

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

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

Señor presidente:

Ha sido remitido para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el proyecto de ley 13083/2025-CR, del grupo parlamentario Bancada Socialista, y de autoría del congresista Jaime Quito Sarmiento, que propone modificar el artículo 76° de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; y el proyecto de ley 13204/2025-CR, del grupo parlamentario Bloque Democrático Popular, y de autoría de la congresista Edgard Cornelio Reymundo Mercado, que propone una Ley que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de precisar la adecuación del trabajador al puesto de trabajo en caso de accidente o enfermedad.

En la décima octava sesión ordinaria, semipresencial, celebrada el 19 de mayo 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 13083/2025-CR y 13204/2025-CR que, con texto sustitutorio, la Ley que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el 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, Sigrid Tesoro BAZÁN NARRO, Jorge Samuel COAYLA JUÁREZ, Jorge MARTICORENA MENDOZA, Bernardo Jaime QUITO SARMIENTO, Germán Adolfo TACURI VALDIVIA y María Elizabeth TAPE CORONADO. Se registró el voto en abstención de los señores congresistas Eduardo Enrique CASTILLO RIVAS, Elva Edhit JULÓN IRIGOÍN y Tania Estefany RAMÍREZ GARCIA. No se registró votos en contra.

1. SITUACIÓN PROCESAL DE LOS PROYECTOS DE LEY

El proyecto de ley 13083/2025-CR fue presentado el 4 de noviembre de 2025 al Área de Trámite Documentario del Congreso, siendo decretado el 5 de noviembre de 2025 a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión dictaminadora.

El proyecto de ley 13204/2025-CR fue presentado el 17 de noviembre de 2025 al Área de Trámite Documentario del Congreso, siendo decretado el 17 de noviembre de 2025 a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión dictaminadora.

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

2. CONTENIDO DE LOS PROYECTOS DE LEY

2.1. PL. 13083/2025-CR

La iniciativa legislativa contiene una fórmula legal compuesta por dos (2) artículos y una (1) disposición complementaria final (DCF), con el siguiente contenido:

- El artículo 1 señala que la ley tiene por objeto modificar artículo 76 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de garantizar la protección del derecho de transferencia o reubicación del trabajador por enfermedad o accidente.
- El artículo 2 modifica el artículo 76° de la Ley N° 29783 con el siguiente texto:

“Artículo 76. Adecuación del trabajador al puesto de trabajo

Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos o reubicados en caso de accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o enfermedad común que limite su capacidad para desempeñar sus funciones habituales, a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud; sin menoscabo de sus derechos remunerativos y beneficios sociolaborales ni de categoría; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente. A tal efecto, el empleador adopta medidas de reubicación considerando la salud del trabajador, el perfil del cargo y la exposición a factores de riesgo, garantizando la continuidad de la relación laboral”.

Las única DCF señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo adecúa el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 0052021-TR, a lo dispuesto en la ley propuesta, en el plazo máximo de treinta (30) días hábiles desde su entrada en vigor.

Como exposición de motivos, el proyecto señala lo siguiente:

“...el artículo 76 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que el trabajador tiene derecho a ser transferido en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, sin embargo, en la práctica los trabajadores que sufren un accidente de trabajo o adquieren una enfermedad ocupacional enfrentan dificultades para tener adecuadas condiciones de preservación del vínculo laboral en labores o puestos de menor riesgo, pues la norma no establece criterios específicos para su reubicación. Aún más, el problema se agrava porque los trabajadores que atraviesan una enfermedad común que limita el desempeño de sus labores, no se encuentran amparados explícitamente en el artículo 76 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto, la presente

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

iniciativa legislativa busca garantizar de mejor manera el derecho de los trabajadores a la reubicación laboral y a la realización de ajustes razonables que permitan la continuidad laboral (...) La necesidad de la propuesta radica en que la limitación del desempeño de los trabajadores a causa de enfermedades, sean ocupacionales o comunes, puede impactar en la pérdida de productividad, por lo cual ambas situaciones deben requerir de ajustes razonables, al ser consideradas dentro de la gestión del riesgo productivo. A este efecto, se dispone que el empleador adopte medidas de reubicación considerando la salud del trabajador, el perfil del cargo y la exposición a factores de riesgo, garantizando la continuidad de la relación laboral.”

2.2. PL. 13204/2025-CR

La iniciativa legislativa contiene una fórmula legal compuesta por dos (2) artículos y una (1) disposición complementaria final (DCF), con el siguiente contenido:

- El artículo 1 señala que la ley tiene por objeto modificar la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de precisar los casos de movilidad o reubicación de los trabajadores en casos de accidentes o enfermedad.
- El artículo 2 modifica los artículos 75, 76 y 77 de la Ley N° 29783 con el siguiente texto:

“Artículo 75. Participación en la identificación de riesgos y peligros

*Los representantes de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo participan en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo, solicitan al empleador los resultados de las evaluaciones, sugieren las medidas de control y hacen seguimiento de estas. **Asimismo, solicitan al empleador información sobre la transferencia o reubicación, en los casos previstos en el artículo 76 de la presente ley.** En caso de no tener respuesta satisfactoria, pueden recurrir a la autoridad administrativa de trabajo.*

Artículo 76. Adecuación del trabajador al puesto de trabajo

*Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos **o reubicados, previa evaluación del empleador,** en caso de accidente de trabajo, enfermedad ocupacional **o enfermedad común,** a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos, **beneficios laborales** y de categoría; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente.*

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Artículo 77. Protección de los trabajadores de contratistas, subcontratistas y otros

Los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores o bajo modalidades formativas o de prestación de servicios, tienen derecho al mismo nivel de protección, considerando los casos de transferencia o reubicación de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo.”

Las única DCF señala que el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, realiza los ajustes normativos correspondientes y adecuación del reglamento, en un plazo no mayor a los 45 días calendario, contados a partir de la vigencia de la ley propuesta.

Como exposición de motivos, el proyecto señala lo siguiente:

“...La estadística mostrada da cuenta de accidentes laborales, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, que ayudan en un sentido respecto a cómo abordar la salud y la seguridad en el trabajo, sin considerar que existe un contexto que está cambiando y que está afectando a los trabajadores, en especial a los más jóvenes. Así, el objetivo es precisar la norma a fin de que se consideren otros aspectos por parte de los empleadores o empresas, en contexto que afecta a todas las personas, sea en el trabajo o no. Si bien el enfoque inicial busca circunscribirse solo a lo que sucede en el ámbito del trabajo, este está cambiando no solo a partir de la pandemia sino además con la irrupción de la inteligencia artificial (...) La presente iniciativa no tiene un impacto directo en la caja fiscal, en la medida a que apunta a precisar el alcance de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, respecto a la transferencia o reubicación de los trabajadores cuando sus posibilidades de desarrollo laboral se ven afectadas por enfermedades comunes.”

