



A : **JULIO CESAR NIÑO BAZALAR**  
SECRETARIO GENERAL  
SECRETARIA GENERAL

De : **JUAN FRANCISCO OCHOA SOTOMAYOR**  
DIRECTOR GENERAL  
OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA

Asunto : Opinión respecto al Texto sustitutorio del Proyecto de Ley N° 13572-2025-CR, “Ley que garantiza el derecho al descanso sentado en los centros de trabajo”.

Referencia : a) Oficio Múltiple N° D000055-2026-PCM-SC  
b) Memorandum N° D000423-2026-DGIESP-MINSA  
c) Oficio N° 000556-2026-INS/PE  
(Expediente N° 2026-0016848)<sup>1</sup>

Fecha : Jesús María, 04 de mayo de 2026

---

Mediante el presente se informa sobre el Texto Sustitutorio del Proyecto de Ley N° 13572-2025-CR, “Ley que garantiza el derecho al descanso sentado en los centros de trabajo”, en adelante, Texto Sustitutorio del Proyecto de Ley.

## **I. ANTECEDENTES:**

- 1.1 A través del documento de la referencia a), la Secretaría de Coordinación de la Presidencia del Consejo de Ministros solicita la opinión sectorial del Proyecto de Ley, en atención a lo requerido por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social a través del Oficio N° 0918-2025-2026-P-CTSS-CR.
- 1.2 Con los documentos de las referencias b) y c), la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública (DGIESP) y el Instituto Nacional de Salud (INS), respectivamente, emiten opinión sobre el Proyecto de Ley.
- 1.3 Con fecha 30 de abril de 2026, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social aprueba el Texto Sustitutorio del Proyecto de Ley N° 13572-2025-CR.

## **II. BASE LEGAL:**

- 2.1 Constitución Política del Perú.
- 2.2 Ley N° 26842, Ley General de Salud, y modificatorias.
- 2.3 Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- 2.4 Ley N° 26889, Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa.

---

<sup>1</sup> Vinculado al Expediente N° 2026-0108476.



- 2.5 Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, y modificatorias.
- 2.6 Decreto Supremo N° 008-2017-SA, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.

### III. ANÁLISIS

#### A) Contenido del Proyecto de Ley y de su Texto Sustitutorio

Proyecto de Ley	Texto Sustitutorio
<p><b>Artículo 1. Objeto de la Ley</b> 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.</p>	<p><b>Artículo 1. Objeto de la Ley</b> La presente ley tiene por objeto garantizar a los trabajadores 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</p>
<p><b>Artículo 2. Ámbito de aplicación</b> Las disposiciones de la presente Ley son aplicables a todos los centros de trabajo, públicos y privados, en los que las personas trabajadoras deban permanecer de pie por periodos continuos iguales o mayores a tres (3) horas durante la jornada.</p>	<p><b>Artículo 2. Ámbito de aplicación</b> Las disposiciones de la presente ley se aplican en todos los centros de trabajo públicos y privados, cuyos trabajadores deben permanecer de pie por periodos continuos iguales o mayores a tres horas durante la jornada laboral.</p>
<p><b>Artículo 3. Definiciones</b> Para efectos de esta Ley, se entiende por:</p> <p>a) <b>Bipedestación estática:</b> Permanecer de pie en un mismo lugar, con movilidad mínima.</p> <p>b) <b>Bipedestación dinámica:</b> Permanecer de pie con desplazamientos intermitentes.</p> <p>c) <b>Bipedestación prolongada:</b> Permanecer de pie en cualquiera de las modalidades anteriores por más de tres (3) horas continuas durante la jornada laboral.</p>	<p><b>Artículo 3. Definiciones</b> Para efectos de la presente ley, se entiende por:</p> <p>a) <b>Bipedestación estática.</b> Permanencia de pie en un mismo lugar, con movilidad mínima.</p> <p>b) <b>Bipedestación dinámica.</b> Permanencia de pie con desplazamientos intermitentes.</p> <p>c) <b>Bipedestación prolongada.</b> Permanencia de pie en cualquiera de las modalidades anteriores por más de tres horas continuas durante la jornada laboral.</p>
<p><b>Artículo 4. Obligaciones del empleador</b> Son obligaciones del empleador:</p> <p>a) Proveer a las personas trabajadoras sillas o asientos con respaldo y condiciones ergonómicas mínimas que permitan la alternancia de postura.</p> <p>b) Garantizar periodos de descanso sentado en función de la naturaleza de las labores, conforme al diagnóstico de riesgos ergonómicos.</p> <p>c) Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo las disposiciones sobre descanso sentado y ubicación de sillas.</p> <p>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.</p>	<p><b>Artículo 4. Obligaciones del empleador</b> Son obligaciones del empleador:</p> <p>a) Proveer a los trabajadores sillas o asientos con respaldo y condiciones ergonómicas mínimas que permitan la alternancia de postura.</p> <p>b) Garantizar periodos de descanso sentado en función de la naturaleza de las labores, conforme al diagnóstico de riesgos ergonómicos.</p> <p>c) Incorporar en el reglamento interno de trabajo las disposiciones sobre descanso sentado y ubicación de sillas.</p> <p>d) Coordinar con el comité de seguridad y salud en el trabajo o el supervisor de seguridad y salud en el trabajo la verificación de riesgos y medidas correctivas.</p>
<p><b>Artículo 5. Excepciones</b> La obligación establecida en la presente Ley no será exigible en aquellos puestos de trabajo donde:</p>	<p><b>Artículo 5. Excepciones</b> Las obligaciones establecidas en la presente ley no son exigibles en aquellos puestos de trabajo donde:</p>



