

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13911/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 49 A LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA PRECISAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

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 (en adelante, CTSS) el proyecto de ley 13911/2025-CR¹, presentado por el grupo parlamentario Bancada Socialista, de autoría del congresista Bernardo Jaime Quito Sarmiento, que propone una Ley que modifica el artículo 49 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para proteger los derechos de los trabajadores en el marco de los exámenes médicos ocupacionales.

1. SITUACIÓN PROCESAL DEL PROYECTO DE LEY

El proyecto fue presentado el 06 de febrero de 2026 al Área de Trámite Documentario del Congreso de la República siendo decretado el 09 de febrero de 2026 a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión dictaminadora.

2. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

La iniciativa legislativa contiene una fórmula legal compuesta por dos (2) artículos y dos (2) disposiciones complementarias finales (DCF), con el siguiente contenido:

- El artículo 1º señala como objeto de la ley modificar el artículo 49 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores durante la evaluación médica ocupacional.
- El artículo 2º modifica el artículo 49 de la Ley 29783, con el siguiente texto:

"Artículo 49. Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

[...]

d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador.

¹ Ver Proyecto de Ley 13911/2025-CR en el siguiente enlace:
<https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzY4OTQ3/pdf>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13911/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 49 A LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA PRECISAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral.

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

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

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

La programación y realización de los exámenes médicos se ejecuta dentro de la jornada de trabajo. Excepcionalmente, de requerirse fuera de la jornada de trabajo o en días de descanso, los días utilizados se compensarán con días libres u otro mecanismo equivalente que acuerden libremente el trabajador y el empleador. En el caso de las actividades establecidas como trabajo de riesgo, el empleador asume la totalidad de costos asociados a exámenes médicos ocupacionales, estos incluyen

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13911/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 49 A LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA PRECISAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

alimentación, estadía y movilidad desde el domicilio del trabajador hasta el establecimiento de salud y viceversa cuando el examen se realice en centros de salud fuera del centro de trabajo, así como la totalidad de los costos generados por los exámenes complementarios (interconsultas o levantamientos de observaciones).

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

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

- Como primera DCF señala que el Poder Ejecutivo en un plazo de 60 días calendario contados a partir de la vigencia de la ley propuesta adecúa el reglamento de la Ley 29783, a lo dispuesto por dicha Ley.
- Como segunda DCF señala que en un plazo de 90 días calendario, desde la vigencia de la ley propuesta, los empleadores adecuarán su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, Programas, Planes y otros instrumentos internos de seguridad y salud ocupacional, así como de seguimiento y vigilancia a lo señalado en dicha Ley propuesta.

Como exposición de motivos, el proyecto señala lo siguiente:

"... La presente propuesta legislativa tiene por finalidad garantizar el pleno respeto de los derechos laborales y la protección de la salud ocupacional de los trabajadores del sector minero. En tal sentido, se plantea la modificación del artículo 49 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de valorar social y laboralmente la fuerza de trabajo, evitar prácticas anti laborales y promover condiciones de trabajo seguras, saludables y dignas. Los derechos fundamentales del trabajador —como el derecho a la salud física y mental, a una vida digna y a la integridad— constituyen bienes jurídicos supremos que el ordenamiento legal peruano debe proteger. Esto significa que la práctica

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13911/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 49 A LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA PRECISAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

de los Exámenes Médicos Ocupacionales (EMOs), que son una herramienta clave para vigilar la salud del trabajador, no puede quedarse solo en el formalismo de un requisito legal. Por el contrario, deben ser implementados con plenas garantías y de forma efectiva para la prevención y el diagnóstico real de enfermedades laborales (...) Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, no prevé la prohibición de la aplicación de la medida de suspensión perfecta de labores u otra garantía de protección laboral similar, con motivo de los resultados de los exámenes médicos u otro procedimiento de vigilancia de la salud ocupacional. Ello genera que algunas empresas utilicen los exámenes médicos y/o los procedimientos de vigilancia de la salud ocupacional con fines discriminatorios, perjudicando a los trabajadores (...) en la práctica, muchas empresas, principalmente mineras, vienen interpretando inadecuadamente esta disposición y aplicando de forma punitiva la medida de suspensión perfecta de labores, cuando determinan que el trabajador con "aptitud" o aún en casos en que el resultado de los exámenes médicos ocupacionales sea "apto con restricciones". En la práctica, se produce un uso abusivo de esta figura, que esconde mecanismos de presión o "despidos encubiertos", muchas veces por motivos sindicales u otros motivos prohibidos."

