



PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA PROTEGER LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DE LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES

El Congresista de la República **BERNARDO JAIME QUITO SARMIENTO**, integrante del Grupo Parlamentario Bancada Socialista, en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y, conforme a los artículos 67, 74, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA PROTEGER LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DE LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto modificar el artículo 49 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores durante la evaluación médica ocupacional.

Artículo 2. Modificación del artículo 49 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se modifica el artículo 49 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los siguientes términos:

"Artículo 49. Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

[...]

d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral.

Los exámenes médicos y los procedimientos de vigilancia de la salud ocupacional se realizan respecto al puesto de trabajo específico en el que se desempeña el trabajador, y no serán utilizados con fines discriminatorios ni de ninguna otra manera que resulten perjudiciales para el trabajador y su relación laboral.



Queda prohibida la aplicación de la medida de suspensión perfecta de labores, u otra similar, que tenga por motivo los resultados de los exámenes médicos u otro procedimiento de vigilancia de la salud ocupacional, salvo los supuestos y procedimientos establecidos expresamente por ley. Se prohíbe toda coacción o presión para forzar la renuncia de los trabajadores o la aceptación de condiciones laborales perjudiciales, que tengan los mismos motivos que el párrafo anterior.

En concordancia con los principios de prevención y protección, y los deberes de vigilancia de la salud, fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores y asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional, establecidos en la presente Ley; si la evaluación médica constata la falta de aptitud o aptitud con restricciones, el empleador deberá adecuar el puesto de trabajo al trabajador o aplicar ajustes razonables, de no ser posible ello el empleador debe reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo que no afecte su salud y seguridad. En ningún caso estas medidas podrán suponer la reducción de la remuneración ni de la categoría del trabajador.

La programación y realización de los exámenes médicos se ejecuta dentro de la jornada de trabajo. Excepcionalmente, de requerirse fuera de la jornada de trabajo o en días de descanso, los días utilizados se compensarán con días libres u otro mecanismo equivalente que acuerden libremente el trabajador y el empleador.

En el caso de las actividades establecidas como trabajo de riesgo, el empleador asume la totalidad de costos asociados a exámenes médicos ocupacionales, estos incluyen alimentación, estadía y movilidad desde el domicilio del trabajador hasta el establecimiento de salud y viceversa cuando el examen se realice en centros de salud fuera del centro de trabajo, así como la totalidad de los costos generados por los exámenes complementarios (interconsultas o levantamientos de observaciones).

El plazo para levantar observaciones será el que razonable y suficientemente determine el médico ocupacional, de acuerdo a la realidad de la prestación de los servicios médicos.

En el caso de declaración de emergencia sanitaria, el empleador ejerce la vigilancia epidemiológica e inteligencia sanitaria respecto de sus trabajadores con el objetivo de controlar la propagación de las enfermedades transmisibles, realizando las pruebas de tamizaje necesarias al personal a su cargo, las mismas que deben estar debidamente acreditadas por la Autoridad Nacional de Salud, sin que ello genere un costo o retención salarial de ningún tipo al personal a su cargo. [...]."



DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en un plazo de sesenta días calendario contados a partir de la vigencia de la presente ley, adecúa el reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TR, a lo previsto en la presente ley.

SEGUNDA. Adecuación interna

En el plazo de noventa días calendario, desde la vigencia de la presente ley, los empleadores adecúan su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, Programas, Planes y otros instrumentos internos de seguridad y salud ocupacional, así como de seguimiento y vigilancia; conforme con lo previsto por la presente ley.

Lima, febrero de 2026

JAIME QUITO SARMIENTO
Congresista de la República



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente iniciativa legislativa hace suya la propuesta de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP), remitida con dicha finalidad, en forma de anteproyecto, por los dirigentes nacionales de la FNTMMSP a nuestro Despacho Congresal, el 28 de enero de 2026; con el objetivo de fortalecer las garantías laborales de los trabajadores durante los exámenes médicos ocupacionales (EMO).

I. PROBLEMA IDENTIFICADO

1.1. Descripción del problema. -

Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, no prevé la prohibición de la aplicación de la medida de suspensión perfecta de labores u otra garantía de protección laboral similar, con motivo de los resultados de los exámenes médicos u otro procedimiento de vigilancia de la salud ocupacional.

Ello genera que algunas empresas utilicen los exámenes médicos y/o los procedimientos de vigilancia de la salud ocupacional con fines discriminatorios, perjudicando a los trabajadores. De manera más grave, estos casos suceden en el sector minero, donde algunas empresas interpretan inadecuadamente el artículo 118 del Decreto Supremo N° 024-2016-EM, Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, (RSSOM), el cual dispone que "todos los trabajadores se someterán (...), bajo responsabilidad del titular de la actividad minera, a los exámenes médicos pre-ocupacionales, (...) y a los exámenes complementarios de acuerdo a las evaluaciones de riesgo y programas médicos promocionales de salud y preventivos. (...) El trabajador que no cuente con la constancia de aptitud emitida por el área de salud ocupacional no podrá laborar. Esta decisión será respetada por el postulante, trabajador y el titular de actividad minera" [subrayado nuestro].

La falta de precisiones legales inequívocas, que garanticen el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, conduce a que este tipo de dispositivos infralegales se interpreten contraviniendo el derecho fundamental a la seguridad y salud en el Trabajo y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, reconocido dentro de los Principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT.