3. OPINIONES E INFORMACIÓN SOLICITADA

3.1. PL. 13083/2025-CR

3.1.1. Pedidos de opinión

- a) Confederación Nacional de Trabajadores Estatales del Perú - CTE. Mediante OFICIO-0509-2025-2026-P-CTSS-CR, del 11 de noviembre de 2025.
- b) Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP. Mediante OFICIO-0508-2025-2026-P-CTSS-CR, del 11 de noviembre de 2025.
- c) Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP. Mediante OFICIO-0507-2025-2026-P-CTSS-CR, del 11 de

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

noviembre de 2025.

- d) Cámara de Comercio de Lima – CCL. Mediante OFICIO-0506-2025-2026-P-CTSS-CR, del 11 de noviembre de 2025.
- e) Defensoría del Pueblo. Mediante OFICIO-0505-2025-2026-P-CTSS-CR, del 11 de noviembre de 2025.
- f) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. Mediante OFICIO-0504-2025-2026-P-CTSS-CR, del 11 de noviembre de 2025.

3.1.2. Opiniones recibidas

a) Defensoría del Pueblo

Mediante OFICIO N° 0030-2026-DP del 13 de enero de 2026, la Defensoría del Pueblo remite su opinión adjunta Informe Jurídico Defensorial 0009-2026-DP/AAESP¹ elaborado por la Adjuntía para la Administración Estatal y Servicios Públicos, en la que concluyen que el proyecto no resulta viable, por lo siguiente:

“Las disposiciones contenidas en los proyectos de ley reseñados en los antecedentes de este informe no tienen amparo en un imperativo del marco internacional de los derechos humanos, por lo que, en principio, el Congreso de la República cuenta con un amplio margen de discrecionalidad para regular las materias propuestas (...) No obstante, debemos señalar que los Proyectos de Ley (...) 13083/2025-CR (...) no cuentan con un análisis costo-beneficio adecuado, es decir que, o bien, no han cuantificado monetariamente sus probables impactos, o bien, no analizan sus efectos negativos, así como los medios que se dispondrán para hacerles frente. Tampoco se analizan otras alternativas que pueden tener una mejor relación costo-efectividad. Adicionalmente, la exposición de motivos de los Proyectos de Ley (...) 13083/2025-CR no permite conocer la casuística de la realidad problemática a la que se pretende dar solución faltando un ulterior análisis costo beneficio (...) Para reevaluar el contenido de dichos proyectos de ley, tal vez pueda resultar útil la casuística que le pueda agenciar el Tribunal de Fiscalización Laboral, el cual, por ejemplo, ha emitido la Resolución N° 420-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 03 de mayo de 2022. Asimismo, sería de suma importancia contar, previamente, con la opinión Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Podría resultar útil, además, la revisión de la legislación comparada, como, por ejemplo, el numeral 1 del artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.”

¹ Ver opinión DEFENSORÍA en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzY0NjQ5/pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

3.2. PL. 13204/2025-CR

3.2.1 Pedidos de opinión

- a) Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales - CITE. Mediante OFICIO-0655-2025-2026-P-CTSS-CR, del 19 de noviembre de 2025.
- b) Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP. Mediante OFICIO-0654-2025-2026-P-CTSS-CR, del 19 de noviembre de 2025.
- c) Sociedad Nacional de Industrias SNI. Mediante OFICIO-0653-2025-2026-P-CTSS-CR, del 19 de noviembre de 2025.
- d) Cámara de Comercio de Lima CCL. Mediante OFICIO-0652-2025-2026-P-CTSS-CR, del 19 de noviembre de 2025.
- e) Defensoría del Pueblo. Mediante OFICIO-0651-2025-2026-P-CTSS-CR, del 19 de noviembre de 2025.
- f) Ministerio de Salud – MINSA. Mediante OFICIO-0650-2025-2026-P-CTSS-CR, del 19 de noviembre de 2025.
- g) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. Mediante OFICIO-0649-2025-2026-P-CTSS-CR, del 19 de noviembre de 2025.
- h) Confederación Nacional de Trabajadores Estatales del Perú – CTE. Mediante OFICIO-0556-2025-2026-P-CTSS-CR, del 19 de noviembre de 2025.

3.2.2. Opiniones recibidas

a) Defensoría del Pueblo

Mediante OFICIO N° 0030-2026-DP del 13 de enero de 2026, la Defensoría del Pueblo remite su opinión adjunta Informe Jurídico Defensorial 0009-2026-DP/AAESP elaborado por la Adjuntía para la Administración Estatal y Servicios Públicos, en la que concluyen que el proyecto no resulta viable, por lo siguiente:

"Las disposiciones contenidas en los proyectos de ley reseñados en los antecedentes de este informe no tienen amparo en un imperativo del marco internacional de los derechos humanos, por lo que, en principio, el Congreso de la República cuenta con un amplio margen de discrecionalidad para regular las materias propuestas (...) No obstante, debemos señalar que los Proyectos de Ley (...) 13204/2025-CR no cuentan con un análisis costo-beneficio adecuado, es decir que, o bien, no han cuantificado monetariamente sus probables impactos, o bien, no analizan sus efectos negativos, así como los medios que se dispondrán para hacerles frente. Tampoco se analizan otras alternativas que pueden tener una mejor relación costo-efectividad. Adicionalmente, la exposición de motivos de los Proyectos de Ley (...) 13204/2025CR no permite conocer la

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

casuística de la realidad problemática a la que se pretende dar solución faltando un ulterior análisis costo beneficio (...) medios que se dispondrán para hacerles frente. Tampoco se analizan otras alternativas que pueden tener una mejor relación costo-efectividad. Adicionalmente, la exposición de motivos de los Proyectos de Ley (...) Para reevaluar el contenido de dichos proyectos de ley, tal vez pueda resultar útil la casuística que le pueda agenciar el Tribunal de Fiscalización Laboral, el cual por ejemplo, ha emitido la Resolución N° 420-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 03 de mayo de 2022. Asimismo, sería de suma importancia contar, previamente, con la opinión Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Podría resultar útil, además, la revisión de la legislación comparada, como, por ejemplo, el numeral 1 del artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.”

b) Cámara de Comercio de Lima

Mediante OFICIO N° P/567.03.2026/DNPACG, del 25 de marzo de 2026, la Cámara de Comercio de Lima nos remite su opinión institucional adjunta en el Informe DNPACG-033-2026/CCL de la Dirección Normatividad, Políticas y Articulación de Comisiones y Gremios, en la que emiten opinión en contra de la aprobación del proyecto por lo siguiente:

*“(i) la modificación planteada en el artículo 77° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo deviene en redundante debido a que precisa que los trabajadores, contratistas, subcontratistas u otros, que cualquiera que fuera su modalidad laboral, tienen derecho a que ser reubicados o transferidos; (ii) la incorporación de enfermedades comunes como supuestos para adecuación del trabajador al puesto laboral no desarrolla un sustento técnico suficiente que justifique la necesidad de ampliar la actual regulación establecida en la Ley N.° 29783 (artículo 76° de la propuesta); (iii) la información sobre la transferencia o reubicación de trabajadores que se propone sea remitida a los representantes laborales podría propiciar interpretaciones extensivas que podrían afectar derecho a la intimidad de los trabajadores (artículo 75° de la propuesta)”.*²

c) Ministerio de Salud MINSA

Mediante OFICIO N° D000844-2026-DM-MINSA del 26 de marzo de 2026, dicho sector nos remite su opinión institucional adjunta en el Informe N° D000201-2026-OGAJ/MINSA, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, en la que concluyen que no tienen competencia sobre el tema materia del proyecto, sin embargo, recomiendan realizar modificaciones sugeridas por la Dirección