3. OPINIONES

3.1. Pedidos de opinión

- a. Sindicato Nacional Médico del Seguro Social del Perú – SINAMMSOP. Mediante OFICIO 01200-2025-2026-P-CTSS-CR del 25 de febrero de 2026.
- b. Federación Centro Unión de Trabajadores del Seguro Social FEDCUT. Mediante OFICIO 01199-2025-2026-P-CTSS-CR del 25 de febrero de 2026.
- c. Colegio Médico del Perú-CMP. Mediante OFICIO 01198-2025-2026-P-CTSS-CR del 25 de febrero de 2026.
- d. Superintendencia Nacional de Salud-SUSALUD. Mediante OFICIO 01197-2025-2026-P-CTSS-CR del 25 de febrero de 2026.
- e. Presidencia del Consejo de Ministros-PCM. Mediante OFICIO 01196-2025-2026-P-CTSS-CR del 25 de febrero de 2026.
- f. Ministerio de Salud-MINSA. Mediante OFICIO 01195-2025-2026-P-CTSS-CR del 25 de febrero de 2026.

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13911/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 49 A LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA PRECISAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

- g. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE. Mediante OFICIO 01194-2025-2026-P-CTSS-CR del 25 de febrero de 2026.

3.2. Opiniones recibidas

3.2.1. Colegio Médico del Perú

Mediante Carta 883-2026-CMP-CN-SIPMSP del 18 de marzo de 2026, dicho colegio profesional nos remite su opinión institucional, adjunta en el Informe 000051-2026-CMP-CN-SIPMSP, en el que concluyen estar en contra de la propuesta legislativa, pero con recomendaciones².

"... los párrafos que propone incorporar el legislador en el literal d) del artículo 49 de la Ley No 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, corresponden ser desarrollados en una norma reglamentaria que cuente con la participación de las entidades competentes. Como ya ha sido expuesto en el numeral 2.2 del presente informe, el marco normativo general establecido por la Ley No 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, no facultan al empleador a adoptar las medidas que motivan la iniciativa legislativa, tales como suspensión perfecta de labores, en casos donde el trabajador resulte "apto o apto con restricciones", como resultado de la evaluación médica ocupacional que reciba (...) recomendamos que la fórmula legal del Proyecto de Ley 13911/2025-CR, se traslade al Poder Ejecutivo (Ministerio de Energía y Minas), a fin que motive la modificación del artículo 118 del del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, aprobado mediante Decreto Supremo No 024-2016-EM, en el marco de lo dispuesto en la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo No 005-2012-TR y modificatorias".

4. MARCO NORMATIVO

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
- c) Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- d) Decreto Supremo 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

² Ver opinión del Colegio Médico en el siguiente enlace:
<https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzgxMDMx/pdf>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13911/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 49 A LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA PRECISAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

- e) Decreto Supremo 003-98-SA, Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- f) Decreto Supremo 005-2012-TR, que aprobó el Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- g) Decreto Supremo 024-2016-EM, Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería.
- h) Resolución Ministerial 069-2011/MINSA, que aprobó el Documento Técnico "Evaluación y Calificación de la Invalidez por Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales".
- i) Resolución Ministerial N° 312-2011/MINSA, que aprueba el Documento Técnico Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos obligatorios por Actividad.

5. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

5.1. Análisis técnico-legal

5.1.1. Identificación de pretensiones.

La propuesta legislativa y su exposición de motivos se aprecia que tiene como problemática identificada que la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante Ley 29783) no prevé la prohibición de la aplicación de la medida de suspensión perfecta de labores u otra similar aplicada con motivo de los resultados de los exámenes médicos u otro procedimiento de vigilancia de la salud ocupacional del trabajador, lo que generaría que algunas empresas dispongan dicha medida afectando al trabajador.