El precitado artículo 118 del RSSOM se enmarca en las disposiciones de Vigilancia Médica Ocupacional, por tanto, cuando se dispone que los trabajadores que no cuenten con la constancia de aptitud no podrán laborar, debe entenderse que se trata de una garantía que implementa la norma para que se asegure la vigilancia permanente de la salud del trabajador a fin de que su salud no se afecte por no contar con un entorno de trabajo seguro y saludable. Y de determinarse que la salud del trabajador se encuentra afectada, la empresa debería realizar las gestiones necesarias para asegurar que el trabajador recupere su salud (de ser posible) o no la siga dañando, adecuando la gestión del trabajo (que está bajo responsabilidad de la empresa o empleador), adecuando el puesto de trabajo mediante ajustes razonables para el trabajador o reubicándolo en otro puesto de trabajo. Todo ello resulta congruente con los principios de prevención y protección establecidos en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.



A pesar de ello, en la práctica, muchas empresas, principalmente mineras, vienen interpretando inadecuadamente esta disposición y aplicando de forma punitiva la medida de suspensión perfecta de labores, cuando determinan que el trabajador con "aptitud" o aún en casos en que el resultado de los exámenes médicos ocupacionales sea "apto con restricciones". En la práctica, se produce un uso abusivo de esta figura, que esconde mecanismos de presión o "despidos encubiertos", muchas veces por motivos sindicales u otros motivos prohibidos. Este tipo de medidas no tienen asidero explícito en la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo ni el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, todo lo contrario, su puesta en práctica vulnera la finalidad de la protección de los trabajadores y ha evidenciado la siguiente problemática:

- No se analiza ni se demuestra si la suspensión perfecta de labores beneficiará a la salud del trabajador. Ello teniendo en cuenta que, conforme al artículo 36 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, los exámenes médicos ocupacionales deben tener una finalidad esencialmente preventiva. Asimismo, el deber de la vigilancia a la salud, conforme a la Resolución Ministerial 312-2011-SA, que aprueba el Documento Técnico "Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad", es definida como el proceso de recolección de información y análisis sistemático que abarca todas las evaluaciones necesarias para proteger la salud de los trabajadores. Todo ello de conformidad con lo dispuesto por el **INFORME-000124-2025-MTPE_2_15.2 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**. Más aún si dicha medida genera mayor estrés al trabajador al no recibir una remuneración y sentirse desechado luego de haber trabajado en la empresa.
- No se analiza ni se demuestra si dentro de los supuestos legales específicos y obligatorios para la aplicación de la suspensión perfecta de labores se encuentra la declaración de no aptitud o de aptitud con restricciones. Al respecto, el artículo 12 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL) establece expresamente los casos exclusivos para la aplicación de la suspensión del contrato de trabajo; siendo los casos vinculados con la salud solo dos: *la invalidez temporal*, en cuyo caso se aplica la suspensión imperfecta de labores; y *la enfermedad y accidente comprobados*. Ambos casos se rigen conforme a las reglas de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y su reglamento, es decir, se debe contar, en el primer supuesto, con la Acreditación con Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT), y en el segundo caso, con la Intervención de la Comisión Médica Calificadora de Incapacidades. Todo ello de conformidad con lo dispuesto por el **INFORME-000424-2025-MTPE_2_14.1 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**.
- No se analiza ni se demuestra si existen otras medidas más saludables y menos gravosas que deberían aplicarse antes que la suspensión perfecta de labores. Como, por ejemplo, aplicar como opción previa proceder con los ajustes razonables y/o la reubicación del trabajador en otros puestos respetando las restricciones médicas, conforme lo dispone el artículo 23 de TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para el caso de despidos que, aplicado supletoriamente, serviría como criterio interpretativo.



- No se analiza ni se demuestra si se ha cumplido con realizar un plan de vigilancia y de seguimiento a la salud del trabajador, el cual es obligatorio conforme a la Ley 29783 y el Decreto Supremo 026-2016-EM, por lo tanto, no resulta objetivo ni proporcional que la decisión ante la conclusión médica sea la suspensión perfecta de labores como la mejor opción, frente a otras posibilidades como la reubicación y/o la aplicación de ajustes razonables.

Es decir, la finalidad de las normas de seguridad y salud en el trabajo es procurar adecuadas condiciones para los trabajadores, no encubrir una suerte de despido que termina generando un mayor daño al trabajador.

De otro lado, la aplicación de la suspensión perfecta de labores, al tratarse de una medida que afecta derechos fundamentales debe ser aplicada restrictivamente, como una opción de última ratio. En efecto, la suspensión perfecta de labores es una medida excepcional pues afecta el derecho al trabajo reconocido en el artículo 2, inciso 15 y el artículo 22 de la Constitución Política de 1993, así como el derecho a la remuneración reconocido en el artículo 24 del texto constitucional.

En ese sentido, los supuestos que habilitan la aplicación de la suspensión perfecta de labores están acotados a lo señalado en los artículos 12, 13, 15 y 48 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, y ninguna de estas disposiciones establece la posibilidad de la aplicación de la suspensión perfecta de labores por motivos de los exámenes médicos ocupacionales. En estos casos específicos, además, el legislador ha dispuesto que para que se aplique la suspensión se debe de contar con habilitación legal expresa y el aval de la intervención o aprobación (previa o posterior) de autoridades administrativas y técnicas, como el pronunciamiento de una Junta Médica del Seguro Social o del MINSA (en el caso del artículo 13 de la LPCL), o de la Autoridad Administrativa de Trabajo y la Autoridad Inspectiva de Trabajo (en los supuestos de los artículos 15 y 48 de la LPCL).

En definitiva, la suspensión perfecta de labores es una medida excepcional, cuya aplicación debe ser restrictiva, para supuestos específicos aprobados por normas de rango legal y siguiendo una serie de mecanismos administrativos y técnicos para su aprobación. Sin embargo, en el caso de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en casos de que los exámenes médicos resulten en la no aptitud o aptitud con restricciones, los empleadores no cumplen ninguno de los requisitos señalados, lo cual evidencia que esta problemática debe ser abordada mediante una adecuada delimitación por una norma con rango de ley.

