

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Periodo Anual de Sesiones 2025-2026

Señor presidente:

Han ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el proyecto de ley 13572/2025-CR, del grupo parlamentario Acción Popular, y de autoría de la congresista María del Carmen Alva Prieto, que propone la Ley que garantiza el derecho al descanso sentado en los centros de trabajo.

En la décima cuarta sesión ordinaria, semipresencial, celebrada el 31 de marzo de 2026, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, con dispensa del trámite de sanción del acta, aprobó por mayoría el dictamen recaído en los Proyectos de Ley 13572/2025-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que garantiza el derecho al descanso sentado en los centros de trabajo. Votaron a favor los señores congresistas Alex Antonio PAREDES GONZALES, presidente, Segundo Teodomiro QUIROZ BARBOZA, vicepresidente, María Antonieta AGÜERO GUTIÉRREZ, Carlos Enrique ALVA ROJAS, Juan Bartolomé BURGOS OLIVEROS, Jorge Samuel COAYLA JUÁREZ, Jorge MARTICORENA MENDOZA, Bernardo Jaime QUITO SARMIENTO y Adolfo TACURI VALDIVIA. Se registró votos en abstención de los señores congresistas Enrique CASTILLO RIVAS y Tania Estefany RAMÍREZ GARCÍA. No se registró votos en contra.

1. SITUACIÓN PROCESAL DE LOS PROYECTOS DE LEY

El proyecto de ley fue presentado el 15 de diciembre de 2025 al Área de Trámite Documentario del Congreso, siendo decretado el 16 de setiembre de 2025 a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión dictaminadora.

2. CONTENIDO DE LOS PROYECTOS DE LEY

La iniciativa legislativa contiene una fórmula legal compuesta por ocho (8) artículos y tres (3) disposiciones complementarias finales (DCF), con el siguiente contenido:

- El artículo 1 establece que la citada 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.
- El artículo 2 precisa que las disposiciones de la 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.
- El artículo 3 presenta las siguientes definiciones:

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

“Bipedestación estática: Permanecer de pie en un mismo lugar, con movilidad mínima.

Bipedestación dinámica: Permanecer de pie con desplazamientos intermitentes.

Bipedestación prolongada: Permanecer de pie en cualquiera de las modalidades anteriores por más de tres (3) horas continuas durante la jornada laboral.”

- El artículo 4 prescribe como 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”.*
- El artículo 5 regula como excepciones que la ley no será exigible en aquellos puestos de trabajo donde 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; y cuando 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.
- El artículo 6 regula el suministro proporcional y rotativo de sillas. 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.*

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

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

- El artículo 7 se refiere a la fiscalización y sanciones. Señala que la fiscalización del cumplimiento de la mencionada ley está a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Refiere también que 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.
- El artículo 8 regula un periodo de adaptación para las empresas y señala que 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.

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 de la Ley.

Las DCF señala lo siguiente: La Primera DCF prioriza la aplicación de la 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 la recepción, mesa de partes y docentes de inicial y primaria).
- g) Vigilancia privada en puestos fijos, cuando la seguridad lo permita”.

La Segunda DCF establece la reglamentación de la Ley en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días calendario contados desde su publicación; y la Tercera DCF indica que 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 citada Ley.

Como exposición de motivos, el proyecto señala lo siguiente:

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

“...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 (...) La realidad laboral peruana evidencia que una proporción significativa de trabajadores permanece de pie durante extensas jornadas sin contar con condiciones ergonómicas mínimas (...) De acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 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.”

3. OPINIONES

3.1. Pedidos de opinión

- a) Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP. Mediante OFICIO 0922-2025-2026-P-CTSS-CR, del 12 de enero de 2026.
- b) Cámara de Comercio de Lima-CCL. Mediante OFICIO 0921-2025-2026-P-CTSS-CR, del 12 de enero de 2026.
- c) Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP. Mediante OFICIO 0920-2025-2026-P-CTSS-CR, del 12 de enero de 2026.
- d) Defensoría del Pueblo. Mediante OFICIO 0919-2025-2026-P-CTSS-CR, del 12 de enero de 2026.
- e) Presidencia del Consejo de Ministros. Mediante OFICIO 0918-2025-2026-P-CTSS-CR, del 12 de enero de 2026.
- f) Ministerio de Economía y Finanzas-MEF. Mediante OFICIO 0917-2025-2026-P-CTSS-CR, del 12 de enero de 2026.
- g) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Mediante OFICIO 0916-2025-2026-P-CTSS-CR, del 12 de enero de 2026.

3.2. Opiniones recibidas

a) Ministerio de Economía y Finanzas MEF

Mediante OFICIO N° 0629-2026-EF/13.01¹ del 3 de febrero de 2026, el MEF

¹ Ver opinión MEF en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/Mzc0MDY1/pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

remite su opinión adjunta en el Informe N° 0140-2026-EF/42.02 elaborado por la Oficina de Asuntos Jurídicos Económicos y Administrativos, en la que concluyen que el MEF *“no resulta competente para emitir opinión sobre el Proyecto de Ley N° 13572/2025-CR, que propone la Ley que garantiza el derecho al descanso sentado en los centros de trabajo.”*

b) Ministerio de Transportes y Comunicaciones MTC

Mediante OFICIO N° 0331-2026-MTC/01² del 10 de febrero de 2026, remite su opinión adjunta en el Informe N° 0007-2026-MTC/18, elaborado por la Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal, así como el Informe N° 0146-2026-MTC/08, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, en la que concluyen que el tema en consulta no resulta de competencia del sector Transportes y Comunicaciones.