Señala el autor, que esta situación se presentaría de manera más evidente y grave en el sector minero donde las empresas estarían interpretando el artículo 118° del Decreto Supremo N° 024-2016-EM, Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, (RSSOM), que señala que "el trabajador que no cuente con la constancia de aptitud emitida por el área de salud ocupacional no podrá laborar".

Estando a ello, se aprecia que el objetivo es establecer, expresamente, una salvaguarda en la Ley 29783 que proteja al trabajador contra medidas como la suspensión perfecta de labores en los casos que los resultados de los exámenes médicos ocupacionales (EMOs) concluyan que está apto, apto con restricciones, no apto u observado, buscando que, en estos casos, el empleador, aplique medidas alternativas de prevención señaladas en la Ley que protejan la continuidad de la relación laboral.

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13911/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 49 A LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA PRECISAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

5.1.2. Actividades conexas realizadas por la comisión para el análisis de la propuesta legislativa.

En el proceso de estudio del proyecto de ley 13911/2025-CR se invitó al autor a sustentar su iniciativa legislativa en la décima primera sesión ordinaria realizada el 3 de marzo de 2026, y en la cual reafirmó que la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, no prevé medidas de protección laboral frente al uso arbitrario o abusivo de la suspensión perfecta de labores, a causa de los resultados de los EMO, que pueden devenir en presiones indebidas o despidos encubiertos a causa de la actividad sindical del trabajador, por lo que propone que, ante estos supuesto, el empleador tome medidas menos perjudiciales para el trabajador, esto es, ajustes razonables o reubicar al trabajador en otros puestos.³

5.2 Análisis de la pretensión. Naturaleza de los exámenes médicos ocupacionales (EMOs) y de la suspensión perfecta de laborales

La exposición de motivos debe analizarse si existe la amenaza contra el trabajador de que, por los resultados de los exámenes médicos ocupacionales, el empleador pueda usar mecanismos legales, como la suspensión perfecta de labores, para presionar o realizar actos de discriminación contra el trabajador que puedan conducir a la finalización de la relación laboral, mediante "despidos encubiertos, como señala el autor del proyecto.

En primer lugar, cabe señalar que el artículo 49 de la Ley 29783, modificado por la Ley 30222, establece la obligación del empleador de practicar exámenes médicos ocupacionales a sus trabajadores. Esta norma garantiza que los exámenes sean a costo de la empresa y adecuados a los riesgos laborales, y tienen como características:⁴

- **Obligatoriedad:** Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria.
- **Antes, durante y después:** En el caso de trabajadores que realizan

³ Ver sustentación del proyecto en el siguiente enlace:

https://www3.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2025/trabajo/files/exposiciones/so-011-exposicion-01-cong-quito_sarmiento-03-03-2026.pdf

⁴ Recuperado en:

<https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2017/boletin-no-74/>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13911/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 49 A LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA PRECISAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

actividades de alto riesgo, el empleador está obligado a realizar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral.

- Salida (cese): Los exámenes médicos de salida son facultativos (a solicitud), pero si el trabajador lo pide o el empleador lo decide, el costo lo asume el empleador.
- Costo: La responsabilidad económica es exclusiva del empleador.

Asimismo, y conforme al Documento Técnico Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos obligatorios por Actividad, aprobado por Resolución Ministerial N° 312-2011/MINSA⁵, el examen médico ocupacional determina la aptitud del trabajador como:

- a) Apto: Trabajador sano o con hallazgos clínicos que no generan pérdida de capacidad laboral ni limitan el normal ejercicio de su labor.
- b) Apto con Restricciones: Aquel trabajador que a pesar de tener algunas patologías, o condiciones pre-patológicas puede desarrollar la labor habitual teniendo ciertas precauciones, para que estas no pongan en riesgo su seguridad, disminuyan su rendimiento, o puedan verse agravadas deben ser incluidos en programas de vigilancia específicos.
- c) No Apto: Trabajador que por patologías, lesiones o secuelas de enfermedades o accidentes tienen limitaciones orgánicas que les hacen imposible la labor.