Aunado a ello, durante el proceso de evaluación médica —que puede incluir observaciones, interconsultas o reevaluaciones — algunas empresas detienen temporalmente el vínculo laboral del trabajador, aplicando medidas como la suspensión perfecta de labores. Además, traslada costos adicionales al trabajador, ya que, mientras el trabajador se encuentra en proceso de evaluación médica, la empresa no cubre los gastos de traslados, interconsultas, ni la reubicación del trabajador en tareas compatibles con su situación médica. Lo más grave es que, durante este proceso, algunos empleadores también presionan al trabajador para que renuncie o acepte condiciones laborales perjudiciales. Esta presión puede incluir el ofrecimiento de indemnizaciones mínimas o la suspensión de beneficios laborales, lo que afecta directamente la estabilidad económica, la seguridad jurídica y la salud del trabajador.



En consecuencia, se generan varios efectos adversos:

1. **Afectación de ingresos:** El trabajador se ve privado de su fuente de ingreso mientras dura la evaluación médica, ya que la suspensión perfecta de labores o el cese temporal no siempre son compensados de manera adecuada.
2. **Pérdida de continuidad en el empleo:** La detención del vínculo laboral, muchas veces sin justificación médica, puede desencadenar una suerte de despido encubierto, lo que compromete la seguridad laboral y genera incertidumbre en el trabajador.
3. **Impacto en la salud:** La presión para aceptar condiciones laborales inapropiadas o la pérdida de ingresos puede tener un impacto emocional y psicológico, afectando la salud mental del trabajador, además de las consecuencias físicas derivadas de no recibir el tratamiento médico adecuado.

Este panorama refleja una violación de los derechos laborales fundamentales, que nos obliga a la adopción de medidas específicas en la legislación nacional, con el objetivo de garantizar que los trabajadores no sean perjudicados por la falta de una constancia de aptitud o por condiciones médicas limitadas mientras se lleva a cabo el proceso de evaluación médica, ni se vean presionados para tomar decisiones que afecten su salud y estabilidad laboral. Por lo tanto, la presente iniciativa legislativa opta por la propuesta de actualización del artículo 49 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de establecer protecciones específicas, que resulten coherentes con las normas legales de seguridad y salud en el trabajo y suspensión perfecta de labores, vigentes en el ordenamiento jurídico nacional.

1.2. Diagnóstico de la problemática.-

1.2.1. Contexto socioeconómico general.-

El sistema económico en el ámbito internacional basado en la gran propiedad privada monopolista genera por sí mismo una valorización del trabajo humano insuficiente a nivel social y económico. Bajo lógicas de flexibilidad laboral, externalización de riesgos y reducción de costos, se tiende a tratar el trabajo como mero insumo productivo, lo que reduce la negociación colectiva, debilita la estabilidad y menoscaba la dignidad laboral. En ese marco, la salud ocupacional —y específicamente los exámenes médicos a los que los trabajadores están expuestos— se han convertido en una carga que, en muchos casos, recae en el trabajador o sirven como mecanismo para implementar medidas como la suspensión perfecta de labores, el retiro forzado o condicionamientos que vulneran derechos laborales fundamentales.

La masa poblacional económicamente activa, pasa cerca de una tercera parte de su vida trabajando, por lo que las condiciones de trabajo tienen efectos importantes en su salud, debido a esto, resulta de importancia contar con los servicios de salud ocupacional, que en conjunto, con la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo de acuerdo con la exposición, nos permitirán brindar las recomendaciones necesarias para prevenir enfermedades ocupacionales y relacionadas al trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la salud ocupacional como una disciplina que se preocupa por la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, mediante la prevención de los daños a la salud, la vigilancia de la salud y la identificación y el control de los riesgos laborales¹.

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que los servicios de salud ocupacional a nivel global, encargados de orientar a los empleadores acerca de mejoras en las condiciones de trabajo y seguimiento de salud de los trabajadores, comprenden especialmente a las empresas formales, mientras que las empresas pequeñas, empresas informales y sector agrícola, sus trabajadores, aproximadamente en el 85 % a nivel global, no cuentan con ningún servicio de salud ocupacional, considerando dentro de estos servicios a las evaluaciones médicas ocupacionales².



Brecha en la protección de la salud de los trabajadores a nivel mundial.
Fuente: WHO (OMS). Elaboración: FNTMMSP

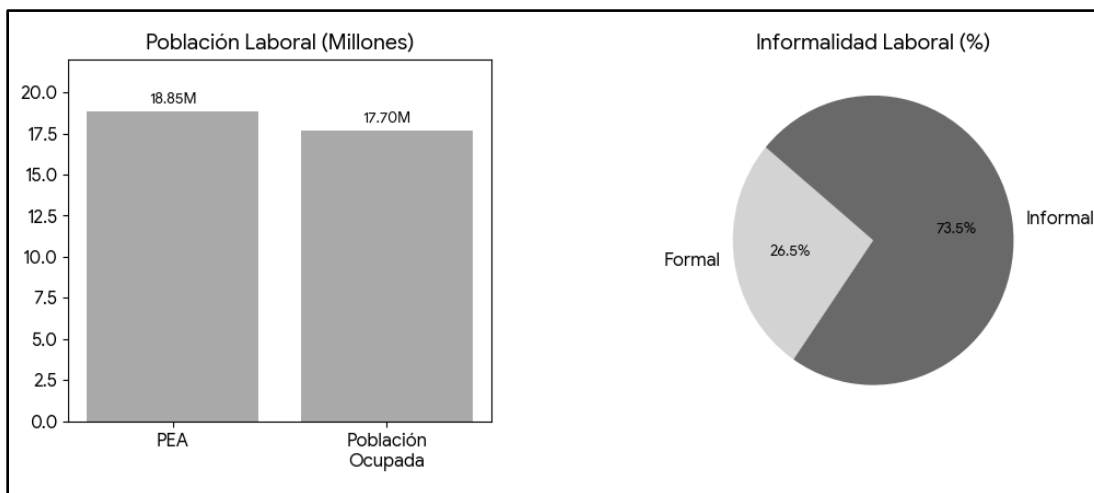
¹ International Labour Organization. Occupational safety and health. ILO. <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/safety-and-health-work>

