Instituto de Salud Pública de Chile muestran que la alternancia postural disminuye en 30 % la prevalencia de dolor lumbar y reduce la probabilidad de desarrollo de várices en trabajadoras de retail (ISP, 2021).

d) Canadá: Estándares ergonómicos obligatorios por provincia¹⁰

En Canadá, varias provincias —como Ontario, Quebec y British Columbia— han establecido estándares obligatorios de ergonomía que incluyen la provisión de asientos o estaciones de descanso para trabajadores que realizan actividades de pie durante largos periodos.

El Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS) recomienda que toda labor de atención al público o trabajo repetitivo incorpore alternancia entre posiciones sentadas y de pie, y que se proporcionen asientos ajustables para minimizar riesgo de lesiones musculoesqueléticas (CCOHS, 2020). Canadá reporta que estas medidas

⁸ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo. Gobierno de España.

⁹ Instituto de Salud Pública de Chile. (2021). Estudio sobre riesgos ergonómicos en el sector retail. Gobierno de Chile.

¹⁰ Canadian Centre for Occupational Health and Safety. (2020). Ergonomics and standing work: Best practices. CCOHS.

reducen entre 20 % y 30 % los casos de dolor lumbar y fatiga crónica en trabajadores de servicios.

e) Francia y la Unión Europea: Reglas comunitarias sobre ergonomía¹¹

La Directiva Europea 89/391/CEE y posteriores normas específicas obligan a los Estados miembros a proteger la salud de los trabajadores frente a riesgos ergonómicos. Francia, en particular, incorporó en el Code du Travail la obligación de proporcionar asientos cuando la actividad lo permita y de realizar evaluaciones ergonómicas periódicas.

Un informe del Instituto Nacional de Investigación y Seguridad (INRS) concluyó que los trabajadores expuestos a bipedestación prolongada que acceden a asientos o descansos activos presentan una reducción de 40 % en molestias musculares y una mejora notable en la percepción de bienestar laboral (INRS, 2018).

Por lo tanto, la experiencia internacional demuestra que:

- ✓ la provisión de sillas ergonómicas es una práctica estándar en países con legislación laboral moderna.
- ✓ las medidas de alternancia postural generan mejoras comprobadas en salud ocupacional y productividad.
- ✓ la medida no implica costos excesivos para las empresas y se integra fácilmente en políticas de prevención de riesgos.
- ✓ los Estados que han regulado este derecho han reportado baja conflictividad, amplia aceptación y efectos positivos en sectores intensivos en bipedestación (retail, servicios y salud).

La evidencia comparada respalda que el Perú puede implementar una regulación similar de manera eficaz, alineándose con estándares internacionales y cerrando un vacío crítico en la legislación vigente.

1.5. JUSTIFICACIÓN SOCIAL, LABORAL Y DE SALUD PÚBLICA

- ✓ **Protección de la salud:** La alternancia de posturas previene lesiones músculo-esqueléticas, trastornos circulatorios y fatiga crónica. La evidencia médica demuestra que el simple hecho de permitir sentarse por intervalos razonables reduce hasta en 40 % el riesgo de patologías asociadas (Tissot et al., 2019).¹²

¹¹ Institut National de Recherche et de Sécurité. (2018). Étude ergonomique sur la station debout prolongée. INRS.

¹² Tissot, F., Messing, K., & Stock, S. (2019). *Standing, sitting and alternating postures at work: Evidence-based recommendations*. Journal of Occupational Health, 61(5), 375–386.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15764325/>

- ✓ **Mejora de la productividad laboral:** El descanso sentado reduce la fatiga y el estrés físico, aumentando la calidad del servicio y preservando la capacidad laboral a largo plazo.
- ✓ **Reducción de costos sociales y económicos:** Menos lesiones implica menos descansos médicos, menos subsidios por incapacidad temporal y menor rotación laboral, lo que beneficia tanto a trabajadores como empleadores.
- ✓ **Perspectiva de género:** La mayoría de puestos de bipedestación prolongada en comercio, retail y servicios son ocupados por mujeres, quienes enfrentan consecuencias de salud más severas por factores biológicos y socioeconómicos. La ley tiene un impacto protector esencial.