Ahora bien, respecto a la suspensión perfecta de labores (SPL) es una modalidad excepcional donde el empleador no paga remuneración y el trabajador no presta servicios, pero el vínculo laboral continúa.

Esta modalidad se aplicó, masivamente, por primera vez en Perú en abril de 2020 mediante el Decreto de Urgencia N° 038-2020-SA, como respuesta a la crisis económica por la COVID-19.⁶

Si bien la suspensión perfecta de labores excepcional por COVID-19 finalizó oficialmente el 2 de octubre de 2021, como figura laboral y forma de cese temporal de obligaciones, sigue vigente en nuestra legislación conforme al Artículo 15 del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, que regula la suspensión temporal de los contratos de

⁵ Recuperado en:

<https://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/DT-PROTOCOLOS-MINSA.pdf>, Numeral 6.4.6.

⁶ Recuperado en: <https://lpderecho.pe/suspension-perfecta-labores-normativa/>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13911/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 49 A LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA PRECISAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

trabajo por causas de caso fortuito o fuerza mayor. La aplicación de esta medida se rige también por el Artículo 22 del Reglamento de la LPCL, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR, el cual exige que se base en los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

Así entonces, tenemos que las normas generales que rigen esta figura son:

- Decreto Legislativo N° 728 (Artículos 11, 12 y 15): Define la suspensión perfecta como el cese temporal de las obligaciones de ambas partes (trabajar y pagar) sin extinguir el vínculo laboral. El Artículo 15 establece específicamente que el caso fortuito y la fuerza mayor permiten al empleador suspender labores por un máximo de 90 días, previa comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

“Artículo 11.- Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores”.

- Decreto Supremo N° 003-97-TR: Es el reglamento principal de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que detalla el procedimiento y las causales generales de suspensión.
- Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo): En ciertos contextos, como riesgos graves e inminentes para la salud, **se pueden activar mecanismos de suspensión de actividades para proteger al trabajador.**
- Decreto de Urgencia N° 038-2020: Aunque fue una norma emitida para el contexto de la pandemia, estableció criterios específicos sobre la afectación económica y la imposibilidad de realizar trabajo remoto que sentaron precedentes sobre cómo la autoridad evalúa estas solicitudes hoy en día.

A fin de que esta medida temporal sea legal y no discriminatoria debe ser considerada como la última alternativa que tiene el empleador ante situaciones de subsistencia de la propia empresa, es decir, el empleador debe agotar medidas previas menos gravosas, como vacaciones vencidas o adelantadas y debe demostrar fehacientemente la afectación económica grave o la fuerza mayor para la procedencia de la suspensión perfecta de labores.

En ese contexto, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) mediante la Resolución de Sala Plena 007-2022-Sunafil/TFL ha

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13911/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 49 A LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA PRECISAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

establecido los criterios sobre la solicitud de suspensión perfecta de labores, señalando que es una discriminación laboral si la suspensión se utiliza para represalias sindicales (Suspender solo a dirigentes o afiliados sindicales) contra grupos vulnerables (Afectar de manera selectiva a mujeres embarazadas, personas con discapacidad o trabajadores en grupos de riesgo por edad) o sustitución ilegal (Suspender a un trabajador y contratar a otro para realizar sus mismas funciones), asimismo, con esta resolución se exige al empleador comunicar la medida y su sustento a los trabajadores, respetar derechos fundamentales y permitir la acreditación del pago de beneficios mediante depósitos judiciales.⁷

Estando a esta labor de fiscalización laboral de SUNAFIL se contrastará si la figura de la suspensión perfecta de labores ha sido utilizada de forma ilegal y discriminatoria contra trabajadores luego de los exámenes médicos ocupacionales, lo cual brindará elementos de necesidad y viabilidad a la propuesta al justificar la problemática planteada, asimismo, tomaremos en consideración las decisiones jurisdiccionales sobre estos supuestos.