² World Health Organization. Expanding health coverage to all workers. WHO. <https://www.who.int/activities/expanding-health-coverage-to-all-workers>

1.2.1. Contexto socioeconómico nacional.-

En nuestro país, el sector minero muestra una contradicción clara: por un lado, es muy importante económicamente, ya que representa casi el 10% del PIB y alrededor del 60% de las exportaciones (Dentons, 2022)³. Por otro lado, tiene problemas grandes en empleo, salud en el trabajo y condiciones laborales. En 2017, el empleo directo en empresas mineras formales fue de 65,778 personas (CEIC Data, 2017)⁴, y en 2018, algunas cifras mensuales indican cerca de 68,246 personas empleadas en estas empresas (CEIC Data, 2018)⁵. Además, en toda la industria del país, el empleo industrial era solo el 16,36% del total en 2023 (Trading Economics, 2024)⁶. En cuanto a salud y seguridad, los trabajadores mineros enfrentan niveles altos de ruido, mala ventilación, gases, polvo y otras condiciones extremas (Cabrera et al., 2023)⁷. También, el sistema nacional tiene fallas en las inspecciones, el reporte de accidentes y las enfermedades laborales (Cruz et al., 2018)⁸.

Asimismo, la situación actualizada del mercado laboral en el 2025, según Gestión.pe, es:



Situación del mercado laboral en 2025. Fuente: Gestión.pe⁹. Elaboración: FTMMS

³ Dentons. (2022). Dentons Global Mining Guide: Peru. Dentons.

⁴ CEIC Data. (2017-2018). Peru Employment and Unemployment Data. CEIC.
<https://www.ceicdata.com/en/peru/employment-and-unemployment>

⁵ CEIC Data. (2017-2018). Peru Employment and Unemployment Data. CEIC.
<https://www.ceicdata.com/en/peru/employment-and-unemployment>

⁶ Trading Economics. (2024). Peru - Employment In Industry (% Of Total Employment).
<https://tradingeconomics.com/peru/employment-in-industry-percent-of-total-employment-wb-data.html>

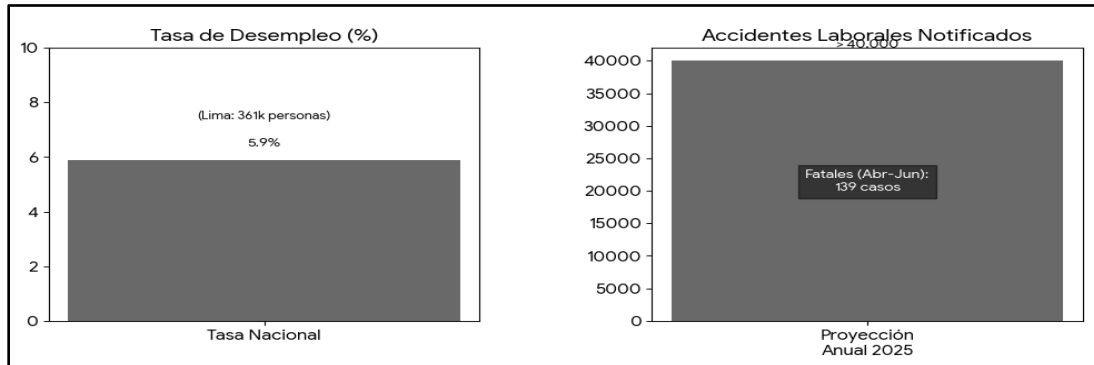
⁷ Cabrera, J., et al. (2023). The relationship between work accident rates and economic activity: Evidence from Peru (2016-2021). Revista TEC Empresarial.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-33592023000300020

⁸ Cruz, P. J., et al. (2018). Occupational Safety and Health in Peru. Annals of Global Health.
<https://annalsofglobalhealth.org/articles/1496/files/submission/proof/1496-1-3088-1-10-20180629.pdf>

⁹ Gestión. (2025). Reportes sobre Mercado Laboral en Perú. Diario Gestión.
<https://gestion.pe/opinion/2025-otro-ano-perdido-en-materia-laboral-noticia>

- Población Económicamente Activa (PEA) 18.7-19 millones, aproximadamente.
- Población ocupada nacional 17.6 - 17.8 millones (crecimiento 1.3-3.9% interanual en áreas urbanas).
- Informalidad persistente en 72-75% (juvenil 75%, femenina más alta).

Respecto a la tasa de desempleo y accidentes laborales, tenemos los siguientes porcentajes:



Situación del mercado laboral en 2025 Fuente: Gestión.pe¹⁰. Elaboración: propia.

- Tasa de desempleo nacional 5.9% (Lima Metropolitana 5.9%, 361 mil desempleados).
- Accidentes laborales notificados 2025 (hasta septiembre): tendencia a superar los 40.000 casos anuales, con 139 fatales solo en Abr-Jun y aumento sostenido por falta de EPP y fiscalización.