c) Presidencia del Consejo de Ministros PCM

Mediante OFICIO N° D000255-2026-PCM-SG³ del 30 de enero de 2026, remite su opinión adjunta en el Informe N° D000180-2026-PCM-OGAJ elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, en el que concluyen que no se encuentra relacionado con las funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros.

d) Cámara de Comercio de Lima

Mediante OFICIO N° P/566.03.2026/DNPACG, del 25 de marzo de 2026, la Cámara de Comercio de Lima nos remite su opinión institucional adjunta en el Informe DNPACG-032-2026/CCL de la Dirección Normatividad, Políticas y Articulación de Comisiones y Gremios, en la que emiten las siguientes observaciones:

“(i) la incorporación de una regulación sobre el derecho al descanso sentado no garantiza, por sí sola, una mejora real en el bienestar de los trabajadores ni en la productividad, debido a la ausencia de un adecuado sustento técnico que no contempla la regulación nacional; (ii) se establecen criterios de excepcionalidad para la asignación de sillas ergonómicas, lo que podría dar lugar a una aplicación ambigua de la norma, a pesar de que se prevén medidas como pausas activas, rotación de tareas o descansos equivalentes, así como el uso proporcional y rotativo de asientos; y, (iii) el establecimiento de un esquema de fiscalización que califica las infracciones como muy graves, junto con plazos de adecuación que no se alinean con un enfoque de regulación responsiva, revela una desproporción que podría imponer cargas excesivas a las entidades sin asegurar una mejora

² Ver opinión MTC en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzcnNDZz/pdf>

³ Ver opinión MTC en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzcnNDZz/pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

significativa en las condiciones laborales.”⁴

4. MARCO NORMATIVO

Normas nacionales

- a) Constitución Política del Perú.

Derecho a la integridad física y moral (art. 2º numeral 1, CP 1993)

Derecho a condiciones dignas y justas de trabajo (art. 23º, CP 1993)

Deber del Estado de promover la salud y seguridad en el trabajo (art. 7º, CP 1993)

- b) Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

- c) Decreto Supremo 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- d) Resolución Ministerial 375-2008-TR, Aprueban la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico.

Normas internacionales

- Convenio 155 de la OIT, obliga al Estado a desarrollar normas específicas que garanticen condiciones laborales seguras y saludables, incluyendo medidas de ergonomía y prevención de riesgos posturales.

5. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

5.1. Análisis técnico-legal

5.1.1. Identificación de las pretensiones.

El proyecto bajo estudio tiene como pretensión principal garantizar la obligatoriedad del descanso sentado a aquellos trabajadores o trabajadoras que realizan actividades en posición de pie de manera prolongada por periodos continuos iguales o mayores a tres (3) horas durante la jornada laboral normal de ocho (8) horas.

En dicho descanso el empleador, público o privado, tiene la obligación de proporcionar a los trabajadores sillas o asientos ergonómicos que les permitan alternar la postura durante la jornada laboral, en resguardo de su salud, dignidad y productividad.

Se exceptúa de esta norma a los trabajadores donde la posición de pie sea inherente a la actividad (caso de operarios en líneas de producción industrial, personal de campo agrícola, técnicos de mantenimiento en actividad) y cuando 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.

⁴ Ver opinión CCL en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzgyNDU1/pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

Identificada la pretensión principal cabe ahora analizar si la misma resulta viable, oportuna y necesaria para la legislación nacional, y de ello, evitar posible sobrerregulación en la materia o duplicidad legal, lo que sería contraproducente para nuestro ordenamiento jurídico.

5.1.2. Conceptos involucrados: Afectaciones a la salud y dignidad laboral. Viabilidad de la propuesta

Dado que se propone legislar sobre el otorgamiento de un descanso dentro de la jornada laboral para el personal que realice labores de pie de forma prolongada o intermitente por más de 3 horas utilizando medios adecuados para su salud (sillas ergonómicas o afines) la comisión considera que los temas involucrados en esta propuesta versan sobre la salud en el trabajo y la dignidad laboral y derechos fundamentales.

- *Sobre la salud en el trabajo:*

Conforme a datos médicos recabados el acto de estar de pie mucho tiempo afecta negativamente la salud al causar fatiga muscular, dolor lumbar crónico, problemas circulatorios (varices) y desgaste articular en rodillas y caderas.

Así también una inmovilidad de pie reduce el flujo sanguíneo y aumenta el riesgo de problemas articulares, dolor de espalda y lesiones a largo plazo.

- Dolor musculoesquelético: Sobrecarga en la espalda (lumbalgia), cuello y hombros.
- Problemas circulatorios: La sangre se acumula en las piernas, provocando hinchazón, dolor y venas varicosas.
- Problemas en los pies: Riesgo de fascitis plantar, juanetes y callos.
- Afecciones articulares: Desgaste y rigidez en rodillas y caderas.⁵

Ahora esta situación se vuelve de mayor complejidad y riesgo cuando, por motivos laborales, el trabajador debe estar de pie realizando funciones o actividades durante largos periodos de tiempo.

“Trabajar de pie durante largos periodos puede ser fuente de problemas de salud para los empleados si no se toman las medidas preventivas adecuadas. A pesar de que estar erguido sea una posición natural para el ser humano, mantener el cuerpo constantemente en posición vertical supone un esfuerzo muscular importante sobre todo para las zonas de la espalda, cuello y piernas.