² Ver opinión CCL en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzgyNDU3/pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública y la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, en lo siguiente:

“... se considera viable la propuesta, con la observación de retirar lo concerniente a enfermedad común, porque las enfermedades comunes y sus consecuencias tiene causalidad diferente a los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y no son causados por riesgos laborales, por lo que no serían objeto de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”³

Asimismo, recomiendan que en la modificación del artículo 75° la información solicitada se otorgue garantizando el principio de confidencialidad y derecho fundamental a la protección de datos personales; y en la modificación del artículo 76° incluir una evaluación de las enfermedades comunes a través de la oficina de Salud Ocupacional o de quienes cumplan esa función, y que se proceda con la adecuación laboral siempre que la enfermedad común sea de un nivel de complejidad que impida el desarrollo de sus actividades y/o tareas asignadas en su puesto al trabajador.

3.3. Opiniones ciudadanas recibidas por los foros virtuales y de participación ciudadana del Congreso de la República

De conformidad con el Acuerdo de Consejo Directivo 9-2012-2013/CONSEJO-CR y del Procedimiento Técnico Administrativo 04-2014-APAEC-OPPEC-OM/CR de la Oficina de Participación, Proyección y Enlace con el Ciudadano del Congreso y visto el expediente virtual del proyecto legislativo 13083/2025-CR NO se tiene registrada opinión ciudadana⁴. Asimismo, visto el expediente del proyecto 13204/2025-CR tampoco se tiene registrada opinión ciudadana alguna⁵.

4. MARCO NORMATIVO

Legislación nacional

a) Constitución Política del Perú.

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

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

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

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

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

⁴ Ver expediente 13083/2025-CR en el siguiente enlace: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/13083>

⁵ Ver expediente 13204/2025-CR en el siguiente enlace: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/13204>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 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.

Legislación internacional

- Convenio 155 de la OIT, obliga al Estado a desarrollar normas específicas que garanticen condiciones laborales seguras y saludables
- Convenio 187 de la OIT sobre prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo (Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006).

5. ANÁLISIS DE LOS PROYECTOS DE LEY

5.1. Análisis técnico-legal

5.1.1. Acumulación de proyectos

Estando a la similitud de modificaciones que proponen los proyectos 13083/2025-CR y 13204/2025-CR referidos, exegéticamente, al artículo 76° de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y, temáticamente, a adicionar dentro del derecho de adecuación del trabajador al puesto de trabajo a ser no solo transferido sino reubicado también en los supuestos de enfermedad común, a otro puesto laboral que implique menos riesgo para su seguridad y salud, ampliando así el supuesto de reubicación que, a la fecha, era solo en los casos de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

Por lo señalado, en aplicación por analogía de los principios del derecho administrativo de economía procesal y celeridad, la comisión concluye que analizarlas en conjunto es la metodología pertinente a fin de dar eficacia al proceso de estudio de estas iniciativas, por lo cual propone el presente dictamen acumulativo.

Como señala el profesor Delgado-Guembes: *"La acumulación tiene por finalidad concentrar y consolidar una pluralidad de propuestas caracterizables a través de su conexidad, similitud o relación temática. Los dictámenes que acumulan proyectos que abordan materias emparentadas o familiares, sea en razón de la materia como por el tipo de solución legislativa, consolidan lo que tiene capacidad de integrarse en una misma opción legislativa. Se ofrece así al Pleno a través del dictamen de las Comisiones especializadas con competencia sobre las proporciones acumuladas una solución normativa diseñada con un criterio homogéneo y congruente con el tema y, adicionalmente, se abrevia el tiempo que podrá destinarse no a dictaminar mecánicamente los proyectos de materia similar, sino a simplificar el trabajo legislativo planteando alternativas uniformes y consistentes respecto a problemas de la misma temática. El ahorro procesal*

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

es una forma de duplicar innecesariamente el tiempo y los documentos legislativos que se producen.”⁶

5.1.2. Cuadro comparativo de modificaciones

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (PL. 13083/2025-CR)	TEXTO PROPUESTO (PL. 13204/2025-CR)
Artículo 75. Participación en la identificación de riesgos y peligros Los representantes de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo participan en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo, solicitan al empleador los resultados de las evaluaciones, sugieren las medidas de control y hacen seguimiento de estas. En caso de no tener respuesta satisfactoria, pueden recurrir a la autoridad administrativa de trabajo.		Artículo 75. Participación en la identificación de riesgos y peligros Los representantes de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo participan en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo, solicitan al empleador los resultados de las evaluaciones, sugieren las medidas de control y hacen seguimiento de estas. Asimismo, solicitan al empleador información sobre la transferencia o reubicación, en los casos previstos en el artículo 76 de la presente ley. En caso de no tener respuesta satisfactoria, pueden recurrir a la autoridad administrativa de trabajo.
Artículo 76. Adecuación del trabajador al puesto de trabajo Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente 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.	Artículo 76. Adecuación del trabajador al puesto de trabajo Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos o reubicados en caso de accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o enfermedad común que limite su capacidad para desempeñar sus funciones habituales, a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud; sin menoscabo de sus derechos remunerativos y beneficios sociolaborales ni de categoría; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente. A tal efecto, el empleador adopta medidas de reubicación	Artículo 76. Adecuación del trabajador al puesto de trabajo Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos o reubicados, previa evaluación del empleador, en caso de accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o enfermedad común, a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos, beneficios laborales y de categoría; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente.

⁶ Delgado-Guembes, César Manual del parlamento: introducción al estudio del Congreso Peruano / César Delgado-Guembes; presentación Víctor Isla Rojas. – Lima: Congreso de la República, Oficialía Mayor, 2012. 636 p.; 24 cm. Pág. 360-361. Recuperado en: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/B1D772FBB7559F81052586E50026A404/\\$FILE/manual_parlamento.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/B1D772FBB7559F81052586E50026A404/$FILE/manual_parlamento.pdf)

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

	<i>considerando la salud del trabajador, el perfil del cargo y la exposición a factores de riesgo, garantizando la continuidad de la relación laboral.</i>	
Artículo 77. Protección de los trabajadores de contratistas, subcontratistas y otros Los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores o bajo modalidades formativas o de prestación de servicios, tienen derecho al mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.		Artículo 77. Protección de los trabajadores de contratistas, subcontratistas y otros Los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores o bajo modalidades formativas o de prestación de servicios, tienen derecho al mismo nivel de protección, considerando los casos de transferencia o reubicación de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

5.1.2. Identificación de las pretensiones.

- Modifica el artículo 75° de la Ley 29783 a fin de facultar a los representantes de los trabajadores a solicitar al empleador información sobre la transferencia o reubicación de trabajadores en el marco de los supuestos previstos en el artículo 76° de la Ley 29783 sobre derecho de adecuación del trabajador al puesto de trabajo. (PL. 13204)
- Modifica el artículo 76° de la Ley 29783, a fin de ampliar el derecho de adecuación del trabajador al puesto de trabajo (transferido o reubicado) para el caso de enfermedades comunes, previa evaluación del empleador (PL. 13204) o cuando la enfermedad común limite su capacidad para desempeñar sus funciones habituales (PL. 13083) sin menoscabo de sus beneficios laborales o sociolaborales (PL. 13083-13204). El empleador adopta medidas de reubicación considerando la salud del trabajador, el perfil del cargo y la exposición a factores de riesgo, garantizando la continuidad de la relación laboral (PL. 13083)
- Modifica el artículo 77° de la Ley 29783 a fin de incluir, expresamente, que los casos de transferencia o reubicación de los trabajadores forman parte del mismo nivel de protección de los trabajadores de contratistas, subcontratistas y otros, cualquiera sea su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador, en materia de seguridad y salud. (PL. 13204).

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

5.1.3. Viabilidad y necesidad de las pretensiones. Compatibilidad constitucional. Legislación comparada.

5.1.3.1 Sobre la modificación del artículo 75° de la Ley 29783 a fin de facultar a los representantes de los trabajadores a solicitar al empleador información sobre la transferencia o reubicación de trabajadores en el marco de los supuestos previstos en el artículo 76° de la Ley 29783 sobre derecho de adecuación del trabajador al puesto de trabajo. (PL. 13204)

Conforme al artículo 19° de la Ley 29783 la participación de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales es indispensable para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Y, para ello, conforme al numeral b) de dicho artículo convocan y eligen a sus representantes para integrar el denominado Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme al procedimiento señalado por el artículo 49 del Reglamento de la Ley N° 29783 (Decreto Supremo N° 005-2012-TR) y que fuera aprobado por Resolución Ministerial 245-2021-TR.

Así entonces, los representantes de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo son empleados elegidos democráticamente por sus pares para velar por la prevención de riesgos laborales y conforman, junto a los representantes del empleador, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), garantizando la participación paritaria en la gestión preventiva, esto es, debe tener igual número de representantes de los trabajadores y del empleador, con un mínimo de 4 y un máximo de 12 miembros.

El CSST tiene como objetivo promover la salud y seguridad en el centro laboral, y dentro de sus funciones están: elaborar el Plan Anual de SST, el Reglamento de la SST, las políticas internas de SST y contar con un Supervisor de SST. Operativamente, realizan capacitaciones, controles administrativos y controles de ingeniería de los procesos que planifiquen y elaboren en SST, y también verificaciones en SST de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Conforme al vigente artículo 75° de la Ley 29783, los representantes de trabajadores que integran el CSST pueden solicitar al empleador los resultados de las evaluaciones de riesgos en el trabajo que haya realizado dicho empleador, sugieren las medidas de control y hacen seguimiento de estas, y en el supuesto que el empleador no les entregue esta información pueden recurrir a la autoridad administrativa de trabajo.

Como se aprecia, si bien los representantes de los trabajadores participan en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos, solo pueden solicitar al empleador los resultados de dichas evaluaciones finales, más no otro

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

tipo de información adicional que les facilite y permita una mayor participación, precisamente, en la identificación de los peligros laborales.

Cabe agregar que, conforme al principio de primacía de la realidad *“Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo **brindan información completa y veraz sobre la materia**. De existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades optan por lo constatado en la realidad.”* (principio VIII, Ley 29783).

Esto es necesario a fin de prevenir riesgos de SST, pero también debe señalarse que no toda información es pública sino también puede ser confidencial, en cuyo caso, no puede ser difundida ni pública, como es el caso de los resultados de los informes médicos previos a la asignación de un puesto de trabajo y los relativos a la evaluación de su salud, estos resultados no pueden ser utilizados para ejercer discriminación alguna contra los trabajadores en ninguna circunstancia o momento. (Art. 71º, Ley 29783)

Estando a ello, la comisión considera que siendo una de las funciones de los representantes de los trabajadores participar en la (i) identificación de los peligros y en la de (ii) sugerir medidas de control en SST, esta función preventiva y propositiva, tiene como punto de apoyo la información previa que recojan y procesen los partícipes de este proceso de formulación de las medidas SST.

Así entonces, el rol de la información en la **identificación de peligros** es fundamental y constituye la base de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. La información transforma la identificación de peligros de un ejercicio reactivo (basado en accidentes pasados) a uno proactivo y preventivo, permitiendo reconocer fuentes de daño antes de que causen lesión.⁷

Cabe señalar que, al final del proceso, toda la información recogida y comunicada por los CSST sirve como insumo para la elaboración de la matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles (IPERC) que es una herramienta de gestión obligatoria en Perú para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales⁸, en concordancia con la evaluación periódica de la política nacional en seguridad y salud en el trabajo (Art. 80º, Ley 29783) y la elaboración de estadísticas anuales en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos (literal d), art. 81º y 90º, Ley 29783).⁹

⁷ Recuperado en: <https://www.osha.gov/safety-management/hazard-prevention>

⁸ Recuperado en: <https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/file/talleres/tema4.pdf>

⁹ Artículo 90. Publicación de estadísticas

“El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica mensualmente las estadísticas en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos sobre la base de los datos que se le notifiquen. Anualmente se publican estadísticas completas en su página web. Esta

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Respecto a la función de **sugerir medidas de control** también este proceso conlleva obligatoriamente información previa, ya que la gestión de riesgos y la seguridad se basan en un proceso lógico de diagnóstico antes de la intervención. No se pueden implementar acciones efectivas sin conocer primero qué se está tratando de proteger, qué amenaza existe y cuál es su impacto.

Los elementos de información previa fundamentales para proponer medidas de control:

- Identificación de Peligros y Riesgos: Es el primer paso. Consiste en reconocer qué elementos, situaciones o tareas pueden causar daño a las personas, activos o a la organización.
- Evaluación y Valoración del Riesgo: Una vez identificado el peligro, se debe determinar su magnitud, combinando la probabilidad de ocurrencia y la severidad de las consecuencias (riesgo bajo, crítico, etc.).
- Contexto Operacional y Antecedentes: Es necesario conocer el entorno de trabajo, los procedimientos actuales, la maquinaria utilizada y revisar datos históricos de accidentes o incidentes previos.
- Inventario de Activos y Procesos: Saber exactamente qué se debe proteger (seguridad de la información, personal, infraestructura) es vital antes de establecer controles de seguridad.¹⁰

Dado que la información previa resulta fundamental como vimos, resulta viable y necesaria para una mayor optimización de estas funciones que los representantes de los trabajadores puedan solicitar al empleador dicha data, de forma general, y en particular sobre la transferencia de trabajadores en el marco de los supuestos previstos en el artículo 76º de la Ley 29783, esto es, su traslado o transferencia en casos de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, a fin de identificar las áreas físicas del centro laboral donde haya una mayor incidencia de accidentes o riesgos para el trabajador y proponer correctivos.

Este acceso a la información debe ser permitida con la salvedad señalada en el artículo 71º de la Ley 29783, esto es, con los límites de que se trate de información confidencial, lo cual resulta concordante con el derecho de la protección de la información confidencial (numeral 6, artículo 2, Constitución Política) el cual protege la intimidad personal y familiar, prohibiendo que servicios informáticos (públicos o privados) suministren datos que la afecten, incluyendo datos personales sensibles como los datos biométricos, origen étnico, ingresos,

información es de dominio público, conforme a la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública."

¹⁰ Recuperado en: <https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/file/talleres/tema4.pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

opiniones políticas, convicciones religiosas, e **información relacionada a la salud** o a la vida sexual (numeral 5, TP Ley 29733).

En este sentido, la modificación propuesta también acoge las preocupaciones expresadas por el Ministerio de Salud y por la Cámara de Comercio de Lima de que la información sobre la transferencia o reubicación de trabajadores que se propone sea remitida a los representantes laborales tenga como limitante el derecho a la intimidad de los propios trabajadores, y con ello, evitar interpretaciones extensivas que podrían afectar dicho derecho fundamental.

Como bien ha señalado la CCL, los detalles de una reubicación —motivada usualmente por razones de salud— implicaría el manejo de datos sensibles y antecedentes médicos cuya exposición a terceros contraviene la protección de la esfera privada del empleado, asimismo, acogiendo la recomendación del MINSA se incluye la frase *“garantizando el principio de confidencialidad y derecho fundamental a la protección de datos personales”* a fin de evitar interpretaciones extensivas en el ejercicio válido del derecho a la información de los representantes de los trabajadores en el CSST.

Estando a ello, se propone el siguiente texto:

“Artículo 75. Participación en la identificación de riesgos y peligros

Los representantes de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo participan en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo, solicitan al empleador los resultados de las evaluaciones, sugieren las medidas de control y hacen seguimiento de estas, así como también pueden solicitar al empleador información sobre la transferencia o reubicaciones de trabajadores, ***salvo la información confidencial señalada en el artículo 71º garantizando el principio de confidencialidad y derecho fundamental a la protección de datos personales.***

En caso de no tener respuesta satisfactoria, pueden recurrir a la autoridad administrativa de trabajo.”

5.1.3.2 Sobre la modificación del artículo 76º de la Ley 29783, a fin de ampliar el derecho de adecuación del trabajador al puesto de trabajo (transferido o reubicado) para el caso de enfermedades comunes, previa evaluación del empleador (PL. 13204) o cuando la enfermedad común limite su capacidad para desempeñar sus funciones habituales (PL. 13083) sin menoscabo de sus beneficios laborales o sociolaborales (PL. 13083-13204). El empleador adopta medidas de reubicación considerando la salud del trabajador, el perfil del cargo y la exposición a factores de riesgo, garantizando la continuidad de la relación laboral (PL. 13083)

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El artículo 76° de la Ley 29783 desarrolla el derecho del trabajador a la adecuación de su puesto de trabajo solo en el caso de dos supuestos, en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, es decir, es aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales) presentes en el entorno laboral o por la naturaleza del trabajo. Estas afecciones, a menudo progresivas y crónicas, reducen la capacidad laboral y la calidad de vida del trabajador.¹¹

Conforme al glosario de términos del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, la enfermedad profesional u ocupacional: Es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo; y la Resolución Ministerial N° 480-2008-MINSA contiene el listado de Enfermedades Profesionales.

Como antecedentes de este derecho laboral de adecuación o reubicación, reconocido por nuestra legislación, tenemos al Régimen de Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (SATEP) aprobado por el Decreto Ley N° 18846 y que estuvo en vigencia hasta 1997, cuando fue derogada por la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790. Este Régimen reconocía el derecho de los trabajadores a las prestaciones de "reeducación y rehabilitación" hasta su total recuperación o momento en que se declare su incapacidad de carácter permanente. (literal d, art. 7° Decreto Ley 18224).

Otra norma precedente es el derogado Decreto Supremo N° 009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado el 29 de setiembre de 2005, cuyo artículo 69 reconocía que *"Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, siempre y cuando éste exista, debiendo ser capacitados para ello"*.

Sobre la reubicación laboral, esta era mencionada de forma expresa en el art. 5° de dicho decreto, pero como parte de los procedimientos por discapacidad temporal o permanente en el denominado "Sistema de aseguramiento frente a los riesgos laborales".

Derogado este decreto y, regresando al tema en debate, el artículo 76° de la Ley 29783 emplea el término "transferencia" del trabajador cuando se refiere al derecho a su adecuación al puesto de trabajo, el término "reubicación" laboral que propone adicionar los proyectos a la Ley 29783 no tiene una mención ni desarrollo legal específico conforme a la información legislativa recabada, por el contrario, de informes técnicos, tanto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como de la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, se aprecia el

¹¹ Recuperado en: <https://ma.com.pe/que-es-una-enfermedad-ocupacional>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

uso indistinto de estos términos al desarrollar las consultas sobre la aplicación del artículo 76° de la Ley 29783.

Así, tenemos el Informe Técnico 000802-2023-SERVIR-GPGSC, del 22 de junio de 2023, que señala como una de las figuras o modalidades de desplazamiento aplicables en cada régimen laboral a la "Transferencia", cuando se trate de desplazamientos por disposición fundamentada de la entidad pública, y en la cual el trabajador pasa a desempeñar temporalmente diferentes funciones dentro o fuera de su entidad, teniendo en consideración las necesidades del servicio y la formación, capacitación y experiencia del servidor:

"Transferencia: Consiste en la reubicación del servidor en entidad diferente a la de origen, a igual nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzado. La transferencia tiene carácter permanente y excepcional y se produce solo por fusión, desactivación, extinción y reorganización institucional. Esta acción administrativa conlleva además la respectiva dotación presupuestal que pasará a formar parte del presupuesto de la nueva entidad".¹²

Asimismo, en los manuales normativos y administrativos de desplazamiento de personal de las entidades públicas (Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 00590-PCM y en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal") la definición de transferencia es la siguiente:

"VIII.-TRANSFERENCIA: Es la acción de desplazamiento que consiste en la reubicación de un servidor a otra entidad del estado o viceversa, tiene carácter permanente y excepcional y se produce sólo por fusión, desactivación, extinción y reorganización institucional, pasando el servidor de un programa o pliego presupuestal a otro de la Administración Pública con su respectiva dotación presupuestal. El desplazamiento se efectuará a otra plaza de igual nivel de carrera o grupo ocupacional alcanzado o cargo alcanzado".¹³

Contrastada dicha definición con el artículo 76° de la Ley 29783, se aprecia que el término "transferencia" no resulta aplicable a los supuestos de adecuación del puesto laboral por motivos de salud.

Esto lo podemos apreciar en el Informe Técnico 57-2029-MTPE/2/14.1 del 15 de abril de 2019, respecto a la reducción de remuneraciones a raíz de un accidente de trabajo, que señala lo siguiente:

"... mediante Informe Técnico No. 56-2018-MTPE/2/15.1, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo señala que la reubicación de un trabajador no puede implicar un recorte

¹² Recuperado en: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTE1Njc3/pdf>

¹³ Recuperado en: https://mimp.gob.pe/intranet/ogrh/preguntas_desplazamientos.pdf

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

*de los derechos remunerativos y una rebaja de la categoría que el trabajador ostentaba antes del accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. En ese sentido, dicha Dirección considera que, si del convenio colectivo se derivan determinados beneficios que puedan ser considerados como derechos remunerativos, estos deberían ser mantenidos para el trabajador reubicado, en aplicación del artículo 76 de la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”.*¹⁴

Como se aprecia no existe una diferenciación conceptual entre transferencia y reubicación laboral en el supuesto del artículo 76° de la Ley 29783. Esta postura también es replicada por abogados laboristas como César Lengua, quien señala que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo contempla el derecho de reubicación a favor del trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional en la empresa, asimismo, *“señala que la reubicación laboral ha recibido a lo largo del tiempo atención desde dos perspectivas: como una medida de prevención de riesgos laborales, y como medida promocional de conservación del trabajo para las personas con discapacidad”*.¹⁵

Por el contrario, tenemos el caso de Colombia, que en el artículo 4 de la ley 776 del 2020, en el que la reubicación laboral está expresamente reconocida y diferenciada de otras modalidades de desplazamiento de personal:

*“Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.”*¹⁶

Si bien teóricamente podría haber diferencia entre esas dimensiones de aplicación del derecho de adecuación del puesto laboral (transferencia, traslado o reubicación), en nuestra legislación, como se ha visto, se usan de forma indistinta al menos en lo que respecta al artículo 76° de la Ley 29783.

Como diferencias teóricas entre esas figuras podemos señalar las siguientes:

Transferencia (o Traslado) del Trabajador	Reubicación del Trabajador:
Implica el movimiento del trabajador a una ubicación geográfica diferente (otra sede o ciudad) o a	- Es el cambio de puesto, funciones o lugar de trabajo dentro de la misma empresa. - Motivo común: Suele darse por necesidades operativas o por

¹⁴ Recuperado en: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/12/Informe-057-2019-MTPE-2-14.1-LP.pdf>

¹⁵ Recuperado en: <https://rpp.pe/campanas/branded-content/esto-es-lo-que-debes-saber-sobre-la-reubicacion-laboral-noticia-973900?ref=rpp>

¹⁶ Recuperado en: <https://www.gerencie.com/reubicacion-laboral-por-enfermedad-profesional.html>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

otra entidad (en casos de fusión o reorganización). • Naturaleza: Es definitivo y generalmente implica un cambio de residencia habitual. • Límites: Un cambio de sede injustificado, que perjudique económicamente o dificulte la vida del trabajador, puede considerarse un acto de hostilidad laboral. • Consentimiento: Si la transferencia implica un cambio de empresa (cambio de titular), se requiere el consentimiento del trabajador. • La reubicación suele ser un movimiento <i>funcional</i> (cambio de tareas o área), mientras que la transferencia es un movimiento <i>geográfico</i> (cambio de lugar físico).	seguridad y salud en el trabajo (por ejemplo, si el trabajador sufre una disminución en su capacidad física o un accidente, el empleador está obligado a reubicarlo en un puesto acorde a su salud, según la Ley 29783). • Remuneración: No debe disminuir la remuneración del trabajador. Está amparado por la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783)
--	--

No obstante ello, tal como señalamos, ambas figuras (reubicación-transferencia) conllevan un cambio en las condiciones de trabajo en las que el *ius variandi* no es de pleno ejercicio del empleador, sino que se constituyen en un derecho laboral del trabajador.

Estando a lo señalado, la comisión considera que entendiéndose en nuestra legislación que la transferencia laboral por motivos de salud implica también una actividad de reubicación del trabajador cuando, por motivos de accidente de trabajo o enfermedades profesionales deba ser desplazado a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, no resulta contradictorio incluir expresamente dicho término a fin de precisar el sentido o finalidad del desplazamiento laboral en estos supuestos de preservación de su salud sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría laboral.

Así entonces, la propuesta no es contradictoria con la naturaleza y finalidad que persigue el artículo 76° de la Ley 29783 y resulta viable a fin de dar mayor precisión legal a la finalidad de dicho artículo.

Con relación a la **propuesta para ampliar el derecho de adecuación del puesto de trabajo para los casos de enfermedades comunes**, previa evaluación del empleador, la comisión debe resaltar que dicha propuesta resultaría concordante con la línea de **progresión de los derechos laborales**, el cual es un principio que exige mejorar continuamente las condiciones de trabajo, prohibiendo retroceder en los derechos ya adquiridos (no regresividad), ello implica que las normas deben aumentar la protección social y laboral, blindando los beneficios conquistados contra reducciones sin justificación.

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Como señala el Dr. Toledo Toribio *"Siguiendo a Barbagelata, en lo que se refiere a la dimensión que hemos denominado positiva la progresividad de las normas sobre derechos humanos puede ser interpretada en dos sentidos: "En un primer sentido la expresión se refiere al gradualismo admitido por varios instrumentos internacionales y textos constitucionales para la puesta en aplicación de las medidas adecuadas, como admitía el artículo 427 del Tratado de Versalles... y ...en un segundo sentido la progresividad puede ser entendida como una característica de los derechos humanos fundamentales, perfectamente aplicable a los laborales. „Se sostiene a ese respecto, que el orden público internacional tiene una vocación de desarrollo progresivo en el sentido de mayor extensión y protección de los derechos sociales" (Mohamed Bedjanui "Por una carta mundial de trabajo humano y de la justicia social, BIT, 75º Aniv., Ginebra, 1994, p.28)".¹⁷*

Así entonces, el principio de progresividad actúa como una garantía que asegura que el derecho del trabajo evolucione hacia una protección más efectiva del trabajador, quien se considera la parte débil en la relación laboral, y dicha protección implica añadir nuevos supuestos que surjan del propio devenir de la realidad social a las relaciones laborales.

Una muestra de esa progresión la tenemos en el artículo 69º del Decreto Supremo 009-2005-TR que señalaba el derecho de los trabajadores a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, "siempre y cuando éste exista, debiendo ser capacitados para ello".

Esta limitación al derecho de adecuación laboral fue eliminada por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR (publicado el 25 de abril de 2012), el cual aprobó el nuevo Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Nuestra comisión en aplicación de este principio de progresividad ha aprobado normas otorgando una mayor protección al trabajador en supuestos donde su derecho a la salud está en mayor riesgo por haber sido diagnosticado o padecer enfermedades comunes pero que incidan de forma grave en el normal desarrollo de sus labores.

Así, tenemos por ejemplo la Ley N° 32431, publicada el 4 de septiembre de 2025, que establece la nulidad del despido de trabajadores con diagnóstico de cáncer, tratamiento o efectos derivados. Esta norma protege la estabilidad laboral en los sectores público y privado, cubriendo incluso periodos de prueba, personal de confianza y trabajadores a tiempo parcial, y un aspecto importante de esta Ley es que garantiza la adaptación del puesto de trabajo según las necesidades de salud del empleado, sin afectar su remuneración.

¹⁷ Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5500749.pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Esta norma era de aplicación para los trabajadores de los regímenes laborales del Decreto Legislativo 728, Decreto Legislativo 276 y la Ley 30057.

Siguiendo esa línea de progresión de derechos laborales, nuestra comisión aprobó el 23 de enero de 2026 el dictamen recaído en el Proyecto de Ley 4017/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que otorga licencia remunerada durante un año a favor del trabajador con diagnóstico de cáncer. Por esta norma el trabajador con diagnóstico de cáncer, de los regímenes laborales establecidos por el Decreto Legislativo 276, Ley 30057, Decreto Legislativo 1057 y Decreto Legislativo 728, tiene derecho a licencia remunerada de un año, siempre que su diagnóstico conste por documento expedido por un establecimiento público de salud y tenga vínculo laboral mayor a 3 meses anteriores al diagnóstico de cáncer.

Y recientemente, fue aprobado por unanimidad el 3 de marzo de 2026 el dictamen recaído en los proyectos de ley 13406/2025-CR, 13708/2025-CR y 14065/2025-CR por el que se establece la nulidad del despido de trabajadores del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057 que tenga por motivo el diagnóstico de cáncer, su tratamiento y los efectos derivados, incluso, si el trabajador o trabajadora CAS presta servicios por menos de cuatro horas diarias, se encuentra en período de prueba o en cargo de confianza. Adicionalmente, esta propuesta de Ley dispuso que, si el trabajador con cáncer no puede desempeñar sus labores de forma adecuada por efectos físicos o cognitivos del tratamiento, la entidad empleadora debe adecuar el puesto de trabajo o sus funciones a sus nuevas condiciones, sin reducción de su remuneración.

Estando a estos precedentes la comisión considera que resulta viable la inclusión de enfermedades comunes, pero de grave incidencia en el desempeño laboral, como nuevo supuesto en el ejercicio del derecho a la adecuación laboral del puesto de trabajo señalado en el artículo 76º de la Ley 29783.

Esta inclusión de las enfermedades comunes resulta compatible también con el derecho a la salud en general del trabajador, esto es, dentro o fuera del centro laboral, lo que obliga a proteger la integridad del trabajador, prohibiendo la interrupción de servicios médicos y permitiendo suspensiones laborales por enfermedad o accidentes de trabajo, o las adecuaciones de los puestos de trabajo ante problemas de salud del trabajador, sin que ello signifique la extinción del vínculo (principio de continuidad laboral¹⁸).

¹⁸ "El principio de continuidad laboral es un pilar fundamental del derecho del trabajo que presume la existencia de una relación laboral permanente, estable y de largo plazo, limitando las interrupciones o la terminación del contrato por parte del empleador. En el contexto de problemas de salud, este principio se intensifica para proteger al trabajador, privilegiando la estabilidad laboral sobre la extinción del vínculo ante situaciones de enfermedad o incapacidad". Recuperado en:

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El art. 7º de la Constitución Política establece que todos tienen derecho a la protección de su salud, y al ser un derecho fundamental es un derecho autónomo, irrenunciable e integral, esencial para el pleno desarrollo de la dignidad humana.

Así entonces, queda liminalmente establecido que el empleador no puede usar excusas de salud para realizar despidos injustificados, y debe garantizar un entorno seguro de trabajo al servidor.

Ahora bien, establecido que la propuesta resulta viable y compatible con los derechos a la salud, cabe delimitar que las enfermedades comunes a ser consideradas deben ser aquellas que incidan en el normal desenvolvimiento laboral del trabajador., no pudiendo incorporar enfermedades transitorias o leves como supuestos para acceder al derecho a la adecuación del puesto de trabajo.

En ese sentido, y considerando el precedente de la Ley N° 32431, tendríamos como enfermedades comunes (aquellas no causadas directamente por el trabajo) la diabetes, cáncer, enfermedades cardíacas o secuelas de accidentes.

Precisamente, en protección del derecho a la salud del trabajador y continuidad laboral, es que resulta necesaria la adecuación laboral a fin de que el propio puesto de trabajo no se convierta en elemento de agravamiento de su salud debido a una condición preexistente.

Para evitar un abuso de este derecho, y también tomando como precedente la Ley 32341, se hace necesario contar con evaluaciones médicas que certifiquen la enfermedad, su tratamiento e incidencia laboral.

Así, con la recomendación del MINSA, la enfermedad común que resulta incidental en la continuidad del puesto laboral asignado requiere de un informe médico que recomiende limitaciones y la necesidad de adaptación, sin que sea obligatorio especificar la patología en detalle, a través del área de Salud Ocupacional o quienes cumplan esa función a fin de evaluar la enfermedad común y su nivel de complejidad que impida el desarrollo de sus actividades y/o tareas asignadas en su puesto laboral.

En ese sentido se propone el siguiente texto:

“Artículo 76. Adecuación del trabajador al puesto de trabajo

Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos o reubicados en caso de accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o enfermedad común que limite su capacidad para desempeñar sus funciones habituales, a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud; sin

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

menoscabo de sus derechos remunerativos, beneficios laborales ni de categoría; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente.

Para la transferencia o reubicación del trabajador, el empleador adopta medidas considerando la salud del trabajador con la evaluación del empleador a través del Área de Salud Ocupacional o la que cumplan esa función, en caso de accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o enfermedad común y su nivel de complejidad que impida el desarrollo de sus actividades y/o tareas asignadas en su puesto al trabajador, el perfil del cargo y la exposición a factores de riesgo, garantizando la continuidad de la relación laboral."

Revisando los precedentes legales, la comisión considera que la tendencia legislativa y jurisprudencial apunta hacia la necesidad de proteger al trabajador no solo ante riesgos ocupacionales, sino también cuando su salud cambia y requiere un entorno laboral adaptado para continuar laborando.

Si bien las enfermedades comunes y sus consecuencias tienen causalidad diferente a los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y no son causados por riesgos laborales, por lo que no serían objeto de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el derecho de adecuación del puesto de trabajo sí está contenido en esta norma y, como señalamos, en aplicación del principio de progresividad de los derechos laborales, y de precedentes como la Ley 32341 relativa al cáncer y la adecuación del puesto laboral a dicha condición de salud del trabajador.

Bajo el análisis realizado, la comisión considera que existe el sustento técnico adecuado a fin de proceder con la modificación del artículo 76° y se superan las observaciones realizadas por el MINSA y la CCL sobre este punto.

Por último, la propuesta de añadir el término "beneficios laborales o sociolaborales" que hacen los proyectos bajo estudio como concepto que no debe ser perjudicado al aplicar la adecuación laboral, esto es, con la transferencia o reubicación laboral del trabajador por motivos de salud.

La legislación vigente menciona expresamente a los "derechos remunerativos" y de categoría como conceptos que no sufren menoscabo con la adecuación laboral.

En primer término, cabe precisar que los beneficios laborales son los derechos directos derivados de la prestación de servicios (sueldo, jornada, descanso), mientras que los beneficios sociales son prestaciones económicas adicionales e

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

irrenunciables, exigidas por ley para proteger la estabilidad del trabajador (CTS, gratificaciones, vacaciones, etc.)¹⁹

Estando a ello, los beneficios laborales estarían considerados dentro de la figura de los "derechos remunerativos", que ya está considerada en el artículo 76° de la Ley 29783, y que son todo el peculio que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o especie, que ingresa a su patrimonio, y están sujetos a aportes (ESSALUD) y descuentos (ONP/AFP) y son base para calcular los beneficios sociales.

Por su parte, los beneficios sociales son los derechos económicos laborales adicionales al sueldo que se pagan por ley, convenio colectivo o voluntad del empleador y su pago no es inmediato (se pagan en periodos fijos o al finalizar la relación laboral) y tiene como finalidad cubrir contingencias como el desempleo, pago de vivienda, gastos médicos, etc.

Dentro de estos derechos sociales también se incluyen el pago de utilidades y que son un derecho de los trabajadores de la actividad privada que laboran en empresas con más de 20 empleados que generan rentas de tercera categoría. Es un derecho establecido por ley, no una liberalidad o regalo de la empresa.

Así entonces, dado que los beneficios sociales son consecuencia de los beneficios remunerativos, del contrato de trabajo o supuestos establecidos expresamente en una ley impuestas al empleador, no pueden ser objeto de menoscabo al aplicarse el derecho de reubicación laboral por motivos de salud por el hecho mismo de que la vinculación laboral sigue vigente y el trabajador sigue desarrollando sus labores con normalidad, pero adecuadas a su estado de salud.

No obstante ello, y para mayor precisión legal, la comisión concluye que resulta viable su inclusión al texto legal y que dicho concepto no sufra menoscabo en la aplicación de la adecuación del puesto de trabajo.

5.1.3.3 Sobre la modificación del artículo 77° de la Ley 29783 a fin de incluir, expresamente, que los casos de transferencia o reubicación de los trabajadores forman parte del mismo nivel de protección de los trabajadores de contratistas, subcontratistas y otros, cualquiera sea su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador, en materia de seguridad y salud. (PL. 13204).

Este artículo tiene su antecedente en el artículo 70° del derogado Decreto Supremo 009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, que señalaba:

¹⁹ Recuperado en: <https://web.talana.com/es-pe/blog/conoce-que-son-los-beneficios-sociales-en-per%C3%BA#:~:text=Es%20el%20pago%20adicional%20que,otro%20por%20las%20fiestas%20patrias.>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

“Artículo 70.- Los trabajadores, cual fuere su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que hayan celebrado contrato con el empleador antes señalado, tienen derecho a través de sus empleadores respectivos al mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

El vigente texto del Artículo 77° ha derogado aquel texto y consagrado el principio de igualdad de trato y protección para todos los trabajadores sin discriminación en lo referido a las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST).

Por medio de estos principios: *“Todos los trabajadores, independientemente de su tipo de contrato, género, edad, nacionalidad o cargo, tienen derecho a condiciones de trabajo dignas que garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente.”*

Mediante ello, el nivel de protección **no debe depender de la posición o características del trabajador**, sino de los riesgos inherentes a sus funciones, garantizando un ambiente seguro para todos. Y, con ello, se subsumen en esta protección a trabajadores de contratistas, subcontratistas y otros tercerizados, cooperativas de trabajadores o bajo modalidades formativas o de prestación de servicios.

En este aspecto, la comisión concuerda con la opinión de la CCL que considera que esta propuesta de modificación deviene en redundante.

Estando a este nivel de reconocimiento de igualdad de trato y no discriminación, la comisión considera redundante la propuesta de agregar en este artículo los casos de transferencia o reubicación de los trabajadores pues todo el articulado esta referido, integral y orgánicamente, a la seguridad y salud en el trabajo de todos los trabajadores, sin distinción. Por lo señalado, esta propuesta no resulta necesaria.

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 de los proyectos de ley 13083/2025-CR y 13204/2025-CR, con el siguiente texto sustitutorio:

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE
MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO.

LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo único. Modificación de los artículos 75° y 76° de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se modifican los artículos 75° y 76° de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los siguientes términos:

"Artículo 75. Participación en la identificación de riesgos y peligros

Los representantes de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo participan en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo, solicitan al empleador los resultados de las evaluaciones, sugieren las medidas de control y hacen seguimiento de estas, **así como también pueden solicitar al empleador información sobre la transferencia o reubicaciones de trabajadores, salvo la información confidencial señalada en el artículo 71° garantizando el principio de confidencialidad y derecho fundamental a la protección de datos personales.**

En caso de no tener respuesta satisfactoria, pueden recurrir a la autoridad administrativa de trabajo.

Artículo 76. Adecuación del trabajador al puesto de trabajo

Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos **o reubicados** en caso de accidente de trabajo, enfermedad ocupacional **o enfermedad común que limite su capacidad para desempeñar sus funciones habituales**, a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud; sin menoscabo de sus derechos remunerativos, **beneficios laborales** ni de categoría; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente.

Para la transferencia o reubicación del trabajador, el empleador adopta medidas considerando la salud del trabajador con la evaluación del empleador a través del Área de Salud Ocupacional o la que cumplan esa función, en caso de accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o enfermedad común y su nivel de complejidad que impida el desarrollo de sus actividades y/o tareas asignadas en su puesto al trabajador, el perfil del cargo y la exposición a factores de riesgo, garantizando la continuidad de la relación laboral."

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13083/2025-CR Y 13204/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única. El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, adecúa el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 0052021-TR, a lo dispuesto en la presente ley, en el plazo máximo de treinta (30) días hábiles desde su entrada en vigencia.

Sala de Comisión.

Lima, 19 de mayo de 2026

Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/05/2026 10:54:14-0500
Alex Antonio PAREDES GONZALES
Presidente

Firmado digitalmente por:
TELLO MONTES Nivardo
Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/05/2026 15:40:22-0500
Edgar TELLO MONTES
Secretario

Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomo FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 21/05/2026 11:25:48-0500

Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antoneta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/05/2026 10:21:00-0500

Firmado digitalmente por:
MARTICORENA MENDOZA Jorge
Alfonso FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/05/2026 15:20:20-0500

Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/05/2026 12:34:38-0500

Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/05/2026 14:54:03-0500

Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/05/2026 12:46:36-0500

Firmado digitalmente por:
QUITO SARMIENTO Bernardo
Jaime FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/05/2026 15:14:44-0500

Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigris Tesoro
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/05/2026 16:45:26-0500

Firmado digitalmente por:
ALVARO ROJAS Carlos Enrique
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/05/2026 12:48:10-0500

Firmado digitalmente por:
TELLO MONTES Nivardo
Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/05/2026 15:40:40-0500