<p>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.</p> <p>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.</p> <p>En estos casos, el empleador deberá garantizar pausas activas, rotación de tareas o descansos equivalentes.</p>	<p>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>que establezca el reglamento.</b></p> <p>b) Exista un riesgo objetivo para la seguridad de los usuarios, 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.</p>
<p><b>Artículo 6. Suministro proporcional y rotativo de sillas</b></p> <p>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:</p> <p>a) La cantidad de sillas disponibles resulte suficiente para permitir la alternancia efectiva entre postura de pie y postura sentada durante la jornada laboral.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>d) En ningún caso la rotación podrá afectar la salud o dignidad de las personas trabajadoras.</p>	<p><b>Artículo 6. Suministro proporcional y rotativo de sillas</b></p> <p>La obligación de proveer sillas o asientos para descanso no implica necesariamente que cada <b>trabajador</b> cuente con una silla individual en todo momento. El empleador puede implementar un sistema proporcional y rotativo de sillas, siempre que:</p> <p>a) La cantidad de sillas disponibles resulte suficiente para permitir la alternancia efectiva entre postura de pie y postura sentada durante la jornada laboral.</p> <p>b) La rotación sea organizada, razonable y documentada, de modo que ningún trabajador quede privado del descanso sentado cuando lo requiera por la naturaleza de sus funciones.</p> <p>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.</p> <p>d) En ningún caso la rotación podrá afectar la salud o dignidad de los trabajadores.</p>
<p><b>Artículo 7. Fiscalización y sanciones</b></p> <p>La fiscalización del cumplimiento de la presente Ley está a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).</p> <p>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.</p>	<p><b>Artículo 7. Fiscalización y sanciones</b></p> <p>7.1 La fiscalización del cumplimiento de la presente ley está a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).</p> <p>7.2 El incumplimiento constituye <b>infracción grave, conforme a lo dispuesto en el Reglamento de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 019-2006-TR,</b> y es 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.</p>
<p><b>Artículo 8. Periodo de adaptación para las empresas</b></p> <p>Las empresas y entidades públicas comprendidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley disponen de un periodo máximo de doce (12) meses contados desde la entrada en vigencia de su Reglamento para adecuar progresivamente sus centros</p>	<p><b>Artículo 8. Periodo de adecuación para las empresas</b></p> <p>8.1 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 vigencia de su reglamento, para adecuar progresivamente sus centros de trabajo a las</p>