En muchos sectores y profesiones, trabajar de pie es indispensable para el correcto desarrollo de las tareas. Ejemplos de ello son muchos de los

⁵ Recuperado en: <https://www.mutua-intercomarcal.com/portal/noticia/2454/Los-riesgos-de-estar-mucho-tiempo-de-pie-y-como-protger-tu-salud->

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

*comercios al por menor, pero también el personal de seguridad, vigilantes de museo e incluso profesionales sanitarios como técnicos de laboratorio o enfermeros (...). Tanto si el empleado está trabajando de pie en movimiento como en posición estática, las condiciones físicas del cuerpo se ven mermadas. Algunos de los riesgos relacionados con trabajar de pie son: Fatiga y tensión muscular en piernas, espalda y cuello al disminuir el flujo de sangre en estas zonas. La inflamación en las venas aumenta el riesgo de padecer varices. Permanecer de pie en el trabajo también puede ser origen de problemas en las articulaciones de la columna, caderas, rodillas y pies. Trabajar de pie también está relacionado a largo plazo con daños en tendones y ligamentos, que pueden originar trastornos reumáticos”.*⁶

Estando a ello, y como medidas preventivas médicas, se ha recomendado el uso de calzado adecuado (flexible, con buena amortiguación y sin tacones altos), alfombras antifatiga (que ayudan a reducir la tensión en las articulaciones) o realizar ejercicios (para fortalecer la musculatura de la espalda y piernas).⁷

Otras medidas preventivas que se usan laboralmente son las del uso de un asiento auxiliar (uso de taburete para descansar el peso intermitentemente, o uso de asiento regulable y contar con reposapiés) o realizar descansos activos (esto es, períodos cortos de descanso para cambiar de postura, caminar y realizar estiramientos de músculos).

Esta última medida preventiva también es aplicable por las denominadas “pausas activas”⁸ que se realizan, por el contrario, cuando el trabajador por sus labores debe estar sentado por un prolongado tiempo y con poca movilidad (labores de oficina).

En resumen, tanto trabajar muchas horas de pie como sentado resulta perjudicial para la salud.

⁶ Recuperado en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/trabajar-pie-riesgos-consejos-medidas-preventivas>

⁷ Recuperado en: <https://fisioterapiacranium.com/recomendaciones-sobre-salud-y-bienestar/trabajar-de-pie-o-sentado/>

⁸ “Las pausas activas o gimnasia laboral son actividades físicas que se realizan con el fin de disminuir la sobrecarga muscular, mejorar la movilidad articular y corregir malas posturas que se generan al mantener una sola postura por un tiempo prolongado; además de activar la respiración, mejorar la circulación sanguínea y recuperar la energía corporal. Estas pausas ayudan también en la salud mental de cada uno de los trabajadores mejorando así el desempeño y la eficiencia en el trabajo. La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) sugiere que las pausas activas se realicen en un máximo de 10 minutos en el lugar de trabajo por lo menos una vez en la mañana y otra por la tarde, de manera frecuente ya que el trabajo de forma continua sin interrupciones es extenuante y aumenta la fatiga física y/o visual provocando así disminución en la calidad del trabajo. Estas pausas activas deben incluir: estiramientos breves, ejercicios de activación de las partes del cuerpo que no han estado en tensión, ejercicios de relajación de las partes del cuerpo que han estado bajo estrés; y ejercicios de respiración para disminuir el estrés mental.” Recuperado en: <https://www.gob.pe/institucion/itp/noticias/937527-pausas-activas-en-el-trabajo-aumenta-tu-desempeno-y-productividad>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

- Sobre la dignidad laboral y derechos fundamentales involucrados (derecho a la salud).

Estando a lo visto en el acápite anterior sobre los riesgos a la salud física del trabajador por realizar labores en prolongados espacios de tiempo (o estar sentado demasiado), la legislación no podía estar aislada de tomar decisiones al respecto y es que, precisamente, son las condiciones laborales en las que presta servicios el trabajador un elemento esencial de visualización del respeto de los derechos fundamentales de la persona, especialmente, de la dignidad humana que es la base sobre la que se asientan todos los derechos fundamentales.

Como señala el profesor César Landa *“el artículo 1 de nuestra constitución establece que «La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado». Ahora bien, como derecho, la dignidad supone la consideración de la persona como fin en sí mismo y no como un medio. En otras palabras, entraña la prohibición de tratar al ser humano como instrumento para la consecución de fines ajenos a su propio desarrollo y bienestar. Por ello se prohíbe al Estado y a los particulares instrumentalizar a la persona humana, en vista que de que esta debe ser considerada como un fin en sí mismo, como sujeto autónomo y libre pleno de derechos y deberes, y no como objeto. Asimismo, la dignidad supone la imposición de una serie de deberes vinculados con la promoción y desarrollo pleno de la persona, en tanto se entiende que el ser humano no se desarrolla con dignidad de manera aislada sino en un determinado contexto social, económico y político. Para ello, corresponde al Estado —y también a los particulares— generar un entorno institucional y social adecuado al respeto y promoción de la persona y de su dignidad.”*⁹

Así entonces, siendo la dignidad humana el pilar básico de las relaciones humanas funciona tanto como un principio rector como un derecho fundamental, protegiendo a la persona contra tratos denigrantes y asegurando su desarrollo integral.

Evitando tratos denigrantes se evita instrumentalizar al ser humano y es aquí donde, desde la dimensión del trabajo, se construye lo que se conoce como DIGNIDAD LABORAL (dignidad humana en el trabajo).