Sector	Empleo Ocupado (2025 estimado)	Informalidad/ Tercerización	Riesgos Principales SST (2025)
Servicios	10.5-11 millones (60% total)	75-80%	Estrés, burnout, exposición biológica (62% enfermedades ocupacionales notificadas)
Agroexportación/Pesca	4.2 millones (24%)	85-90%	Pesticidas, ergonomía, intoxicaciones sub reportadas (30-40%); impacto climático reduce productividad
Construcción	1.2 millones (6-7%)	70%	Caídas, maquinaria obsoleta (20% accidentes nacionales)

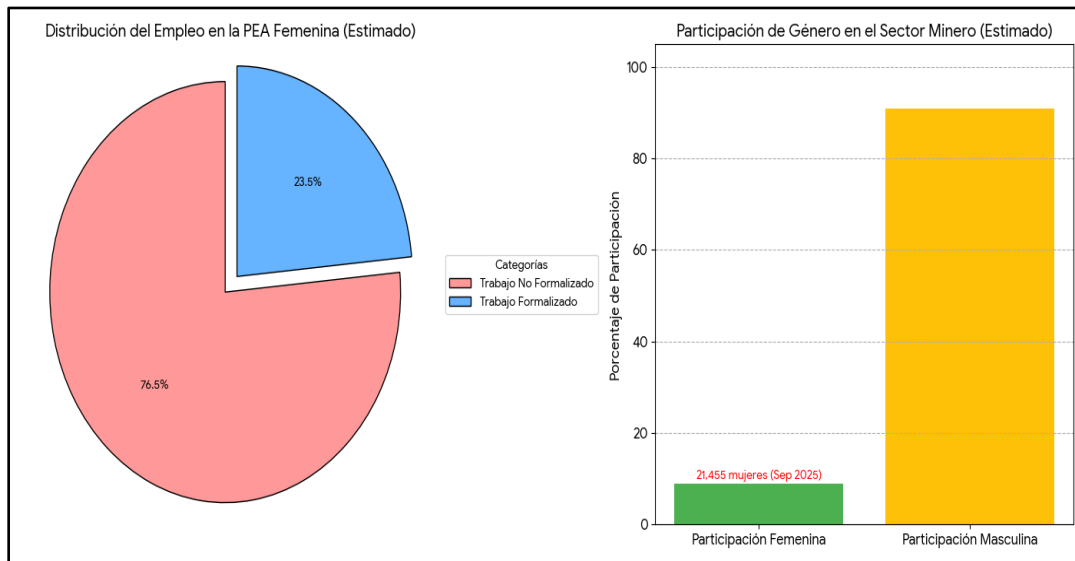
¹⁰ Gestión. (2025). Reportes sobre Mercado Laboral en Perú. Diario Gestión. <https://gestion.pe/opinion/2025-otro-ano-perdido-en-materia-laboral-noticia>

Minería (directo formal + tercerizados + ASM)	Directo: 276.458 (septiembre récord); total cadena 550-700 mil aprox.	Directo formal <5%; tercerizados 40-50%; ASM 85-95% informal, aprox.	Silicosis, hipoacusia (>85 dB), colapsos, mercurio (ASM); 18-20% accidentes fatales nacionales; EMOs solo alcanzan 60% tercerizados, aprox.
---	---	--	---

Cuadro realizado a partir de la información proporcionada por gestión.pe. Fuente: Gestión.pe¹¹.
 Elaboración: FNTMMSP

1.2.1.1. Desigualdad estructural en el ámbito laboral

PEA femenina: Las trabajadoras mujeres representan el 40% de la PEA, pero en trabajo no formalizado llegan al 75-78%, y con brecha salarial de 17-25%. En minería solo 8-10% participación (21.455 mujeres en septiembre 2025), concentradas en terceros con mayor acoso y riesgos ergonómicos. (Rumbo Minero, 2025)¹².



Fuente: Rumbo Minero, 2025. Elaboración: FTMMSP.

PEA juvenil (15-24 años): En la juventud la tasa de desempleo es de 11-12%, la informalidad asciende a 75%, la juventud femenina a 20%. En minería está presente la alta rotación juvenil sin capacitación ni EMOs.

¹¹ Gestión. (2025). Reportes sobre Mercado Laboral en Perú. Diario Gestión.
<https://gestion.pe/opinion/2025-otro-ano-perdido-en-materia-laboral-noticia>

¹² Rumbo Minero. (2025). Reportes sobre Género en Minería. Rumbo Minero.
<https://www.rumbominero.com/p eru/noticias/mineria/empleo-mine ro-alcanza-cifra-record>



Problemática Regional: La informalidad es mayor a 82% en Huancavelica, Cajamarca, Puno. La migración forzada agrava exposición en campamentos tercerizados sin protección de seguridad y salud en sus labores.

Tercerización no formal en minería: Los contratistas enfrentan aumento del 30% de riesgos que empleados directos, menor acceso a EMOs, mayor flexibilización y despidos por "inaptitud" post-examen (15-20% casos denunciados ante el MTPE 2025)¹³.

1.2.2. La evaluación médico ocupacional en el Perú

En Perú, la evaluación médica ocupacional tiene como objetivo principal detectar cualquier condición de salud preexistente que pueda poner en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores y su entorno laboral. Esto permite tomar medidas preventivas y realizar ajustes, mejoras o modificaciones en las condiciones de trabajo para evitar la exposición a riesgos innecesarios y garantizar la salud y bienestar de los trabajadores. Además, estas evaluaciones también pueden servir para detectar enfermedades relacionadas con el trabajo y establecer medidas para prevenirlas o tratarlas adecuadamente. Es importante destacar que la evaluación médica no debe ser utilizada como un medio para discriminar a los trabajadores, sino como una herramienta para proteger su salud y seguridad. Asimismo, debemos considerar, que el objeto de clasificar a los trabajadores de acuerdo con sus condiciones físicas y/o psíquicas debería ajustarse para tratar de adecuar el trabajo al trabajador.