<p>de trabajo a las obligaciones establecidas respecto al descanso sentado y provisión de sillas ergonómicas.</p> <p>Durante el periodo de adaptación, las inspecciones de SUNAFIL tendrán carácter orientador, priorizando la asistencia técnica y la verificación del avance en la implementación de las medidas, sin perjuicio de la imposición de sanciones únicamente en casos de negativa injustificada o incumplimiento deliberado.</p>	<p>obligaciones establecidas respecto al descanso sentado y provisión de sillas ergonómicas.</p> <p>8.2 Durante el periodo de <b>adecuación</b>, las inspecciones de la SUNAFIL tienen 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.</p>
<p align="center"><b>DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES</b></p> <p><b>Primera. Sectores priorizados.</b></p> <p>Se prioriza la aplicación de la presente Ley en los siguientes sectores:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Comercio minorista y retail (supermercados, bodegas, farmacias, tiendas por departamento).</li> <li>Hostelería, gastronomía y turismo (hoteles, restaurantes, cafeterías, agencias de viajes).</li> <li>Salud (clínicas, hospitales, farmacias).</li> <li>Servicios financieros y administrativos presenciales (bancos, cajas, entidades públicas de atención al ciudadano).</li> <li>Transporte y aeropuertos (counters, boleterías y control de tickets).</li> <li>Educación (personal administrativo en recepción, mesa de partes y docentes de inicial y primaria).</li> <li>Vigilancia privada en puestos fijos, cuando la seguridad lo permita.</li> </ol> <p><b>Segunda. Reglamentación</b></p> <p>El Poder Ejecutivo, mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, reglamentará la presente Ley en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días calendario contados desde su publicación.</p> <p><b>Tercera. Adaptación de reglamentos internos.</b></p> <p>Las empresas cuentan con un plazo máximo de trescientos sesenta (360) días calendario para adecuar sus Reglamentos Internos de Trabajo a lo establecido en la presente Ley.</p>	<p align="center"><b>DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES</b></p> <p><b>PRIMERA. Sectores priorizados.</b></p> <p>Se prioriza la aplicación de la presente ley en los siguientes sectores:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Comercio minorista y retail.</li> <li>Hostelería, gastronomía y turismo</li> <li><b>Centros de salud de todo nivel</b></li> <li>Servicios financieros y administrativos presenciales</li> <li>Transporte y aeropuertos</li> <li><b>Personal administrativo en la recepción, mesa de partes y docentes de inicial y primaria en el sector educación</b></li> <li>Personal de vigilancia privada en puestos fijos.</li> </ol> <p><b>SEGUNDA. Reglamentación</b></p> <p>El Poder Ejecutivo, mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, reglamenta la presente ley dentro de un plazo no mayor de ciento ochenta días calendario contados desde su <b>vigencia</b>.</p> <p><b>TERCERA. Adecuación de reglamentos internos</b></p> <p>Las empresas adecúan sus reglamentos internos de trabajo dentro de un plazo máximo de <b>trescientos sesenta días calendario, contados desde la vigencia de la presente ley.</b></p> <p><b>CUARTA. Aplicación supletoria de la Resolución Ministerial 375*2008-TR</b></p> <p>La Resolución Ministerial 375-2008-TR, que aprueba la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, se aplica supletoriamente a la presente ley hasta la aprobación del reglamento establecido en la segunda disposición complementaria final.</p>

## B) Sobre las competencias del Ministerio de Salud

- 3.1 Los numerales I y II del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, disponen que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, y que es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla. El artículo 123 establece que la Autoridad de Salud de nivel nacional es el órgano especializado

del Poder Ejecutivo que tiene a su cargo la dirección y gestión de la política nacional de salud y actúa como la máxima autoridad normativa en materia de salud.

- 3.2 En ese sentido, la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1161, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, señala que el Ministerio de Salud es la Autoridad de Salud a nivel nacional, según lo establece la Ley 26842, Ley General de Salud, tiene a su cargo la función rectora a nivel nacional, la formulación, dirección y gestión de la política nacional de salud y es la máxima autoridad en el sector. Su finalidad es la promoción de la salud, la prevención de enfermedades, la recuperación de la salud y la rehabilitación de la salud de la población.
- 3.3 De conformidad con lo dispuesto en los artículos I y VI del Título Preliminar de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, las entidades que conforman el Poder Ejecutivo se rigen, entre otros, por el *principio de legalidad*, según el cual, las autoridades, funcionarios y servidores del Poder Ejecutivo están sometidos a la Constitución Política del Perú, a las leyes y a las demás normas del ordenamiento jurídico, desarrollando sus funciones dentro de las facultades que les estén conferidas; y, por el *principio de competencia*, por el cual dicho Poder del estado ejerce sus atribuciones sin asumir funciones o atribuciones que son cumplidas por los otros niveles de gobierno o sectores. Según el artículo 22 de la citada Ley, los Ministerios son organismos del Poder Ejecutivo que comprenden uno o varios sectores. Su ámbito de competencia se establece en su Ley de Organización y Funciones.
- 3.4 Conforme lo dispone el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, éste es un organismo del Poder Ejecutivo y órgano rector en materia de salud a nivel nacional. El artículo 3 de la misma norma prescribe que el Ministerio de Salud es competente en: 1) Salud de las personas; 2) Aseguramiento en salud; 3) Epidemias y emergencias sanitarias; 4) Salud ambiental e inocuidad alimentaria; 5) Inteligencia sanitaria; 6) Productos farmacéuticos y sanitarios, dispositivos médicos y establecimientos farmacéuticos; 7) Recursos humanos en salud; 8) Infraestructura y equipamiento en salud; y, 9) Investigación y tecnologías en salud.
- 3.5 El Ministerio de Salud cumple sus funciones a través de sus Órganos de Línea y Organismos Adscritos, según lo establece el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2017-SA, en cuyo marco se han emitido las opiniones técnicas sobre el Texto Sustitutorio del Proyecto de Ley.

### **C) Opiniones técnicas**

- 3.6 La Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública (DGIESP), mediante el Informe N° 001-2026-UFSOIL-DENOT-DGIESP-MINSA de la Unidad Funcional de Salud Ocupacional e Incapacidad Laboral, remite opinión señalando lo siguiente:
  - 3.6.1 El objetivo del Proyecto de Ley estaría subsumido en lo establecido por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 005-2012/TR sus modificatorias, donde se establece un orden de prioridad de las medidas

generales de control para cualquier riesgo laboral<sup>2</sup> y por la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, aprobado con Resolución Ministerial N° 375-2008/TR, donde se establecen las medidas de control específicas para el trabajo de pie<sup>3</sup> como factor de riesgo disergonómico, también se establece la realización de una evaluación ergonómica por cada puesto específico, y brindar las medidas de control que los empleadores de sector público o privado estarían obligados a cumplir para la prevención y control del trabajo de pie como factor de riesgo disergonómico.

3.6.2 Por otro lado, el Proyecto de Ley solo establece medidas de control técnicas o administrativas para controlar la exposición de posturas forzadas de trabajo de pie por periodos continuos iguales o mayores a tres (3) horas durante la jornada, pero estas medidas estarían limitando que la exposición a riesgo a la salud y seguridad sea mayor a tres (3) horas; sin embargo, esto no es absoluto, porque respecto al trabajo de pie dependiendo de los requerimientos del puesto de trabajo y a la exposición simultánea de otros factores de riesgo (manipulación de peso, trabajo repetitivo, entre otros), menos de 3 horas puede ser un factor de riesgo a la salud y seguridad de los trabajadores; asimismo, el proyecto normativo no establece la posibilidad de medidas de eliminación de la exposición al trabajo de pie cuando así se pueda implementar, de acuerdo al análisis de la gestión del riesgo o a la evaluación ergonómica del puesto de trabajo en específico.

3.7 El **Instituto Nacional de Salud (INS)**, mediante Informe N° 000060-2026-INS/OAJ elaborado por la Oficina de Asesoría Jurídica, remite opinión señalando observaciones de acuerdo con lo siguiente:

De la opinión del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS)

3.7.1 El Proyecto de Ley aborda la bipedestación prolongada como un riesgo ergonómico relevante, definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Este tipo de exposición está asociado a patologías músculo-esqueléticas, trastornos circulatorios y fatiga crónica, afectando especialmente a trabajadores en comercio, salud, seguridad y servicios.

3.7.2 Precisa que la propuesta es coherente con los principios de ergonomía laboral y prevención del daño, estableciendo obligaciones al empleador, como (i) provisión de sillas ergonómicas, (ii) alternancia de posturas, (iii) inclusión de medidas en el Reglamento Interno de Trabajo y, (iv) flexibilidad para casos justificados.

3.7.3 Asimismo, en la actualidad no existe regulación específica que garantice el descanso postural en casos de bipedestación prolongada, por lo que el Proyecto de Ley, complementa el marco legal existente, fortaleciendo

---

<sup>2</sup> Artículo 21 de Ley N° 29783, ley de Seguridad y Salud en el trabajo

<sup>3</sup> Numeral 15 Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico", aprobado con Resolución Ministerial N° 375-2008/TR

la protección del trabajador sin crear incompatibilidades normativas con la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- 3.7.4 Por otro lado, el Proyecto de Ley otorga a las empresas, un plazo de doce (12) meses para la adecuación de sus reglamentos internos, lo que permite un enfoque rotativo en el uso de mobiliario, evitando barreras operativas para el empleador.
- 3.7.5 En ese sentido, se emite opinión favorable toda vez que la medida responde a un problema real de salud pública laboral, que está técnicamente fundamentada en evidencia ergonómica y sanitaria, es complementaria al marco normativo actual de seguridad y salud en el trabajo, es factible de implementar y permite flexibilidad según el contexto productivo.

De la opinión técnica de la Dirección de Salud Pública del Instituto Nacional de Salud (DISAP)

- 3.7.6 La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) constituye un derecho fundamental de todos los trabajadores y tiene como objetivo prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. En el Perú se encuentra regulada por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR y modificaciones.
- 3.7.7 La ergonomía laboral inicialmente orientada a la productividad y eficiencia, ha evolucionado hacia un enfoque centrado en la salud del trabajador, constituyéndose en una estrategia para la prevención de riesgos laborales y la promoción del bienestar del trabajador, en concordancia con la definición de salud de la OMS, entendida como estado de completo bienestar físico, mental y social de la persona, y no solamente la ausencia de enfermedad.
- 3.7.8 En la actualidad la OMS y la OIT clasifican a la bipedestación prolongada (más de 3–4 horas sin descanso), como un riesgo ergonómico significativo, señalando que las condiciones ergonómicas inadecuadas, incluida la bipedestación prolongada, contribuyen a las enfermedades profesionales y la disminución del rendimiento laboral.
- 3.7.9 En el contexto nacional, los trastornos músculo-esqueléticos (TME) relacionados con riesgos ergonómicos, incluyendo la bipedestación prolongada, representan una alta incidencia de enfermedades ocupacionales a nivel nacional; sin embargo, debido a la informalidad laboral, no se puede conocer las cifras reales. No obstante, estudios muestran que EsSalud reporta los trastornos músculo-esqueléticos como la patología más frecuente a nivel nacional<sup>4</sup> de acuerdo a los CITT's (Certificado de incapacidad temporal para el trabajo) reportados en el año 2018; y otros estudios muestran que profesionales de la salud en áreas

---

<sup>4</sup> Jhonston Erik J., Ospina-Salinas Estela E., Mendoza-Carrión Alina M., Roncal-Ramírez R. Alexis, Bravo-Carrión Víctor M. Araujo-Castillo Roger. Enfermedades registradas por contingencia laboral en descansos médicos emitidos en la Seguridad Social de Salud peruana 2015-2016. Acta méd. Perú [Internet]. 2018 abr [citado 2026 Abr 06]; 35 (2): 116-120. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1728-59172018000200006&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172018000200006&lng=es).

asistenciales, reportan molestias lumbares y físicas siendo la bipedestación una de las principales causas<sup>5</sup>.

- 3.7.10 En el Derecho Comparado, diversos países han incorporado disposiciones específicas que obligan a los empleadores a proporcionar condiciones adecuadas de descanso durante la bipedestación prolongada. En el caso peruano, si bien la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico aprobada mediante Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, contempla recomendaciones sobre el descanso en el posicionamiento postural en los puestos de trabajo, se debe precisar que lo ahí dispuesto no tiene carácter obligatorio.
- 3.7.11 Asimismo, desde un enfoque de salud pública, la implementación de las medidas orientadas a reducir la exposición de riesgos ergonómicos en el entorno laboral, se orienta no solo a la prevención de enfermedades ocupacionales, sino también a la reducción de la carga de enfermedad y el ausentismo laboral, generando beneficios para el trabajador en lo que respecta a su salud y productividad.
- 3.7.12 En consecuencia, resulta fundamental fortalecer el marco normativo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el Perú, a fin de cubrir vacíos regulatorios relacionados con la prevención de riesgos ergonómicos, garantizando la protección de la salud de las personas que trabajan de pie durante horas prolongadas y promoviendo condiciones laborales seguras.

De la revisión de la Oficina de Asesoría Jurídica del INS:

- 3.7.13 De acuerdo a lo señalado en los numerales que anteceden, se verifica que el INS a través del CENSOPAS y la DISAP, ha realizado el análisis técnico y normativo del Proyecto de Ley en el marco de sus competencias, señalando que éste resulta viable.
- 3.7.14 Mediante el Acuerdo de Mesa Directiva N° 208-2024-2025/MESA-CR se aprueba el Manual de Calidad Legislativa, el cual constituye una herramienta de referencia que establece lineamientos para cada etapa del ciclo legislativo, contribuyendo al fortalecimiento institucional y a la rendición de cuentas ante la ciudadanía.
- 3.7.15 De acuerdo a la revisión y análisis legal realizado al Proyecto de Ley, se tiene que éste cumple con los lineamientos dispuestos en el Manual de Calidad Legislativa.

**D) Opinión de la Oficina General de Asesoría Jurídica**

- 3.8 El Proyecto de Ley y su Texto Sustitutorio buscan garantizar que los trabajadores que laboran de pie por tiempos prolongados dispongan de asientos adecuados para alternar su postura. Para ello otorga un periodo de adaptación de 12 meses

---

<sup>5</sup> Tesis “RIESGOS ERGONÓMICOS Y ALTERACIONES MUSCULOESQUELÉTICAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LA CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DE UN HOSPITAL III-1, CHICLAYO-2023”.



para las empresas garantizando una transición razonable hacia estándares de dignidad laboral y salud ocupacional.

3.9 Al respecto, la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública (DGIESP) y el Instituto Nacional de Salud (INS) sustentan la necesidad de su aprobación basándose en evidencia sanitaria que señala que la bipedestación prolongada puede comprometer la salud del trabajador.

3.10 En ese sentido, corresponde emitir opinión favorable, considerando acertado el enfoque de suministro proporcional y rotativo de sillas, lo que evita barreras excesivas para la productividad del empleador, sin perjuicio de lo señalado por la DGIESP en el punto 3.6.2 del presente informe.

#### **IV. CONCLUSIÓN:**

Por lo anteriormente expuesto, en el marco de las competencias del Ministerio de Salud, en relación al Texto Sustitutorio del Proyecto de Ley N° 13572-2025-CR, “Ley que garantiza el derecho al descanso sentado en los centros de trabajo”, se tiene que éste resulta favorable. Sin perjuicio de ello, se recomienda tomar en cuenta las precisiones y recomendaciones formuladas en el presente informe.

Se adjunta el proyecto de Oficio para el Congreso de la República.

Lo que informo a Usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

JUAN FRANCISCO OCHOA SOTOMAYOR  
DIRECTOR GENERAL  
OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA

(JFOS/jfcg/srv)