Como señala el profesor Leopoldo Gama Leyva *“Los derechos humanos y los de los trabajadores se entrelazan intrínsecamente en el tejido de las sociedades modernas (...) Esta relación es fundamental para la promoción de la dignidad humana (...) La dignidad humana en el trabajo se refiere a la premisa de que todas las personas trabajadoras merecen ser tratadas con respeto y justicia. Esto implica un entorno laboral seguro, la ausencia de*

⁹ Landa, César. *Los derechos fundamentales* (2017, PUCP). Recuperado en: <https://lpderecho.pe/derecho-dignidad-concepto-alcance-contenido-limites/>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE
LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO
SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE
GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO
SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

discriminación y la libertad de asociación y expresión. Además, la dignidad en el trabajo también significa que las personas trabajadoras deben recibir una remuneración justa que les permita vivir con decencia y participar plenamente en la sociedad. Históricamente, la lucha por los derechos de las personas trabajadoras ha sido por la dignidad humana.”¹⁰

Así entonces, la dignidad laboral garantiza un trato respetuoso, justo y seguro para todo trabajador, limitando el poder del empleador y prohibiendo abusos, discriminación o acoso e implica necesariamente condiciones seguras, remuneración justa, igualdad de oportunidades y un ambiente de apoyo emocional que fomenta el bienestar y la autorrealización.

Este sentido también ha sido resaltado en la jurisprudencia española que señala la dignidad del trabajador como el respeto que el trabajador merece como persona y como profesional ante sus compañeros de trabajo y jefes, de modo que no cabe situar al trabajador en una posición tal que, en atención a las circunstancias particulares, provoque un menoscabo. (STS N° 96/2017 de fecha 2 de febrero de 2017.)¹¹

En nuestro ordenamiento jurídico, se ha previsto también como actos de menoscabo, en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, los actos contra la moral y **todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador**, los cuales le causan perjuicio a éste.

Así entonces, y vinculando al tema en debate, tenemos que ordenar al personal o trabajador realizar labores bajo un prolongando tiempo de pie sin pausas adecuadas es considerado un acto que afecta la dignidad laboral y la salud del trabajador, ya que se clasifica como una condición de trabajo abusiva o de hostilidad laboral que prioriza la productividad sobre la integridad física.

Estos actos de hostilidad pueden materializarse en una prohibición al trabajador de sentarse durante jornadas extensas, incluso cuando sus funciones lo permiten o durante tiempos muertos, falta de pausas activas obligando al trabajador a permanecer erguido más de 2 o 4 horas seguidas, lo que constituye un riesgo ergonómico alto, o también, negarse a adecuar el puesto de trabajo y no proporcionar calzado adecuado, alfombras antifatiga o mobiliario ergonómico que reduzca la carga musculoesquelética al trabajador e ignorar las prescripciones médicas obligando al trabajador estar de pie, especialmente en casos de embarazo o problemas vasculares.

La jurisprudencia de la Corte Suprema, en nuestro país, ha establecido que obligar a un trabajador a permanecer de pie durante toda su jornada laboral sin

¹⁰ Recuperado en: https://www.te.gob.mx/editorial_service/media/pdf/020720251200274660.pdf

¹¹ Recuperado en: <https://jdviurisconsultants.com/dignidad-del-trabajador/>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

justificación técnica, o cuando esto afecta su salud física y dignidad, constituye un acto de hostilidad y una vulneración a sus derechos fundamentales.

Así, por extensión, lo señala la STC-2129-2006-AA sobre obligar a trabajar en condiciones que agraven una enfermedad o estado de salud, lo cual incluye la imposibilidad de sentarse, viola el derecho al trabajo y a la dignidad humana.

Adicionalmente, está vinculado a este proceso de forma esencial, la protección del derecho fundamental a la vida y a la salud del trabajador, señalado en el artículo 2º (numeral 1) y 7º de nuestra Constitución Política, lo que permite al trabajador ejercer el denominado “derecho de resistencia” o “derecho de rechazo a trabajar”¹², esto es, negarse a laborar ante peligro inminente para su vida o salud, o ante actos de hostilidad laboral. Este derecho garantiza condiciones dignas, prohibiendo el trabajo forzoso o bajo condiciones como laborar de pie por jornadas prolongadas.

Otro ejemplo de esta situación serían los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud del trabajador cuando realiza labores en espacios abiertos y ante clima de calor extremo.

*“Bajo el principio de responsabilidad, el empleador asume las implicancias económicas y legales cuando se acredita incumplimiento del deber de prevención. En casos graves, incluso podría configurarse responsabilidad penal (...) El trabajador puede ejercer el derecho de resistencia si la ejecución de la orden implica un riesgo grave para su salud (...) Si la empresa no adopta medidas, el trabajador puede denunciar ante Sunafil. La inobservancia de condiciones mínimas de seguridad puede incluso configurar un acto de hostilidad equiparable al despido.”*¹³

Estando a lo analizado en este acápite, la comisión concluye que el proyecto legislativo es compatible con los principios y derechos a la dignidad laboral, a la vida y salud del trabajador y resulta viable al tener como 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.”*

5.1.3. Legislación comparada y tratamiento legal nacional del problema. Necesidad de la norma

Habiendo determinado que la propuesta resulta viable, al ser concordante con la protección de los derechos fundamentales del trabajador, queda por analizar la

¹² Recuperado en: <https://www.studocu.com/pe/document/iestp-daniel-alcides-carrion/servicios-en-salud/derecho-a-rechazar-trabajo-inseguro-fundamentos-y-aspectos-clave/135787811>

¹³ Recuperado en: <https://www.perucontable.com/noticias/trabajo-bajo-el-sol-intenso-todo-lo-que-tu-empleador-esta-obligado-a-garantizarte/>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

necesidad de la norma, esto es, verificar la no existencia de una norma específica que desarrolle lo propuesto por el proyecto bajo análisis.