No obstante, se tiene una práctica casi generalizada de uso arbitrario de las evaluaciones médicas ocupacionales cuando los empleadores incentivan o aprovechan procedimientos de vigilancia médica ocupacional (exámenes, seguimientos, etc.) como mecanismo indebido de control y hostigamiento laboral, trasladando costos al trabajador o condicionando su permanencia laboral. Por ejemplo, cuando se exigen exámenes médicos como requisito bajo amenaza de suspensión de labores, desvinculación o cambio de contrato, se genera una doble precariedad: el trabajador asume un coste, y se perjudica la relación laboral. La suspensión perfecta de labores o el retiro forzoso, utilizados como instrumentos de presión, agravan esta lógica de precarización.

Por ello, resulta imperativo establecer un marco legal reforzado que reconozca explícitamente: (i) que los empleadores deben asumir íntegramente los costos de los exámenes médicos ocupacionales y del seguimiento de salud laboral; (ii) que no pueden utilizarse mecanismos de suspensión perfecta, retiro forzoso, o cambio de contrato como represalia o condicionamiento ante la exigencia de salud ocupacional por parte del trabajador; (iii) que los trabajadores deben tener acceso real e informado a los riesgos de su trabajo, así como participación en los programas de vigilancia de salud laboral; y (iv) que se prohíba trasladar costos indirectos u obligar al trabajador a aceptar condicionamientos que limitan su acceso o permanencia laboral en función de su estado de salud ocupacional.

¹³ Statista. (2025). Peru: informal employment share 2024. Statista. <https://www.statista.com/statistics/1039975/informal-employment-share-peru> e International Labour Organization. (2025). 2024 Labour Overview: Latin America and the Caribbean. ILO. <https://www.ilo.org/publications/2024-labour-overview-latin-america-and-caribbean>



II. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

La presente propuesta legislativa tiene por finalidad garantizar el pleno respeto de los derechos laborales y la protección de la salud ocupacional de los trabajadores del sector minero. En tal sentido, se plantea la modificación del artículo 49 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de valorar social y laboralmente la fuerza de trabajo, evitar prácticas antilaborales y promover condiciones de trabajo seguras, saludables y dignas.

Los derechos fundamentales del trabajador —como el derecho a la salud física y mental, a una vida digna y a la integridad— constituyen bienes jurídicos supremos que el ordenamiento legal peruano debe proteger. Esto significa que la práctica de los Exámenes Médicos Ocupacionales (EMOs), que son una herramienta clave para vigilar la salud del trabajador, no puede quedarse solo en el formalismo de un requisito legal. Por el contrario, deben ser implementados con plenas garantías y de forma efectiva para la prevención y el diagnóstico real de enfermedades laborales.

En un contexto de trabajo desvalorizado, especialmente en sectores de alto riesgo o con alta devaluación laboral, donde los derechos se encuentran en situación de vulnerabilidad y/o riesgo (por ejemplo, en el sector de minería, servicios, construcción o agroexportación), la obligación de realizar y respetar los EMOs debe ser aún más rigurosa.

La reforma propuesta se fundamenta en los siguientes ejes normativos:

a) Prohibición de suspensión perfecta y medidas antilaborales por razones médicas y/o burocráticas.-

Se dispone la prohibición de aplicar suspensión perfecta de labores u otras medidas equivalentes por la falta de constancia de aptitud o aptitud con restricciones, cuando el trabajador se encuentre en proceso de evaluación médica, levantamiento de observaciones o interconsultas dispuestas por el servicio de salud ocupacional.

b) Sanción a los actos de hostigamiento laboral con fines de despido, renuncia forzada y condicionamiento en perjuicio del trabajador. -

Se prohíbe todo acto de acoso, hostigamiento y coacción tendiente al despido, a forzar la renuncia o aceptación de condiciones desfavorables relacionadas con evaluaciones médicas ocupacionales (EMO). Tales conductas se declaran nulas de pleno derecho y serán sancionadas por la autoridad competente.

c) Garantías laborales y vigilancia médica ocupacional.-

El empleador asumirá la responsabilidad de garantizar la realización de todos los procedimientos médicos ocupacionales —pre-ocupacionales, anuales, por cambio de función y de retiro— así como los exámenes periódicos y complementarios derivados de la evaluación de riesgos. Estas acciones se desarrollarán conforme a los anexos técnicos del reglamento vigente.



d) Centralización Efectiva de la Atención Médica Ocupacional con Responsabilidad Empresarial Directa y Fiscalización Estatal Vinculante

El empleador organizará la atención de los EMO mediante servicios médicos propios o contratados dentro de las unidades mineras, o mediante plataformas móviles equivalentes. Su ejecución deberá priorizarse dentro de la jornada laboral. En el sector minero, la adecuación de medidas que garanticen estas evaluaciones, - incluyendo empleados directos, tercerizados y contratistas— se podrán realizar mediante servicios médicos propios instalados en la unidad minera, servicios médicos contratados, pero operando exclusivamente dentro de la unidad minera o campamento, plataformas móviles con equipamiento de consultorio fijo, entre otras que podrán definirse en el reglamento.

Por otro lado, estas medidas de protección del trabajador durante todo el proceso de EMOs y vigilancia de la salud estarán sujetas a fiscalización conforme a las competencias de los organismos estatales involucrados en la problemática: SUNAFIL, Dirección General de Salud Ambiental Minera - DGAAM del MINEM, y/o la Dirección de Salud Ocupacional del MINSAL, MTPE, entre otros.