De la información recabada tenemos que, mediante la Resolución 492-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala, el Tribunal de Fiscalización Laboral señaló que si se niega la solicitud de suspensión perfecta de labores, el empleador debe aplicar la licencia con goce de haber.⁸

Asimismo, el Tribunal Constitucional, en la sentencia Exp. 05989-2006-PA/TC ha establecido que *“La suspensión perfecta de labores, prolongada excesivamente, configura como despido incausado”*.⁹

Este último caso, denota que la suspensión perfecta de labores si bien no es un despido, puede devenir en ello, si bien no de forma automática ni directa si por los resultados evaluados luego de la suspensión de labores. Así, por ejemplo, si un examen médico ocupacional tras la suspensión revela una incapacidad sobrevenida (enfermedad o accidente que impide realizar la labor) y la empresa demuestra que no tiene un puesto vacante apto, puede proceder un despido por causa justa relacionada con la capacidad.

⁷ Recuperado en: [\[Precedente\] Sunafil establece criterios sobre la solicitud de suspensión perfecta de labores \[Resolución de Sala Plena 007-2022-Sunafil/TFL\] | LP](#)

⁸ Ver resolución en el siguiente enlace:

<https://lpderecho.pe/solicitud-suspension-perfecta-negada-empleador-aplicar-licencia-goce-resolucion-492-2021-sunafil-tfl/>

⁹ Ver sentencia en el siguiente enlace:

<https://lpderecho.pe/suspension-perfecta-labores-prolongada-excesivamente-configura-despido-si-n-causa-expediente-05989-2006-pa-tc/>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13911/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 49 A LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA PRECISAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

Asimismo, si el trabajador se niega a realizarse el examen médico ordenado por la empresa (cuando es obligatorio), esto puede ser considerado una falta grave y motivo de despido.

También debe apreciarse que la Corte Suprema ha validado el despido de trabajadores que simularon o falsificaron resultados de exámenes médicos.¹⁰

Todos estos casos son válidos y legales al aplicarse el despido en situaciones de exámenes médicos relacionados con la suspensión de labores bajo parámetros ya fijados y previstos, en los cuales el despido procede si el examen médico demuestra que el trabajador ya no es apto para el puesto o si hay una falta grave, pero la suspensión por sí misma no es causa de cese definitivo.

Sin embargo, y yendo a casos relacionados al proyecto bajo análisis, SUNAFIL ha señalado que se configura un despido arbitrario cuando el empleador utiliza la suspensión perfecta de labores producto de un examen médico como excusa para despedir a un trabajador.

Así entonces, mediante **Expediente 578-2021-SUNAFIL/IRE-PIU** la SUNAFIL ha establecido jurisprudencia firme sancionando la aplicación de la suspensión perfecta de labores cuando un trabajador es declarado "Apto con Restricciones" por el médico ocupacional.¹¹

Conforme a esta decisión si el trabajador puede realizar labores (aunque sea con limitaciones), la empresa debe reubicarlo o adaptar su puesto, no suspender el vínculo laboral.

El caso que originó esta decisión fue cuando una empresa incluyó en suspensión perfecta a un trabajador cuyo informe médico ocupacional indicaba "Apto con Restricciones" (específicamente no levantar cargas pesadas ni hacer movimientos forzados de columna).

SUNAFIL, al respecto, señaló que la suspensión perfecta es de carácter excepcional y solo procede cuando es imposible aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce compensable. Si el trabajador está "apto", existe obligación de la empresa de adaptar el puesto de trabajo (adecuación) y en el caso de un trabajador "apto con restricciones" no procede la suspensión perfecta al no

¹⁰ Recuperado en:

<https://lpderecho.pe/corte-suprema-de-justicia-reconoce-como-valido-despido-a-trabajador-que-simulo-resultados-de-su-examen-medico-ocupacional/>

¹¹ Recuperado en:

<https://mirellabernal.com/2023/01/11/no-corresponde-suspension-perfecta-de-labores-ante-una-aptitud-medica-con-restricciones/>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13911/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 49 A LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA PRECISAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

haber agotado, el empleador, las medidas previas de reubicación o adecuación.

Otras resoluciones vinculadas de SUNAFIL son la **Resolución N° 007-2022-SUNAFIL/TFL** que señala que la suspensión perfecta no puede significar una afectación de los derechos fundamentales, entre ellos, la salud y la no discriminación.

Conforme a estos dos precedentes, la comisión considera que la suspensión perfecta de labores como producto de un examen médico ocupacional solo procede si la actividad es físicamente imposible, no si la actividad requiere ser modificada. En el caso de trabajadores "Apto con restricciones" subsiste la obligación del empleador de adecuar el puesto de trabajo bajo las recomendaciones del médico evaluador.

Estando a lo señalado, la comisión considera que la problemática planteada por el autor del proyecto sí resulta atendible pues, de los hechos, se corrobora que la figura de la suspensión perfecta de labores puede ser utilizada al considerar el empleador que la situación médica del trabajador no permite su reubicación o adecuación del puesto laboral.

Incluso aun cuando un trabajador no supere el examen médico ocupacional previsto en el artículo 49 de la Ley N° 29783, y sea calificado como "No Apto" u "Observado" ello no implica necesariamente un despido inmediato, sino que activa una serie de obligaciones legales para el empleador orientadas a proteger la salud del trabajador.

En ese sentido, el empleador tiene como opciones:

- Segunda opinión médica: Posibilidad de solicitar una reevaluación.
- Reasignación de funciones: Considerar puestos alternativos sin riesgo para la salud.
- Indemnización: En caso de despido, la empresa debe cumplir con las compensaciones legales.

Pero el uso de la suspensión perfecta de labores, como vimos, no resulta procedente al resultar en una medida con alto nivel de arbitrariedad y falta de razonabilidad en la decisión al no asignarle ninguna labor efectiva al trabajador, más aún cuando no se encuentre incapacitado para el trabajo.

Cabe recordar también que este derecho a la reubicación está, expresamente, señalado en el artículo 76° de la Ley 29783:

"Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13911/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 49 A LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA PRECISAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría, salvo en el caso de invalidez absoluta permanente"

Como se aprecia de lo analizado, nuestra legislación laboral trata de evitar la exclusión social del trabajador afectado por su situación médica, procurando su permanencia en el trabajo y con ello su desarrollo personal, y es obligación del empleador propender a la continuación de la relación laboral evitando la discriminación laboral.

5.3. Viabilidad, necesidad y oportunidad

a) Necesidad legislativa

Conforme al principio de necesidad legislativa la creación de una norma solo está justificada si existe un objetivo claro y legítimo que no puede alcanzarse a través de otros medios menos restrictivos o ya existentes, esto quiere decir que, no se debe legislar "por legislar" o por reacción política momentánea. Debe existir un problema social o jurídico real que requiera una solución normativa.¹²

En este sentido la norma analizada debe estar orientada a proteger un bien jurídico superior o el bienestar común.

De lo analizado en el acápite 5.2 del presente dictamen tenemos que sí existen situaciones que han sido fiscalizadas por SUNAFIL en las cuales se ha aplicado de forma discriminatoria la suspensión perfecta de labores sin pago de remuneración a trabajadores que fueron calificados como aptos con restricciones en sus exámenes médicos ocupacionales.

Si bien el autor señala que se toma la preocupación y problemática de los trabajadores del sector minero cuando se aplica, por los empresarios, el artículo 118° del del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, aprobado mediante Decreto Supremo No 024-2016-EM, que señala que *"El trabajador que no cuente con la constancia de aptitud emitida por el área de salud ocupacional no podrá laborar. Esta decisión será respetada por el*

¹² Recuperado en:

<https://quizlet.com/es/645618615/las-fuentes-del-derecho-administrativo-concepto-y-clases-la-l-ey-el-reglamento-concepto-naturaleza-y-clases-otras-fuentes-del-derecho-administrativo-flash-cards/>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13911/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 49 A LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA PRECISAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

postulante, trabajador y el titular de actividad minera", esta disposición estaría permitiendo la suspensión de trabajadores de forma arbitraria.

Dado que la norma general es la Ley 29783, a la cual está supeditada el Decreto Supremo No 024-2016-EM y toda norma de menor rango relativa a la seguridad y salud ocupacional en todos los sectores, la comisión considera que atendiendo a los casos fiscalizados por SUNAFIL (Expediente 578-2021-SUNAFIL/IRE-PIU y Resolución N° 007-2022-SUNAFIL/TFL) resulta necesaria una precisión legal expresa por la cual se prohíba la aplicación de la suspensión perfecta de labores por implicar una afectación de los derechos fundamentales a la salud y la no discriminación del trabajador.

En efecto, el derecho a la salud y al trabajo son pilares constitucionales pero, como hemos visto de la casuística de SUNAFIL, algunos empleadores, no todos, interpretan los resultados médicos, especialmente "Apto con restricciones" o "No Apto" en un examen médico como una causa de "fuerza mayor" o "imposibilidad de prestación del servicio". Esto conlleva a la aplicación de la suspensión perfecta de labores, dejando al trabajador en un estado de vulnerabilidad.

Como vimos, la Ley N° 29783 (Art. 76°) exige su reubicación. Sin embargo, si la empresa alega que no tiene un puesto disponible, se recurre a la suspensión perfecta bajo el amparo del Decreto Legislativo 728. Esta situación tergiversa el sentido del examen médico ocupacional como herramienta de prevención convirtiendo sus conclusiones en mecanismo de suspensión laboral sin remuneración para el trabajador.

b) Viabilidad de la propuesta

Sobre la viabilidad jurídica de la propuesta, en primer lugar, debe señalarse que este elemento implica la armonía de la propuesta con el ordenamiento legal existente. Para que un proyecto sea viable jurídicamente, debe cumplir con ser constitucional y tener coherencia normativa, esto es, no entrar en contradicción con las leyes vigentes y tratados internacionales y, por último, contar con una técnica legislativa por la cual su fórmula legal sea clara y adecuada.

Estando a ello, la comisión considera que la viabilidad de modificar el Artículo 49 de la Ley 29783 para prohibir la suspensión perfecta de labores luego de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales es un tema complejo que equilibra la protección de la salud del trabajador con la realidad económica de las empresas.

Como vimos, en el contexto de la Ley 29783, el artículo 49°, modificado por la Ley 31246, obliga al empleador a practicar exámenes médicos antes, durante y

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13911/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 49 A LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA PRECISAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

al término de la relación laboral, especialmente en actividades de alto riesgo; y la suspensión perfecta de labores es una medida excepcional donde se suspende el pago de remuneraciones y la prestación de servicios, aplicable por fuerza mayor o cuando no es posible el trabajo remoto ni la licencia con goce.

En concordancia con ello, resulta viable y concordante con la protección al trabajador y sus derechos fundamentales, permitir que, ante una enfermedad profesional o accidente (detectado en el examen médico), la empresa no pueda simplemente "pausar" el contrato, obligándola a buscar reubicación, readaptación o asumir los costos de invalidez, en lugar de trasladar el riesgo al trabajador.

Por ello mismo, SUNAFIL ya sanciona la suspensión perfecta cuando se usa inapropiadamente tras detectar "aptitud con restricciones". La ley buscaría formalizar esta prohibición.

Aspecto	Beneficios de la norma propuesta
Seguridad y Salud	Garantiza la protección integral del trabajador tras un riesgo laboral o enfermedad ocupacional.
Estabilidad Laboral	Evita que la suspensión sea un "despido disfrazado".
Viabilidad Económica	Protege el sustento del trabajador en momento de vulnerabilidad.

Así entonces, la comisión considera que la modificación propuesta es viable jurídicamente si se enfoca en que la suspensión perfecta no puede ser una herramienta para eludir responsabilidades ocupacionales derivadas de un examen médico, especialmente en actividades de alto riesgo.

Ahora, sobre la técnica legislativa, la comisión concuerda con la opinión del Colegio Médico del Perú cuando cuestiona la forma en la que se ha planteado la modificación.

En efecto, como ha sido presentado el texto, tiene una estructura que desarrolla procedimientos, principios, excepciones y costos que deberían estar,

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13911/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 49 A LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA PRECISAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

por su naturaleza, contenidas en una norma reglamentaria y no en una norma legal de alcance general.

En ese sentido, debe recordarse que la ley es una norma general que establece principios, mientras que el reglamento es una norma de rango inferior para detallar, aplicar y desarrollar el cumplimiento de dicha ley. La ley sienta las bases; el reglamento explica cómo ponerlas en práctica. La ley crea derechos y obligaciones generales. El reglamento operacionaliza esos derechos y obligaciones, estableciendo procedimientos técnicos y detalles específicos para su cumplimiento.¹³

Conforme a ello, y del texto legal propuesto se hace necesario incluir en el artículo 49° de la Ley 29783 aspectos generales como los analizados en el presente dictamen, esto es, la prohibición del uso de la suspensión perfecta de labores cuando el trabajador, en su examen médico ocupacional, sea calificado como 'No Apto' o 'Apto con Restricciones'. En tales supuestos, el empleador está obligado a proceder con la reubicación del trabajador a un puesto que no agrave su estado de salud, manteniendo su nivel remunerativo y categoría. La imposibilidad de reubicación por parte de la empresa no justifica la suspensión perfecta, debiendo otorgarse licencia con goce de haber hasta que se garantice un puesto seguro o se determine el cese por invalidez absoluta conforme a ley.

Esta redacción propuesta guarda concordancia también con las decisiones de SUNAFIL en el Expediente 578-2021-SUNAFIL/IRE-PIU y la Resolución N° 007-2022-SUNAFIL/TFL.

Este enfoque del texto sustitutorio propuesto se alinea con el espíritu preventivo de la Ley 29783.

c) Oportunidad legislativa

El principio de oportunidad legislativa se refiere al momento preciso y conveniente para la creación, modificación o derogación de una norma legal e implica un juicio de valor sobre la pertinencia y el contexto social o político para dar una norma que pretenda dar solución legal a una problemática en un momento dado.

Ello implica también evaluar si la norma responde a una necesidad actual y real de la sociedad, evitando normas inútiles o prematuras y determinar si el contexto es adecuado para que la ley sea efectiva y socialmente aceptada.

¹³ Recuperado en:

<https://www.docsiy.com/es/docs/diferencias-entre-ley-y-reglamento/2997114/>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13911/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 49 A LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA PRECISAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

Conforme a ello, la comisión concluye que la norma propuesta resulta oportuna por el contexto y momento en el cual se presenta, esto es, sigue el curso de un proceso paulatino pero consistente de progresividad de los derechos laborales al incluir la prohibición de conductas discriminatorias contra el trabajador o trabajadora, especialmente, si se encuentra en situación de vulnerabilidad como es tener una enfermedad que limita su trabajo pero no lo incapacita para laborar, por lo que su continuidad sin suspensión perfecta de labores resulta concordante con los artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú de 1993, que consagran el ideal de que el trabajo es un medio de realización personal del trabajador que lo dignifican como persona.

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 **APROBACION** del proyecto de ley 13911/2025-CR con el siguiente texto sustitutorio:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA PRECISAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

Artículo único. Modifica el artículo 49 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se modifica literal d) del artículo 49° de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el siguiente texto:

“Artículo 49. Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

[...]

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

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13911/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 49 A LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA PRECISAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos.

Queda prohibida la aplicación de la medida de suspensión perfecta de labores, o cualquier otra de efecto similar, cuando tenga como causa los resultados de los exámenes médicos u otros procedimientos de vigilancia de la salud ocupacional, salvo en los supuestos y conforme a los procedimientos expresamente establecidos por ley.

El empleador está obligado a disponer la reubicación del trabajador en un puesto que no agrave su estado de salud, manteniendo su nivel remunerativo y categoría; o, de ser el caso, a adecuar el puesto de trabajo como medida preventiva y de protección.

La imposibilidad de reubicación o adecuación por parte del empleador no justifica la aplicación de la suspensión perfecta de labores, debiendo otorgarse licencia con goce de haber hasta que se garantice un puesto de trabajo seguro o se determine el cese por invalidez absoluta conforme a ley.

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

[...]

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Adecuación de Reglamento de la Ley 29783

El Poder Ejecutivo adecua el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a lo dispuesto en la presente ley, en un plazo no mayor de 60 días calendario contados desde su publicación en el diario oficial El Peruano.

Sala de Comisión,
Lima, mayo de 2026.