Revisado el proyecto tenemos que, la causa de necesidad legislativa sería, según el autor del proyecto, que *“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”*.

Así entonces, se propone una norma específica que no solo brinde al trabajador un determinado espacio de descanso, sino que este descanso debe realizarse en una sillas o asientos adecuados (ergonómicos).

Estando a este objetivo, y de la revisión de la legislación comparada, tenemos que, efectivamente, se han aprobado en otros países, normas legales específicas que permite a los trabajadores que realizan sus actividades de pie a contar con una silla o asiento con respaldo ubicado en su propio puesto de trabajo, permitiendo que alternen entre estar de pie y sentarse sin interrumpir sus actividades o tener un descanso sentado entre su jornada laboral de pie.

México:

El 19 de diciembre de 2024 se publicaron diversas reformas a los artículos 132º, 133º, 422º y 423º de la Ley Federal del Trabajo (LFT), en lo que se denominó como la “Ley Silla”, a fin de establecer como obligación del empleador a garantizar que los empleados conserven el derecho de sentarse durante su jornada laboral, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita.¹⁴

Para ello, el empleador debe suministrar sillas suficientes para que los empleados descansen, especialmente en sectores como comercio, servicios o análogos, evitando que permanezcan de pie toda la jornada, y se prohíbe explícitamente obligar a los trabajadores a estar de pie durante toda la jornada o negarles el uso de asientos.¹⁵

Cabe señalar que no solo se obliga al empleador a proporcionar asientos o sillas (como disponía la legislación anterior), sino que estas debían tener características técnicas con respaldo obligatorio, cantidad suficiente y ubicación estratégica en áreas específicas designadas dentro del lugar de trabajo.

¹⁴ Recuperado en: <https://fundaciontrabajodigno.com/blog-laboral/efectos-de-la-ley-silla>

¹⁵ Ver modificaciones en el siguiente enlace:

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5745676&fecha=19/12/2024#gsc.tab=0

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

“V. Proveer el número suficiente de asientos o sillas con respaldo a disposición de todas las personas trabajadoras en los sectores de servicios, comercio y centros de trabajo análogos, para la ejecución de sus funciones o para el descanso periódico durante la jornada laboral. En el caso de descansos periódicos, los asientos o sillas con respaldo deberán estar ubicados en áreas específicas que para tal efecto se designen en las mismas instalaciones del lugar de trabajo. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;” (artículo 132, fracción V)

La reforma al artículo 133 establece como prohibición absoluta para los empleadores:

“Obligar a las personas trabajadoras a permanecer de pie durante toda la jornada laboral sin permitirles descansos periódicos o el uso de asientos con respaldo cuando la naturaleza del trabajo lo permita.”

Y, se deja al Reglamento Interno de Trabajo la normas que regulen el derecho de las personas trabajadoras para usar los asientos o sillas con respaldo durante la jornada laboral, de conformidad con lo previsto por el artículo 132, fracción V. (Artículo 423).

Sobre los trabajadores de los sectores beneficiados con este denominada “Ley Silla” son, primordialmente, de servicios, comercio y análogos, esto es, comercio minorista (cajeros, dependientes, vendedores), restaurantes y bares, farmacias, guardias de seguridad y servicios de atención al cliente. En el caso de los establecimientos industriales, la aplicación de la disposición dependerá de si la naturaleza de las actividades lo permite, lo que exige una evaluación detallada de la seguridad y la viabilidad operativa.¹⁶

España

El 27 de febrero de 1912 aprobó la norma conocida como "Ley de la Silla", que obligaba a los propietarios de establecimientos comerciales a proporcionar un asiento a sus empleadas, permitiéndoles descansar durante la jornada laboral.

Posteriormente, esta norma fue ampliada a los hombres trabajadores mediante Real Decreto el 16 de octubre de 1918.

Esta norma obligaba a tener sillas suficientes en almacenes, tiendas, bazares, depósitos y establecimientos comerciales similares para el descanso de los trabajadores.

¹⁶ Recuperado en: <https://www.linkedin.com/pulse/partir-del-17-de-junio-2025-entr%C3%B3-en-vigor-la-ley-silla-ricardo-colin-dveuc/>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

Actualmente, este derecho al descanso se ha regulado en el Estatuto de los Trabajadores español y en otras normas como las siguientes:

- Artículo 15 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Esta norma “genera un marco de protección general que abarca todos los riesgos que pueden darse en el conjunto de las actividades productivas”, explica Óscar Bayona.
- 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”.
- Notas técnicas elaboradas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Respecto a esto, Fetico comenta que “aun no siendo de obligado cumplimiento, constituyen una referencia ineludible para cualquier servicio de prevención, así como las diferentes Directivas Europeas y normas UNE”.¹⁷
- Sin una «Ley de la Silla» actualizada¹⁸, la legislación española ya contiene normas para prevenir riesgo de bipedestación:

*“en caso de que los trabajadores puedan sufrir riesgo de bipedestación en el puesto de trabajo, la empresa debe aplicar, por ejemplo, los principios que contemplan la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales: Reorganizar el trabajo para evitar el riesgo de bipedestación. En el caso de no poder evitarlo proceder a su evaluación, rediseñar el proceso de producción para reducir el tiempo que se pasa de pie. Introducir pausas y periodos de descanso. Proporcionar equipos de trabajo que prevengan el riesgo. Y entre dichos equipos “pueden destacar los asientos adecuados a cada situación concreta, pero últimamente nos estamos encontrando con el uso de exoesqueletos en algunas empresas de, por ejemplo los sectores industriales o de la logística”.*¹⁹

Chile

Tiene antecedentes en la Ley N° 2951 que establece el descanso en silla a los empleados particulares, promulgada el 7 de diciembre de 1914, y que determinó

¹⁷ Recuperado en: <https://www.newtral.es/ley-de-la-silla/20231024/>

¹⁸ Aunque la «Ley de la Silla» no se menciona con frecuencia en las normativas modernas, su espíritu se mantiene vivo en la legislación actual a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 486/1997. Estas normativas contemporáneas siguen insistiendo en la importancia de proporcionar condiciones de trabajo adecuadas, lo que incluye la posibilidad de sentarse cuando la actividad lo permita. Sin embargo, la «Ley de la Silla» es un recordatorio de que incluso normativas antiguas pueden tener implicaciones significativas en la salud y bienestar de los trabajadores. Recuperado en: <https://precoinprevencion.com/laley-silla-para-personas-que-trabajan-de-pie/>

¹⁹ Recuperado en: <https://www.newtral.es/ley-de-la-silla/20231024/>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

la obligación a los propietarios de establecimientos comerciales (tiendas, almacenes) a disponer de sillas para sus trabajadores, esto es, que debe existir un número pertinente de asientos o sillas que puedan ser utilizados por los trabajadores del lugar cuando así lo requiera, todo esto establecido en cada reglamento interno de higiene y seguridad de cada trabajo y prohibiendo la obligación de permanecer de pie todo el tiempo.

Asimismo, el artículo 193 del Código de Trabajo señala que los trabajadores que presten servicios en almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, tienen derecho a que su empleador mantenga a su disposición un número suficiente de sillas o asientos que les permitan descansar durante el transcurso de su jornada laboral.²⁰

En cuanto a la regulación ergonómica, el Decreto Supremo N° 63 (2005) obliga a los empleadores a gestionar los riesgos ergonómicos, incluyendo posturas prolongadas, adaptando los puestos de trabajo para evitar la fatiga física y el desarrollo de enfermedades profesionales.

Argentina

Tiene su legislación respectiva en el Decreto Reglamentario de la Ley 12.205 sobre asientos y lugares de trabajo, del 10 de Julio de 1936, por el que establece que todo local de trabajo comercial e industrial deberá estar provisto de asientos con respaldo en número suficiente para el uso de cada empleado.

El artículo 2° de la Ley 12.205, señalaba el derecho del trabajador a ocupar su asiento en los intervalos de descanso, así como durante el trabajo, si la naturaleza del mismo no lo impide (es decir, si no era un puesto de naturaleza sedentaria).

El artículo 7° de dicha norma preveía el trabajo no sedentario, es decir, de pie, pero en ese caso, disponía que debía existir una pausa o descanso, así el artículo 10° señala que *“se pondrán a disposición de los obreros, fuera de las salas de trabajo, los asientos con respaldo necesarios para que puedan ser utilizados por el número máximo de los que tengan una pausa de descanso en común señalada en los horarios de trabajo. No se considerará como pausa de descanso en común, a este efecto, el intervalo entre dos jornadas ni tampoco el destinado a la comida del personal que tenga una duración de una hora como mínimo”*.²¹

²⁰ Recuperado en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-103848_archivo_fuente.pdf

²¹ Recuperado en: <https://www.saij.gob.ar/85474-nacional-decreto-reglamentario-ley-12205-sobre-asientos-lugares-trabajo-dn19360085474-1936-07-10/123456789-0abc-474-5800-6391soterced>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

En la actualidad, este derecho de descanso se encuentra respaldado en normas como la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744), Artículo 83°:

“Art. 83. El empleador debe hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley y demás normas reglamentarias, **y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores**, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.”²²

Y también de forma genérica en el artículo 14° bis²³ de la Constitución Nacional Argentina cuando señala que el trabajador debe tener aseguradas condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados, entre otros beneficios. Se aprecia que el derecho a la pausa laboral del trabajador que labora de pie mucho tiempo y su derecho al descanso en una silla o asiento con respaldo se equipara a las condiciones dignas que debe recibir del empleador.

Perú: legislación nacional.

De la breve revisión de la legislación comparada se aprecia que se aprobaron leyes específicas, y desde hace muchos años, relativas a otorgar a los trabajadores que laboren de forma prolongada de pie, el derecho a descanso en un respaldo físico (silla o asiento) en protección de su salud física y del principio de dignidad laboral, pero también se corrobora que la ley específica no ha sido suficiente sino que también este derecho se respalda en otras normas legales y de fiscalización laboral.

En ese sentido, si bien en nuestro país no hay una ley específica sobre el ejercicio de este derecho, una denominada “Ley Silla”, ello no quiere decir que

²² Ver Ley en el siguiente enlace: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>

²³ Ver artículo en el siguiente enlace: <https://www.congreso.gob.ar/constitucionParte1Cap1.php>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

este no exista o haya un vacío legal total que no permita al trabajador ejercer dicho derecho o a la autoridad correspondiente (SUNAFIL) fiscalizar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud aplicables a estos casos.

En efecto, aparte de los derechos reconocidos constitucionalmente y principios vistos en el acápite 5.1.2 del presente dictamen, nuestra legislación considera la provisión de la **ergonomía** en materia de salud y seguridad en el trabajo, ello en cumplimiento de las recomendaciones de normas internacionales como el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Perú, que obliga al Estado a desarrollar normas específicas que garanticen condiciones laborales seguras y saludables, incluyendo medidas de ergonomía y prevención de riesgos posturales.

“Artículo 5

Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores (...) los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones siguientes que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo (...)

e) asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva;

(...)

i) colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía.”

La ergonomía busca adaptar el trabajo a las capacidades y características físicas, mentales y emocionales del trabajador, reduciendo así el riesgo de lesiones por el trabajo, mejorando el bienestar del trabajador y aumentando su productividad, cumpliendo un rol fundamental en la prevención de trastornos musculoesqueléticos, fatiga, estrés y otros riesgos laborales derivados de condiciones de trabajo mal diseñadas.²⁴

Esto es importante porque concuerda con la finalidad del proyecto legislativo que 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*

²⁴ Recuperado en: <https://www.gob.pe/90349-autoridad-nacional-del-servicio-civil-la-ergonomia-y-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

mejorar la productividad, siguiendo la tendencia de países como México y España, donde esta medida ya ha sido implementada”.

La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante Ley en SST), en su artículo 36° señala como obligación del empleador su asesoramiento y colaboración en la difusión, formación y educación en materia de ergonomía para asegurar condiciones adecuadas y apropiadas para la salud en el trabajo, lo que conlleva también a la obligación del empleador de realizar monitoreos ergonómicos.

Asimismo, el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de SST, define el término ergonomía y detallan la evaluación de factores ergonómicos como parte del plan de prevención en SST.

“Ergonomía: Llamada también ingeniería humana. Es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y características de los trabajadores a fin de minimizar efectos negativos y mejorar el rendimiento y la seguridad del trabajador”.

El incumplimiento de estas materias en ergonomía configura, conforme al numeral 27.9 del artículo 27° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, infracciones graves de seguridad y salud en el trabajo:

“Art. 27° Son infracciones graves:

*27.9 Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, **riesgos ergonómicos** y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, **de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.**”*

La ergonomía aplicada a instrumentos o herramientas de trabajo como una silla o asiento configura ajustar la altura de la mesa, silla y herramientas a la anatomía del trabajador.

Teniendo este marco fiscalizador es que SUNAFIL puede aplicar y sancionar al empleador que no cumple estas disposiciones.

Así, por ejemplo, mediante la Resolución 646-2021-SUNAFIL, se sancionó a una empresa por no brindar sillas para que trabajadores descansen en sus pausas.

“3.12. En el caso que se analiza, el no brindarles a los trabajadores que se dedican a las ventas sillas para descansar durante las pausas puede

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

causar lesiones musculoesqueléticas si no se subsanan dichas infracciones preventivamente, considerando que el numeral 2 de la Norma Básica de Ergonomía establece como objetivos específicos: “Reconocer que los factores de riesgo disergonómico son un importante problema del ámbito de la salud ocupacional” y “Reducir la incidencia y severidad de los disturbios músculos esqueléticos relacionados con el trabajo.”²⁵

Vista esta resolución se menciona otra norma técnica que no se menciona en la exposición de motivos del proyecto bajo estudio y que forma parte de la legislación sobre la materia.

Esta es la Resolución Ministerial 375-2008-TR, Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico del 28 de noviembre de 2008 de obligatoria aplicación por las empresas en sus diferentes áreas y puestos de trabajo, así como a sus respectivas tareas, contribuyendo de esa forma al bienestar físico, mental y social del trabajador.²⁶

Conforme al literal i) del numeral 15º de esta norma técnica: *“Para las actividades en las que el trabajo debe hacerse utilizando la postura de pie, se debe poner asientos para descansar durante las pausas”.*

Asimismo, el numeral 17º regula las características de los asientos utilizados en los puestos de trabajo, los cuales deberán cumplir los siguientes requisitos mínimos de confort:

“a) La silla debe permitir libertad de movimientos. Los ajustes deberán ser accionados desde la posición normal de sentado.

b) La altura del asiento de la silla debe ser regulable (adaptable a las distintas tipologías físicas de las personas); la ideal es la que permite que la persona se siente con los pies planos sobre el suelo y los muslos en posición horizontal con respecto al cuerpo o formando un ángulo entre 90 y 110 grados. Con esas características, la altura de la mesa se concretará a la altura del codo.

c) En trabajos administrativos, la silla debe tener al menos 5 ruedas para proporcionar una estabilidad adecuada;

d) Las sillas de trabajo deberán tener un tapiz redondeado para evitar compresión mecánica del muslo; el material de revestimiento del asiento de la silla es recomendable que sea de tejido transpirable y flexible y que tenga un acolchamiento de 20 mm. de espesor, como mínimo. El material de la

²⁵ Ver resolución SUNAFIL en: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/05/Resolucion-646-2021-Sunafil-ergonomia.pdf>

²⁶ Ver norma en el siguiente enlace: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/982841B4C16586CD05257E280058419A/\\$FILE/4_RESOLUCION_MINISTERIAL_375_30_11_2008.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/982841B4C16586CD05257E280058419A/$FILE/4_RESOLUCION_MINISTERIAL_375_30_11_2008.pdf)

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

tapicería y el del revestimiento interior tienen que permitir una buena disipación de la humedad y del calor. Así mismo, conviene evitar los materiales deslizantes.

e) El respaldo de la silla debe ser regulable en altura y ángulo de inclinación. Su forma debe ser anatómica, adaptada al cuerpo para proteger la región lumbar.

f) Los reposa brazos son recomendables para dar apoyo y descanso a los hombros y a los brazos, aunque su función principal es facilitar los cambios de posturas y las acciones de sentarse y levantarse de la silla.”

Estando a esta legislación vigente, podría concluirse que la propuesta de ley bajo estudio contendría materia que ya se encuentra regulada, no obstante, de la revisión de la legislación de otros países, así como de las normas nacionales, se colige que existe una ley específica sobre la materia en dichas legislaciones sobre la cual se complementan otras normas de menor rango que las complementan en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Los beneficios de contar con una ley específica son regular materias concretas de manera más precisa que las normas generales, lo que permite un tratamiento jurídico adecuado a situaciones particulares.

- **Regulación precisa y especializada:** Al tratar temas puntuales (como protección de datos, una ley ambiental, o una ley de discapacidad), las normas se adaptan a las necesidades particulares de esa materia, ofreciendo soluciones más efectivas que una ley genérica.
- **Seguridad jurídica y claridad:** Al definir claramente el propósito, alcance y procedimientos aplicables, las leyes específicas reducen la ambigüedad y brindan certeza a las instituciones y a los ciudadanos sobre cómo actuar.
- **Prevalencia sobre la Ley general:** Por su naturaleza, la ley especial prima sobre la general, lo que significa que en caso de conflicto, se aplica la norma más ajustada al caso, garantizando una justicia más eficiente.
- **Protección de derechos específicos:** Permiten visibilizar y defender grupos vulnerables o situaciones particulares, en este caso, de trabajadores que laboran de pie de forma prolongada en sus jornadas de trabajo.
- **Eficiencia en la gestión, control y fiscalización:** Facilitan el cumplimiento normativo al establecer reglas claras, y permiten a los órganos de control parlamentario o ejecutivo supervisar mejor la implementación de esas normas específicas.
- **Adaptación a la realidad social:** Permiten resolver problemas concretos de la sociedad que las normas generales no alcanzan a cubrir

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

eficientemente, siendo un mecanismo de reconocimiento a sectores específicos.

Como ha señalado el Tribunal Constitucional en la sentencia Exp.018-2003-AI/TC, la ley especial, por su naturaleza excepcional, regula materias específicas y diferenciadas apartándose de normas generales para atender situaciones particulares que requieren un tratamiento jurídico distinto y especializado.

En el caso bajo estudio, la comisión considera que resulta necesario una legislación especializada tal como ocurren en otras legislaciones, considerando los bienes jurídicos tutelados y considerando también la progresión de los derechos laborales.

Se ha corroborado que en nuestro ordenamiento jurídico las normas de seguridad y salud en el trabajo sobre riesgos ergonómicos son legislados de forma genérica, 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.

Respecto a la fiscalización, se acoge la preocupación de la Cámara de Comercio de Lima respecto a que la propuesta estaría elevando a MUY GRAVE a las infracciones de seguridad y salud en el trabajo, cuando la normativa actual y vigente, sobre los riesgos ergonómicos la califican como infracciones GRAVES y son sancionables conforme a lo señalado por el artículo 27.9 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Esta calificación, en efecto, configuraría una desproporción que podría imponer cargas excesivas a las entidades sin asegurar una mejora significativa en las condiciones laborales.

Cabe agregar también que la norma propuesta no pretende derogar los alcances de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, ni su reglamento ni las normas técnicas como la Resolución Ministerial 375-2008-TR, Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, sino complementarlas o, en su caso, que se apliquen supletoriamente a las disposiciones no contenidas en la ley específica.

Estando a lo expuesto, la comisión concluye que la propuesta resulta necesaria por los bienes jurídicos tutelados en el ejercicio del derecho del trabajador que realiza funciones de pie por espacios prolongados de tiempo.

6. RECOMENDACIONES

Por las consideraciones expuestas, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomienda, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, la APROBACIÓN del proyecto de ley 13572/2025-CR con el siguiente texto sustitutorio:

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

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 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:

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

- 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 grave, conforme a lo señalado por el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 019-2006-TR, 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 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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

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.
- b) Hostelería, gastronomía y turismo
- c) Centros de salud de todo nivel
- d) Servicios financieros y administrativos presenciales.
- e) Transporte y aeropuertos
- f) Personal administrativo en recepción, mesa de partes y docentes de inicial y primaria en el sector educación.
- g) Personal de vigilancia privada en puestos fijos.

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 días calendario contados desde su publicación.

Tercera. Adaptación de reglamentos internos.

Las empresas cuentan con un plazo máximo de trescientos sesenta días calendario para adecuar sus reglamentos internos de trabajo a lo establecido en la presente ley.

Cuarta. Aplicación supletoria la Resolución Ministerial 375-2008-TR

Se aplica supletoriamente a la presente ley la Resolución Ministerial 375-2008-TR que aprueba la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico.

Sala de Comisión.

Lima, 31 de marzo de 2026

Alex Antonio PAREDES GONZALES

Presidente

Edgar TELLO MONTES

Secretario

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”*

**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE
LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO
SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE
GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO
SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.**

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”*

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”*

**DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE
LEY 13572/2025-CR QUE, CON TEXTO
SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE
GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO
SENTADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.**