Estas medidas buscan que a empresa asuma efectivamente su deber legal y ético de proteger la salud de todos los trabajadores (directos y tercerizados), pero no como único decisor omnipotente de medidas adoptadas a consecuencia de los resultados médicos. El Estado, como tercero fiscalizador, deberá garantizar objetividad, prevenir despidos encubiertos por "inaptitud" y asegurar que los EMOs cumplan su función preventiva real, no solo administrativa. Esta modalidad elimina la actual práctica de tercerizar también la salud ocupacional (donde la misma empresa contratista evalúa a sus propios trabajadores y la principal se desentiende), obligando al titular minero a responder directamente por la salud de toda la cadena productiva bajo supervisión estatal estricta.

e) Implementación y aplicación de protocolos, seguimiento y vigilancia médica

Con la modificación propuesta, el empleador incorporará los protocolos de EMO y el plan de seguimiento y vigilancia de la salud en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). El servicio de salud ocupacional definirá plazos clínicos determinados para el levantamiento de observaciones, efectuará su seguimiento e informará al Comité de SST, garantizando siempre la confidencialidad de la información médica del trabajador.

f) La empresa efectuará ajustes razonables y protección de la condición médica del trabajador. -

Durante el proceso de evaluación médica o de levantamiento de observaciones, el empleador podrá asignar labores temporales compatibles con las condiciones del trabajador, efectuará los ajustes razonables necesarios y garantizará la no reducción de remuneración ni cambio de categoría. La reubicación, temporal o permanente, deberá formalizarse por escrito, validada por el servicio de salud ocupacional y el Comité de SST.



g) Delimitación de la ejecución del EMO dentro de la jornada laboral

La programación y realización de EMOs se ejecuta dentro de la jornada de trabajo. Excepcionalmente, de requerirse fuera de jornada o en días de descanso, se compensa con días libres u otro mecanismo equivalente que acuerde el Comité de SST.

h) Responsabilidad empresarial de los costos relacionados al EMO

El empleador asume íntegramente los costos relacionados con los EMO, incluyendo traslado, alimentación, hospedaje, movilidad desde el domicilio del trabajador hasta el centro médico programado, interconsultas y levantamientos de observaciones.

i) Coordinación con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los procedimientos relacionados a la evaluación médica ocupacional realizados a cargo de la empresa serán coordinados con el Comité SST por ser el organismo interno competente de atención, seguimiento y garantía de derechos laborales a favor de los trabajadores.

La presente iniciativa legislativa busca resolver una serie de problemas identificados en la práctica, relacionados con la vigilancia médica ocupacional, la suspensión perfecta de labores y las condiciones laborales de los trabajadores durante el proceso de Exámenes Médicos Ocupacionales (EMOs), especialmente en el sector minero.

a) Cumplimiento de la salud médico ocupacional con protección laboral.-

El desarrollo de la modificación propuesta es una clara medida para garantizar el derecho del trabajador a procesos de evaluación médica justos y respetuosos de sus condiciones laborales. Al incorporar la mención explícita de "exámenes médicos ocupacionales" en la normativa, se asegura la correcta implementación de políticas públicas que promuevan la protección de derechos laborales, evitando abusos por parte de los empleadores que, en ocasiones, han utilizado la falta de constancia de aptitud médica para suspender el contrato de trabajo sin justificación clara, afectando la continuidad laboral y salud del trabajador.

b) Supervisión estatal vinculante y acompañamiento legal.-

A consecuencia de la implementación de la propuesta, se fortalecerá la responsabilidad del Estado para supervisar y asegurar que se cumplan las condiciones laborales en el contexto de los EMOs. Se busca garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados y que no se produzcan abusos, como la presión para la renuncia o la aceptación de condiciones laborales que perjudiquen al trabajador durante su proceso de evaluación médica. De esta manera, se asegura el cumplimiento de la ley y se protege a los trabajadores frente a posibles decisiones arbitrarias o desproporcionadas por parte de los empleadores.

En cuanto a los fundamentos jurídicos de la presente iniciativa legislativa, se parte del marco constitucional peruano, pues el artículo 7 de la Constitución Política del Perú, reconoce el derecho a la protección de la salud, y el artículo 22, que garantiza el derecho al trabajo como base del bienestar, asimismo, el artículo 26 del texto constitucional protege la igualdad y no discriminación en las relaciones laborales.

Por otro lado, el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo (1981), obliga a los Estados a implementar políticas preventivas contra riesgos ocupacionales, y el Convenio 187 (2006) sobre el marco promocional para la SST, enfatiza la vigilancia médica como herramienta esencial para prevenir enfermedades laborales sin menoscabo de la estabilidad empleo. Asimismo, el artículo XI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; y el artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), refuerzan que la salud en el trabajo es un derecho indivisible.

A nivel legal, la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) establece normas mínimas para prevenir riesgos, priorizando la integridad física y mental del trabajador. Esta ley, influida por principios constitucionales, prohíbe implícitamente el uso discriminatorio de exámenes médicos ocupacionales (EMOs), alineándose con el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales (artículo 26 de la Constitución), que impide que el trabajador sea coaccionado a renunciar o aceptar suspensiones injustas.

Respecto a la tercerización laboral, la Ley N° 29245 y su reglamento DS 006-2008-TR, modificado por DS 001-2022-TR, permiten la subcontratación de servicios no nucleares, pero genera vulnerabilidades cuando se intersecta con discriminación por salud en exámenes médicos ocupacionales (EMOs). Generalmente, esta figura afecta a trabajadores desplazados, quienes enfrentan mayor precariedad: contratos temporales, menor acceso a SST y exposición a riesgos sin responsabilidad plena del titular principal.

La Constitución (artículo 2.2) prohíbe la discriminación por cualquier motivo, incluyendo salud, mientras la Ley 29783 obliga a los empleadores a realizar EMOs preventivos para todos, sin distinción por modalidad contractual. Sin embargo, en la tercerización, los EMOs se usan para excluir trabajadores con restricciones médicas, derivando en despidos encubiertos o no renovación, violando el principio de igualdad (artículo 26 Constitución) y el Convenio 111 OIT sobre discriminación en empleo (ratificado 1960).