1.6. PROPORCIONALIDAD Y RAZONABILIDAD DE LA MEDIDA

La propuesta establece:

- ✓ Define bipedestación estática, dinámica y prolongada.
- ✓ Reglas generales de acceso al descanso sentado, aplicables de manera transversal a todos los centros de trabajo.
- ✓ Excepciones razonables, únicamente cuando la naturaleza del puesto exija permanecer de pie (por seguridad, labores técnicas o actividades operativas).
- ✓ Opciones de implementación progresiva y rotativa, que permiten a las empresas adecuarse sin afectar sus operaciones.
- ✓ Un periodo de adaptación de 12 meses, lo que garantiza viabilidad económica y logística.
- ✓ Estas características demuestran la proporcionalidad de la medida, la cual no genera costos excesivos ni afecta la productividad empresarial.
- ✓ Establece la fiscalización a cargo de SUNAFIL.
- ✓ Prioriza sectores donde la exposición al riesgo es mayor, como comercio, salud, transporte y educación

La iniciativa legislativa es necesaria, constitucional, técnica y socialmente pertinente. Contribuye a garantizar la salud, la dignidad y el bienestar de las personas trabajadoras, reduce riesgos ergonómicos y fortalece la cultura de prevención en el país. La aprobación de esta ley representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales y en la construcción de un entorno de trabajo digno y saludable.

1.7. BENEFICIOS ESPERADOS

1. En materia de **salud ocupacional**, la implementación de esta medida contribuye significativamente a la reducción de riesgos laborales, como la aparición de várices, la fatiga muscular, los dolores lumbares y las lesiones de rodilla. Asimismo, permite disminuir el ausentismo generado por enfermedades vinculadas a posturas forzadas y jornadas prolongadas en posiciones poco ergonómicas.

2. En términos de **productividad**, los trabajadores se mantienen más descansados y con mejores condiciones físicas, lo que se traduce en un incremento directo del rendimiento y la eficiencia en sus actividades. Además, la mejora de las condiciones laborales favorece la reducción de la rotación de personal, especialmente en sectores con mayor exposición, como el comercio y la hostelería.

3. En relación con la **equidad y la dignidad laboral**, esta medida fortalece la protección de mujeres y jóvenes, quienes conforman la mayor parte de la fuerza laboral en rubros de comercio y servicios. Al mismo tiempo, contribuye a consolidar la imagen del Perú como un país comprometido con el avance de los derechos laborales modernos, promoviendo entornos más justos y humanizados para todos los trabajadores.

II. EFECTOS DEL PROYECTO EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La aprobación del presente proyecto de Ley garantiza el derecho al descanso sentado en los centros de trabajo generará efectos directos e indirectos sobre el ordenamiento jurídico peruano, complementando normas vigentes, cerrando vacíos regulatorios y fortaleciendo el sistema de seguridad y salud en el trabajo. Los impactos se describen a continuación:

2.1. Complemento y desarrollo de la Ley N° 29783 – Seguridad y Salud en el Trabajo

La propuesta no modifica directamente la Ley N° 29783, pero incorpora un desarrollo normativo específico respecto a los riesgos ergonómicos derivados de la bipedestación prolongada, materia que hoy solo está regulada de forma general.

Efectos concretos:

- ✓ Se crea una obligación expresa para el empleador de garantizar descansos sentados y sillas ergonómicas, mandato que antes no existía de forma específica.
- ✓ La SUNAFIL deberá actualizar sus protocolos de fiscalización para incluir criterios técnicos sobre bipedestación, descanso alternado y mobiliario ergonómico.
- ✓ Los empleadores deberán incorporar este nuevo riesgo ergonómico en la Matriz IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control), incluyendo medidas preventivas y correctivas.
- ✓ Este efecto refuerza los principios de prevención y protección establecidos en la Ley 29783 sin contradecirlos.

2.2. Modificación indirecta del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de todas las empresas

La Ley obliga a que todos los empleadores adecúen su Reglamento Interno de Trabajo, incorporando:

- ✓ Protocolos de descanso sentado.
- ✓ Ubicación y número mínimo de sillas o sistemas rotativos.
- ✓ Procedimiento de alternancia de posturas según puesto de trabajo.

- ✓ Criterios de ergonomía y evaluación del Comité de SST (Seguridad y Salud en el Trabajo).
- ✓ Aunque no se modifica el Reglamento del RIT (DS 039-91-TR), todos los centros de trabajo deberán actualizar sus reglas internas en un plazo de 360 días, generando un efecto normativo vinculante para cada empleador.

2.3. Impacto en la normativa de SUNAFIL y en la Ley General de Inspección del Trabajo

La calificación de la infracción como muy grave (artículo 7 del proyecto) implica:

- ✓ Actualización del Cuadro de Infracciones y Sanciones para incorporar el incumplimiento del descanso sentado.

SUNAFIL deberá emitir directivas, lineamientos y criterios técnicos sobre:

- ✓ Número de sillas.
- ✓ Rotación proporcional.
- ✓ Evaluación ergonómica del puesto.
- ✓ Excepciones justificadas y su acreditación.

Con ello se fortalecen las herramientas de fiscalización, especialmente en sectores retail, comercio y salud.

2.4. Relación con la normativa sobre ergonomía y derechos laborales vigentes

a) Integración con el Decreto Supremo 005-2012-TR (Reglamento de SST)

El Reglamento ya menciona riesgos ergonómicos, pero no regula la bipedestación prolongada ni los descansos obligatorios.

El proyecto llena este vacío y establece parámetros claros que permitirán a los comités de SST exigir medidas concretas y no solo recomendaciones generales.

b) Relación con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)

No se modifica ningún derecho de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral LPCL, pero se amplía el contenido del derecho a condiciones de trabajo dignas, reforzando la obligación mínima de protección a la salud del trabajador.

2.5. Impacto en los sectores priorizados y su normativa especial

El proyecto contempla sectores priorizados, lo que genera efectos normativos complementarios:

- ✓ Comercio y retail: se integrará el descanso sentado a los manuales de atención al cliente y operaciones.

- ✓ Gastronomía y hostelería: se ajustarán reglas internas de desplazamiento y servicio.
- ✓ Vigilancia privada: se armoniza con la normativa de SUCAMEC, permitiendo descanso sentado en puestos fijos donde la seguridad no se vea afectada.
- ✓ Salud y farmacias: implica adecuación de protocolos asistenciales y de atención al usuario.
- ✓ Docentes y administrativos: complementa las disposiciones del sector Educación en materia de salud ocupacional.

Estas normas especiales no se modifican, pero se ven obligadas a incorporar lineamientos adicionales de ergonomía y descanso.

2.6. Nueva obligación de reglamentación por parte del Poder Ejecutivo

La Ley establece que el Poder Ejecutivo debe emitir un Reglamento en 180 días, obligación que generará:

- ✓ Parámetros técnicos de ergonomía (altura, tipo y características de la silla).
- ✓ Definición precisa de excepciones (industria, mantenimiento, seguridad activa).
- ✓ Criterios para la implementación progresiva en micro y pequeñas empresas.
- ✓ Esto actualiza y amplía la regulación nacional en materia de seguridad laboral.

2.7. Impacto en políticas nacionales y compromisos internacionales

La Ley contribuye al cumplimiento de:

- ✓ Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Convenio 187 de la OIT sobre sistemas nacionales de SST.
- ✓ Políticas del Acuerdo Nacional vinculadas al empleo digno.
- ✓ Objetivos de salud pública y prevención de enfermedades ocupacionales.
- ✓ Refuerza el marco de protección del trabajador sin generar contradicciones con el derecho vigente.

2.8. Adecuación obligatoria de empresas y entidades públicas

Con la entrada en vigencia del proyecto:

- ✓ Todos los empleadores (privados y públicos) deberán adquirir sillas ergonómicas y adecuar espacios de descanso.
- ✓ Las instituciones públicas deberán incluir estas compras en sus PIM, PAC y procesos de logística, lo que genera un efecto administrativo obligatorio.

En este sentido el proyecto no deroga ni modifica de forma expresa ninguna ley vigente, pero desarrolla, complementa y fortalece normas clave en seguridad y salud en el trabajo, imponiendo nuevas obligaciones al empleador y nuevas competencias reglamentarias al Poder Ejecutivo y SUNAFIL.

En conjunto, el proyecto eleva el estándar de protección laboral, moderniza la legislación peruana conforme a experiencias comparadas y cierra un vacío regulatorio histórico en materia de bipedestación prolongada.

III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La implementación de la Ley que garantiza el derecho al descanso sentado no solo es viable económicamente para las empresas y el Estado, sino que además genera beneficios sociales, sanitarios y productivos ampliamente superiores a los costos iniciales.

A continuación, desarrollaremos los impactos de la presente iniciativa.

3.1. Costos directos para las empresas

Los costos principales están vinculados a la compra de mobiliario ergonómico y a pequeñas adecuaciones de espacios de trabajo. Dichos costos son razonables, proporcionales y de ocurrencia única.

a) Adquisición de sillas ergonómicas

- ✓ Costo unitario promedio: S/ 250 – S/ 400
- ✓ Vida útil estimada: 5 a 8 años, dependiendo del uso.
- ✓ Inversión realizable gradualmente durante los 12 meses del periodo de adecuación.
- ✓ Incluso en empresas medianas y grandes, la adquisición de 20, 30 o 50 sillas distribuidas por áreas representa un gasto marginal comparado con el presupuesto anual de operación y seguridad y salud en el trabajo.

b) Adecuación de espacios físicos

- ✓ Las adecuaciones son menores y usualmente no requieren obras:
- ✓ Reorganización de zonas de atención.
- ✓ Señalización de espacios de descanso.
- ✓ Ajustes simples en el flujo de atención.
- ✓ En la mayoría de establecimientos —supermercados, farmacias, tiendas, oficinas, clínicas— se trata de reorganización interna y no de inversiones arquitectónicas.

c) Costos operativos

La implementación del descanso sentado no reduce la productividad, pues se realiza en intervalos razonables o momentos de baja actividad. En sectores como comercio minorista, la alternancia postural coincide con momentos de espera natural entre clientes.

Por ello, el costo operativo es prácticamente nulo.

3.2. Beneficios directos para empresas y trabajadores

Los beneficios superan ampliamente los costos iniciales y se manifiestan en tres dimensiones: salud ocupacional, productividad y clima laboral.

a) Reducción del ausentismo y licencias médicas

- ✓ Datos internacionales (México, Canadá, OIT) demuestran que la alternancia postural reduce significativamente problemas musculoesqueléticos y circulatorios.
- ✓ En México, tras la aplicación de la “Ley Silla”, se proyectó una reducción del 15 % en licencias médicas por trastornos derivados de la bipedestación prolongada.
- ✓ Las principales patologías prevenibles son várices, lumbalgias, fatiga crónica y lesiones en rodillas y espalda.
- ✓ Cada licencia médica evitada representa ahorro para la empresa y para el sistema de salud.

b) Incremento de la productividad

Trabajadores con mejor salud física rinden más y se equivocan menos. Según estudios de ergonomía de la OIT¹³ y Tissot et al. (2019):

- ✓ La productividad puede aumentar entre 7 % y 10 % con descansos adecuados.
- ✓ La calidad del servicio mejora notablemente en sectores de atención al público.
- ✓ La fatiga disminuye, lo cual reduce errores, quejas y tiempos muertos.

c) Reducción de rotación laboral

Las labores de bipedestación prolongada tienen índices altos de rotación por agotamiento físico. Con descansos sentados:

- ✓ La rotación puede reducirse entre 10 % y 20 %, dependiendo del rubro.
- ✓ La estabilidad laboral beneficia tanto a empresas como a trabajadores.
- ✓ Se reducen costos ocultos: contratación, capacitación, supervisión y pérdida de experiencia acumulada.

3.3. Beneficios indirectos para el Estado y la sociedad

a) Menor carga para el sistema de salud

La prevención de lesiones musculoesqueléticas disminuye:

- ✓ Consultas médicas en ESSALUD y Minsa.
- ✓ Gastos por incapacidad temporal.
- ✓ Tratamientos prolongados derivados de posturas forzadas.
- ✓ Se estima que, en promedio, por cada sol invertido en prevención ergonómica, el Estado ahorra entre S/ 2 y S/ 4 en costos indirectos (OIT, 2019).

¹³ <https://www.ilo.org/es/temas/administracion-e-inspeccion-del-trabajo/biblioteca-de-recursos/la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-guia-para-inspectores-del-trabajo-y-cuestiones-de-organizacion#:~:text=Ergonom%C3%ADa%20y%20factores%20humanos,del%20trabajo%20y%20enfermedades%20profesionales>.

b) Mejora del bienestar social y la calidad de vida

La mayoría de trabajadores afectados por la bipedestación prolongada pertenecen a sectores de ingresos bajos o medios, especialmente mujeres. Al reducirse la fatiga y las lesiones:

- ✓ Se mejora la calidad de vida familiar.
- ✓ Se reduce el impacto económico de enfermedades crónicas.
- ✓ Se promueve un ambiente laboral digno y saludable.

c) Fortalecimiento de la cultura preventiva

Este proyecto impulsa una transformación positiva en la cultura laboral del país:

- ✓ Promueve la ergonomía como parte del trabajo decente.
- ✓ Empuja a las empresas a cumplir con estándares internacionales (OIT).
- ✓ Ayuda a modernizar el enfoque de seguridad y salud en el trabajo.

3.4. Balance costo–beneficio

El análisis demuestra que los beneficios superan ampliamente a los costos, tanto a corto como a largo plazo.

La implementación de la Ley es económicamente razonable, técnicamente viable y socialmente beneficiosa. Los costos iniciales son reducidos, y los beneficios en salud, productividad, estabilidad laboral y bienestar general superan ampliamente la inversión requerida. La medida sigue estándares internacionales y experiencias exitosas, garantizando un retorno positivo para empresas, trabajadores y el Estado.

Por cada sol invertido en prevención ergonómica, se estima un retorno de entre 2 y 4 soles en reducción de costos indirectos (OIT, 2019).

La aprobación de esta Ley constituye un avance en la protección de los derechos laborales en el Perú, armonizando la legislación nacional con estándares internacionales y con medidas ya implementadas en países vecinos.

IV. CALIDAD REGULATORIA DEL PROYECTO DE LEY

La presente iniciativa normativa cumple con los criterios de calidad regulatoria, así como con las directrices del Análisis de Impacto Regulatorio (RIA). Su diseño responde a una necesidad real, está técnicamente sustentado y propone obligaciones proporcionadas, claras y aplicables, garantizando seguridad jurídica para trabajadores, empleadores y entidades fiscalizadoras.

A continuación, evaluaremos los principales componentes de calidad regulatoria:

4.1. Identificación clara del problema público

El proyecto parte de un diagnóstico preciso: en el Perú, cientos de miles de trabajadores permanecen de pie por más de tres horas continuas, sin alternancia postural, lo que constituye un riesgo ergonómico reconocido por la OIT, la OMS y la SUNAFIL.

Este problema no está regulado de manera específica en la legislación peruana. La Ley 29783 aborda los riesgos ergonómicos en términos generales, pero carece de un mandato expreso que obligue al empleador a ofrecer descanso sentado, lo que genera:

- ✓ vulneración del derecho a la salud,
- ✓ mayor incidencia de lesiones musculoesqueléticas,
- ✓ altos niveles de ausentismo y rotación,
- ✓ malas prácticas laborales en comercio, retail, salud, servicios y vigilancia.

La iniciativa, por tanto, responde a un vacío normativo real, medible y persistente.

4.2. Adecuación a los principios de legalidad, necesidad y proporcionalidad

La propuesta normativa cumple con los tres principios esenciales que exige todo marco regulatorio moderno:

a) Legalidad

El Congreso tiene competencia para regular condiciones laborales conforme a los artículos 102 y 107 de la Constitución.

La propuesta se basa en:

- ✓ art. 2 inciso 1 (integridad física y moral),
- ✓ art. 23 (condiciones dignas y justas de trabajo),
- ✓ art. 7 (derecho a la salud),
- ✓ Convenio 155 de la OIT (deber del Estado de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable).
- ✓ La medida, por tanto, es plenamente constitucional.

b) Necesidad

- ✓ No existe en el ordenamiento una norma específica que regule la bipedestación prolongada.
- ✓ Las disposiciones generales de seguridad y salud no han sido suficientes para prevenir daños ocupacionales.
- ✓ Por ello, la intervención legislativa es necesaria para corregir un problema que no puede resolverse solo mediante lineamientos o buenas prácticas voluntarias.

c) Proporcionalidad

La ley no impone costos excesivos ni afecta la libertad empresarial.

Los empleadores pueden optar por:

- ✓ sillas fijas,
- ✓ sistemas rotativos,
- ✓ adecuaciones progresivas,
- ✓ criterios según la naturaleza del puesto.

Además, se prevén:

- ✓ excepciones justificadas,
- ✓ periodo de adaptación de 12 meses,
- ✓ fiscalización gradual y orientadora durante el primer año.
- ✓ Esto evidencia que la regulación respeta el balance entre protección al trabajador y operatividad empresarial, cumpliendo con el test de proporcionalidad.

4.3. Claridad normativa y seguridad jurídica

El proyecto de ley incorpora elementos que fortalecen su calidad normativa:

- ✓ Definiciones técnicas precisas (bipedestación estática, dinámica y prolongada).
- ✓ Obligaciones claramente delimitadas para empleadores.
- ✓ Excepciones bien justificadas para actividades donde la postura de pie es inherente o necesaria por seguridad.
- ✓ Procedimientos internos (incluidos en el RIT).
- ✓ Competencias específicas para SUNAFIL.
- ✓ Plazos diferenciados y razonables para implementación (180 días para reglamento, 360 días para adecuación interna).
- ✓ Estos aspectos aseguran que la norma sea comprensible, aplicable y verificable, evitando ambigüedades y conflictos interpretativos.

4.4. Viabilidad administrativa e institucional

La norma asigna funciones claras a los órganos competentes:

- ✓ SUNAFIL: fiscalización y sanción.
- ✓ MTPE: elaboración del reglamento, lineamientos y adecuaciones técnicas.
- ✓ Comités de SST: verificación, diagnóstico ergonómico y seguimiento.
- ✓ Empleadores: implementación progresiva, adecuación del RIT y provisión de sillas.
- ✓ Las instituciones ya cuentan con marco funcional para ejercer estas competencias, de modo que la ley no crea nuevas entidades, no genera burocracia adicional y optimiza capacidades existentes, garantizando viabilidad administrativa.

4.5. Compatibilidad con el marco jurídico vigente

La ley:

- ✓ No deroga normas existentes.
- ✓ No genera contradicción con la Ley 29783 ni con su reglamento.
- ✓ Refuerza el principio de prevención y el derecho a condiciones dignas de trabajo.
- ✓ Complementa vacíos detectados en la regulación ergonómica.
- ✓ Se alinea con estándares internacionales.
- ✓ Por tanto, existe plena armonía entre esta iniciativa y el ordenamiento jurídico nacional e internacional.

4.6. Sostenibilidad y eficacia regulatoria

El diseño de la ley garantiza sostenibilidad:

- ✓ Implementación progresiva.
- ✓ Fiscalización gradual y asistencial el primer año.
- ✓ Integración en los mecanismos internos de empresa (RIT y Comité de SST).
- ✓ Actualización de estándares cada vez que el MTPE emita reglamentos o directivas.
- ✓ Esto evita que la norma se vuelva inoperante o imposible de cumplir, asegurando su aplicación real y continua.

En este sentido, el proyecto de ley cumple ampliamente con los estándares de calidad regulatoria, demostrando que es una norma:

- ✓ Necesaria para solucionar un vacío real.
- ✓ Proporcionada en sus obligaciones.
- ✓ Clara en su redacción y aplicación.
- ✓ Compatible con la legislación vigente.
- ✓ Sostenible administrativamente.
- ✓ Efectiva en términos de salud laboral, productividad y dignidad en el trabajo.
- ✓ Por ello, la propuesta es técnicamente sólida, normativamente coherente y socialmente beneficiosa, lo que respalda su aprobación.

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

El presente proyecto de ley se encuentra plenamente alineado con los principios, objetivos y compromisos asumidos por el Estado peruano en el Acuerdo Nacional, así como con las prioridades establecidas en la Agenda Legislativa del Congreso para el periodo 2024–2025, fortaleciendo la política de protección laboral, la promoción del trabajo decente y la vigencia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

5.1. Política de Estado N.º 1: “Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de derecho”

La propuesta fortalece el Estado de derecho al:

- ✓ desarrollar una regulación clara, necesaria y proporcional que protege derechos fundamentales de los trabajadores;
- ✓ reforzar el rol fiscalizador de la SUNAFIL y promover el cumplimiento normativo en todos los centros de trabajo;
- ✓ garantizar que las condiciones laborales se ajusten a estándares constitucionales y de la OIT, generando un entorno laboral justo, predecible y respetuoso de la dignidad humana.
- ✓ El reconocimiento del derecho al descanso sentado constituye una manifestación concreta del Estado de derecho aplicado a la realidad cotidiana de los trabajadores, reduciendo desigualdades y previniendo prácticas lesivas para la salud.

5.2. Política de Estado N.º 14: “Acceso al empleo digno y productivo”

El proyecto se articula directamente con esta política, pues:

- ✓ introduce un estándar mínimo de ergonomía y salud ocupacional para quienes permanecen de pie por periodos prolongados;
- ✓ garantiza la prevención de riesgos laborales que afectan la salud, la productividad y la permanencia en el empleo;
- ✓ contribuye a mejorar el rendimiento, la satisfacción laboral y el clima organizacional;
- ✓ equipara condiciones de trabajo con países que han implementado la “Ley Silla”, como México y España.
- ✓ Proteger la salud laboral es esencial para asegurar un empleo digno, entendido como aquel que respeta la integridad física y mental del trabajador y promueve su bienestar integral.

5.3. Política de Estado N.º 28: “Plena vigencia de la Constitución y de los Derechos Humanos”

La propuesta normativa fortalece el ejercicio de los derechos constitucionales a:

- ✓ la integridad física y moral (artículo 2, inciso 1),
- ✓ condiciones de trabajo dignas (artículo 23),
- ✓ la salud y la seguridad en el trabajo (artículo 7),
- ✓ la igualdad y la no discriminación, considerando que la bipedestación prolongada afecta especialmente a mujeres y trabajadores jóvenes.
- ✓ Asimismo, se alinea con los compromisos internacionales asumidos por el Perú, particularmente los Convenios 155 y 187 de la OIT, que obligan al Estado a brindar un entorno seguro y saludable.
- ✓ De esta manera, el proyecto contribuye al cumplimiento de los derechos fundamentales y fortalece la cultura de prevención y respeto a la dignidad humana en el ámbito laboral.

Mediante Resolución Legislativa del Congreso 9383, el Parlamento aprobó la Agenda Legislativa para el Periodo Anual de Sesiones 2024–2025. La presente iniciativa se

enmarca claramente dentro de las prioridades allí establecidas, específicamente en las siguientes líneas:

5.4. Política de Estado N.º 1: “Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de derecho”

El proyecto desarrolla un marco normativo claro, moderno y alineado con estándares internacionales, lo que contribuye al fortalecimiento institucional del sistema de seguridad y salud en el trabajo y a la labor supervisora de SUNAFIL.

De este modo, se garantiza un entorno laboral más transparente, regulado y seguro, acorde con la agenda parlamentaria vigente.

5.5. Política de Estado N.º 14: “Acceso al empleo digno y productivo”

El Congreso ha priorizado iniciativas que:

- ✓ mejoren las condiciones laborales,
- ✓ reduzcan riesgos de salud ocupacional,
- ✓ formalicen estándares mínimos de protección,
- ✓ promuevan el trabajo decente y la productividad empresarial.
- ✓ El presente proyecto cumple plenamente con estos objetivos al establecer obligaciones concretas para garantizar descansos sentados, alternancia postural, prevención ergonómica y mecanismos de fiscalización efectivos.
- ✓ Además, la regulación se centra en sectores estratégicos —retail, comercio, hostelería, salud, servicios financieros, vigilancia, educación— donde se concentran altos índices de trabajo en bipedestación prolongada, lo que aumenta la pertinencia legislativa.
- ✓ Coherencia estratégica: el proyecto como instrumento para avanzar en políticas públicas

Como se puede apreciar el proyecto se encuentra plenamente alineado con el Acuerdo Nacional y la Agenda Legislativa del Congreso, respaldando las políticas de Estado que promueven la dignidad en el trabajo, la plena vigencia de los derechos humanos y el fortalecimiento del Estado de derecho.

Su aprobación representa una respuesta legislativa coherente, oportuna y estratégicamente orientada a mejorar la calidad de vida laboral en el país y a cumplir con los compromisos nacionales e internacionales asumidos por el Perú.