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

De convertirse en ley, la presente iniciativa legislativa, modificará el artículo 49 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin alterar las disposiciones existentes, pues, se trata de una propuesta que adiciona seis párrafos en dicho artículo, en el marco del conjunto de obligaciones del empleador existentes en materia de seguridad y salud en el trabajo:

Los exámenes médicos y los procedimientos de vigilancia de la salud ocupacional se realizan respecto al puesto de trabajo específico en el que se desempeña el trabajador, y no serán utilizados con fines discriminatorios ni de ninguna otra manera que resulten perjudiciales para el trabajador y su relación laboral.



Queda prohibida la aplicación de la medida de suspensión perfecta de labores, u otra similar, que tenga por motivo los resultados de los exámenes médicos u otro procedimiento de vigilancia de la salud ocupacional, salvo los supuestos y procedimientos establecidos expresamente por ley. Se prohíbe toda coacción o presión para forzar la renuncia de los trabajadores o la aceptación de condiciones laborales perjudiciales, que tengan los mismos motivos que el párrafo anterior.

En concordancia con los principios de prevención y protección, y los deberes de vigilancia de la salud, fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores y asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional, establecidos en la presente Ley; si la evaluación médica constata la falta de aptitud o aptitud con restricciones, el empleador deberá adecuar el puesto de trabajo al trabajador o aplicar ajustes razonables, de no ser posible ello el empleador debe reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo que no afecte su salud y seguridad. En ningún caso estas medidas podrán suponer la reducción de la remuneración ni de la categoría del trabajador.

La programación y realización de los exámenes médicos se ejecuta dentro de la jornada de trabajo. Excepcionalmente, de requerirse fuera de la jornada de trabajo o en días de descanso, los días utilizados se compensarán con días libres u otro mecanismo equivalente que acuerden libremente el trabajador y el empleador.

En el caso de las actividades establecidas como trabajo de riesgo, el empleador asume la totalidad de costos asociados a exámenes médicos ocupacionales, estos incluyen alimentación, estadía y movilidad desde el domicilio del trabajador hasta el establecimiento de salud y viceversa cuando el examen se realice en centros de salud fuera del centro de trabajo, así como la totalidad de los costos generados por los exámenes complementarios (interconsultas o levantamientos de observaciones)

El plazo para levantar observaciones será el que razonable y suficientemente determine el médico ocupacional, de acuerdo a la realidad de la prestación de los servicios médicos.

Por lo demás, no se modificará otras normas vigentes ni se derogar ningún dispositivo de rango legal.

IV. ANÁLISIS, COSTO Y BENEFICIO

Es importante entender que en nuestro país resulta beneficioso cumplir con los fines para lo cual están hechos los exámenes médicos ocupacionales, lo cual es positivo para todas las partes involucradas en la relación laboral. Por ejemplo:

- **Para el trabajador:** permite conocer su estado de salud actual, prevenir posibles enfermedades relacionadas con el trabajo, así como obtener recomendaciones para mejorar su salud y bienestar en el ambiente laboral, tratar su situación médica actual como también de acceder a beneficios laborales y pensionales. Permitirá la protección de sus derechos laborales durante los EMOs a través de garantías contra discriminación por razones de salud, suspensiones injustas o renunciadas forzadas.



Además, establecerá condiciones seguras que protejan su salud ocupacional, promoviendo estabilidad laboral y acceso a reubicación o tratamientos preventivos. De otro lado, no se prevén perjuicios ni impactos negativos en los trabajadores.

- **Para el empleador:** le permite identificar los riesgos laborales a los que están o estarán expuestos los trabajadores y tomar medidas preventivas para proteger su salud y seguridad además de cumplir con las normas y disposiciones legales relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Logrando mayor productividad con la buena salud de sus trabajadores. Si bien tendrá que adaptar adecuadamente costos menores para implementar protocolos, éstos están previstos dentro de sus obligaciones existentes en materia de seguridad y salud de los trabajadores.
- **Para el Estado:** contribuye a fiscalizar el cumplimiento de las regulaciones y normas en materia de seguridad y salud ocupacional y prevenir las enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que a su vez se traduce en una reducción de costos en el sistema de salud. La propuesta no conlleva a impactos negativos para el Estado en el aspecto económicos e institucional, no se requiere creación ni aumento de gasto público para la implementación de la propuesta
- **Para la sociedad:** la salud de los trabajadores es un factor importante para la productividad y el desarrollo económico de todos los países, por lo que se entiende, que una evaluación médica ocupacional adecuada contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y fomenta a su vez, un entorno y comunidad laboral más segura y saludable.

La presente iniciativa legislativa tendrá un impacto económico significativo y positivo al reconocer y potenciar la protección laboral durante los EMOs en el país. Uno de los principales efectos será la valorización del capital humano en el ámbito laboral, permitiendo su participación en entornos seguros y regulados, lo que fomentará la productividad y reducirá costos asociados a enfermedades ocupacionales. Esta formalización contribuirá al fortalecimiento del sector laboral como motor de desarrollo social y económico. La promoción de derechos laborales durante los EMOs, a nivel nacional, permitirá proyectar una imagen positiva del Perú en el exterior, generando mayor visibilidad y atrayendo inversiones en industrias con altos riesgos ocupacionales, como minería o construcción.

VI. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa tiene vinculación directa con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

- Política 11: Promoción de igualdad de oportunidades sin discriminación
- Política 13: Acceso Universal a los Servicios de Salud y a la Seguridad Social
- Política 14: Acceso a Empleo Pleno, Digno y Productivo
- Política 18: Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica.