



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Secretaría General

Oficina General de Asesoría
Jurídica

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia*

A : **ERICK RICHARD ANTUNEZ ALFARO**
COORDINADOR DE LA UNIDAD FUNCIONAL
UNIDAD FUNCIONAL PARA LA MEJORA DE LA ARTICULACIÓN DE
MATERIAS A CARGO DE LA PCM

De : **JOSE LUIS ROJAS ALCOCER**
JEFE DE LA OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA
OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA

Asunto : Opinión legal sobre el Proyecto de Ley N° 13911/2025-CR, 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.

Referencia : a) Oficio N° 01196-2025-2026-P-CTSS-CR
b) Oficio N° 000878-2026-SERVIR-PE
c) Informe Técnico N° 001146-2026-SERVIR-GPGSC
d) Oficio Múltiple N° D000220-2026-PCM-SC

Fecha Elaboración: Lima, 03 de junio de 2026

Tengo el agrado de dirigirme a usted con relación a la solicitud de opinión sobre el Proyecto de Ley N° 13911/2025-CR, 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.

Al respecto, informo lo siguiente:

I. BASE NORMATIVA

- 1.1 Constitución Política del Perú.
- 1.2 Reglamento del Congreso de la República.
- 1.3 Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- 1.4 Resolución Ministerial N°199-2025-PCM, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros.

II. ANTECEDENTES

- 2.1 El Proyecto de Ley N° 13911/2025-CR, 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, corresponde a la iniciativa legislativa presentada por el congresista Bernardo Jaime Quito Sarmiento, miembro del grupo parlamentario Bancada Socialista; y, se sustenta en el derecho a la iniciativa en la formación de leyes reconocido por el artículo 107 de la Constitución Política del Perú; en concordancia con lo establecido por los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República.

- 2.2 A través del Oficio N° 01196-2025-2026-P-CTSS-CR, la Presidencia de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República solicita a la Presidencia del Consejo de Ministros, opinión sobre el Proyecto de Ley 13911/2025-CR, la misma que se encuentra sustentada en el artículo 96 de la Constitución Política del Perú, modificado por el artículo 4 de la Ley N° 28484, y en el artículo 69 del Reglamento del Congreso de la República, que faculta a los Congresistas de la República a pedir la información que consideren necesaria a efecto de lograr el esclarecimiento de hechos o tener elementos de juicio para tomar decisiones adecuadas en el ejercicio de sus funciones.
- 2.3 Mediante el Oficio N° 000878-2026-SERVIR-PE el Presidente Ejecutivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil remite el Informe Técnico N° 001146-2026-SERVIR-GPGSC de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil mediante el cual emite opinión sobre Proyecto de Ley 13911/2025-CR.
- 2.4 Con el Oficio Múltiple N° D000220-2026-PCM-SC, la Secretaría de Coordinación de la Presidencia del Consejo de Ministros traslada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, al Ministerio de Economía y Finanzas y al Ministerio de Salud, el pedido de opinión respecto al Proyecto de Ley 13911/2025-CR, al encontrarse dentro del ámbito de sus competencias, precisando que las opiniones que para tal efecto emitan dichos ministerios, sean remitidas directamente a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República.

III. ANALISIS

- 3.1 De conformidad con lo dispuesto en el literal g) del artículo 22 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado por Resolución Ministerial N° 199-2025-PCM, corresponde a la Oficina General de Asesoría Jurídica "Emitir opinión jurídico – legal respecto de los proyectos de Ley y autógrafas que someta a su consideración la Alta Dirección."

Al amparo de dicho marco normativo, se precisa lo siguiente:

Contenido del Proyecto de Ley

- 3.2 El Proyecto de Ley N° 13911/2025-CR, 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, contiene dos (2) artículos y dos (2) Disposiciones Complementarias Finales, que establecen lo siguiente:

"Artículo 1. - Objeto de la ley

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

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

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

"Artículo 49. Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

[...]

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



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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación

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

SEGUNDA. Adecuación interna

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

Opinión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)

- 3.3 Mediante el Oficio N° 000878-2026-SERVIR-PE el Presidente Ejecutivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil remite el Informe Técnico N° 001146-2026-SERVIR-GPGSC de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil mediante el cual emite opinión sobre Proyecto de Ley 13911/2025-CR, señalando lo siguiente:

(...)

III. Análisis del Proyecto de Ley

(...)

Sobre el objeto de la propuesta normativa y su vinculación al SAGRH

- 3.1 *Conforme se ha mencionado en los numerales 1.1 y 1.2 del presente Informe Técnico, SERVIR es el ente rector del SAGRH, el mismo que está comprendido por subsistemas: (1) planificación de políticas de recursos humanos; (2) organización del trabajo y su distribución; (3) gestión del empleo; (4) gestión del rendimiento; (5) gestión de la compensación; (6) gestión del desarrollo y capacitación; y, (7) gestión de relaciones humanas y sociales.*

- 3.2 *En ese marco, corresponde señalar que la propuesta normativa tiene por objeto modificar el artículo 49 de la Ley N° 29783, LSST, para garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores durante la evaluación médica ocupacional; lo cual tiene relación directa con el subsistema de gestión de relaciones humanas y sociales, específicamente, en el proceso de seguridad y salud en el trabajo.*

(...)

- 3.5 *En ese sentido, corresponde a las entidades públicas, en su calidad de empleadoras, garantizar la adecuada implementación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo condiciones que aseguren la protección de la integridad física y mental de los servidores civiles, así como un ambiente de trabajo seguro y saludable.*

- 3.6 *Sin perjuicio de lo señalado, si bien SERVIR tiene la facultad para emitir opinión técnica sobre las normas y el funcionamiento del SAGRH, de conformidad con el artículo 16 de la LSST, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y el Ministerio de Salud (MINS) son los organismos suprasectoriales competentes en dicha materia, encargados de coordinar las acciones destinadas a la prevención de riesgos laborales.*

Sobre las disposiciones previstas en la normativa vigente

- 3.8 *Sin perjuicio de lo anterior, corresponde precisar que, si bien de la Exposición de Motivos se advierte que la problemática que sustenta la propuesta normativa se presenta principalmente en un ámbito sectorial específico, como el sector minero, las modificaciones planteadas al artículo 49 de la LSST, tienen un alcance general, resultando aplicables también al sector público. En tal sentido, corresponde analizar el impacto que dichas disposiciones podrían generar en las entidades públicas, en el marco de sus particularidades organizativas, normativas y presupuestales.*

- 3.9 *En ese marco, el Proyecto de Ley propone incorporar disposiciones vinculadas a la finalidad preventiva de los exámenes médicos ocupacionales, la vigilancia de la salud de los trabajadores, la adecuación del puesto de trabajo y la prohibición de discriminación en función de los resultados médicos. Sobre el particular, la Gerencia de Desarrollo del Sistema*

de Recursos Humanos (GDSRH), ha señalado que dichos aspectos ya se encuentran previstos en la normativa vigente, conforme se detalla a continuación:

"Al respecto, el artículo 49 de la Ley N.º 29783 establece que el empleador debe garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo. Asimismo, el artículo I del Título Preliminar de la citada ley consagra el principio de prevención, señalando que el empleador garantiza condiciones de trabajo seguras y saludables, mientras que el artículo IX establece el principio de protección, orientado a salvaguardar la vida, salud y bienestar de los trabajadores. Por otra parte, el literal b) del artículo 71 de la LSST señala que los resultados de los exámenes médicos, en atención a su carácter confidencial, no deben ser empleados bajo ninguna circunstancia como base para generar actos de discriminación contra los trabajadores.

De igual manera, el Reglamento de la LSST, aprobado por Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, desarrolla la obligación del empleador de implementar la vigilancia de la salud, así como la necesidad de adoptar medidas de prevención y control en función de los riesgos identificados (artículos 101 y siguientes).

En ese sentido, la propuesta normativa reproduce disposiciones ya existentes en el ordenamiento jurídico, lo que podría generar redundancias normativas y afectar la coherencia del sistema, contraviniendo criterios de técnica legislativa que exigen evitar la duplicidad de regulaciones sobre una misma materia".

- 3.10 *Asimismo, respecto a la prohibición de adoptar medidas laborales, tales como el despido, la suspensión perfecta de labores u otras medidas, en función de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales, la GDSRH ha indicado que el ordenamiento jurídico laboral ya contempla mecanismos de protección frente a actos discriminatorios (...).*
- 3.11 *En ese sentido, se advierte que las disposiciones contenidas en el Proyecto de Ley, desarrollan principios, obligaciones y mecanismos de protección ya contemplados en el marco normativo vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo y protección contra actos discriminatorios. No obstante, la propuesta incorpora también obligaciones y medidas adicionales vinculadas a las condiciones de prestación de servicios, compensaciones, reubicación del puesto de trabajo y asunción de costos por parte del empleador, sin delimitar sus alcances ni sus efectos en cada régimen laboral, lo que podría generar dificultades en su implementación y aplicación en el sector público. Asimismo, determinadas disposiciones presentan un carácter declarativo, al reiterar garantías ya implícitas en el ordenamiento jurídico, sin aportar un desarrollo normativo adicional que justifique su incorporación.*
- 3.12 *En ese sentido, se advierte que, en este extremo, la propuesta normativa **no resulta viable** en los términos planteados, al reproducir disposiciones ya previstas en el ordenamiento jurídico.*
- 3.13 *Por otro lado, el Proyecto de Ley incorpora disposiciones vinculadas a la oportunidad y forma de realización de los exámenes médicos ocupacionales, al establecer que: "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".*
- 3.14 *Al respecto, cabe precisar que dicha disposición no solo regula la programación y realización de los exámenes médicos ocupacionales, sino que también incide en la forma en que el tiempo destinado a dichas actividades es considerado dentro de la jornada laboral y en la posibilidad de establecer mecanismos compensatorios cuando estos se realicen fuera de la jornada o en días de descanso.*
- 3.15 *Sobre el particular, corresponde señalar que los exámenes médicos ocupacionales constituyen mecanismos vinculados a la vigilancia de la salud de los trabajadores en el marco de una*

relación laboral vigente y, por tanto, guardan relación directa con las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo. En ese sentido, la disposición propuesta resultaría aplicable respecto de aquellos exámenes realizados durante la ejecución de la relación laboral, tales como los exámenes periódicos o de retiro; no obstante, no comprendería otros exámenes que se efectúan de manera previa al inicio del vínculo laboral, como los exámenes preocupacionales, toda vez que en dichos supuestos aún no existe prestación efectiva de servicios ni una jornada laboral respecto de la cual pueda establecerse una compensación.

- 3.16 *"(...) En ese sentido, considerando que la propuesta prevé que el tiempo destinado a la realización de exámenes médicos ocupacionales efectuados fuera de la jornada o en días de descanso pueda ser compensado con días libres u otros mecanismos equivalentes, resulta necesario que la norma establezca expresamente su tratamiento dentro de la jornada laboral o su reconocimiento como tiempo efectivamente laborado, a fin de permitir su compensación conforme a las reglas presupuestarias y de gestión de recursos humanos vigentes en el sector público."*
- 3.17 *En tal sentido, **dicho extremo de la propuesta resulta viable**, ya que busca garantizar que la realización de los exámenes médicos ocupacionales no genere una afectación para el trabajador; no obstante, la implementación de las compensaciones previstas deberá articularse con las reglas aplicables a la jornada y prestación efectiva de servicios en el sector público, así como con las disposiciones presupuestarias vigentes, a fin de garantizar su adecuada aplicación por parte de las entidades públicas.*

Sobre la ampliación de obligaciones económicas del empleador

(...)

- 3.18 *Por otro lado, se advierte que el Proyecto de Ley dispone que el empleador asuma no solo los costos de los exámenes médicos ocupacionales, sino también aquellos vinculados al traslado, alimentación, hospedaje, interconsultas y levantamiento de observaciones derivadas de dichos exámenes.*
- 3.20 *En ese sentido, se advierte que el Proyecto de Ley incide de manera directa en la gestión presupuestaria del Sector Público, en tanto propone ampliar las obligaciones económicas a cargo del empleador. En consecuencia, corresponde a la DGPP del MEF, emitir opinión técnica en el marco de su competencia.*

Sobre la implementación de la adecuación del puesto de trabajo mediante ajustes razonables y la reubicación del personal

- 3.21 *Adicionalmente, corresponde efectuar algunas precisiones respecto a la implementación de las medidas previstas en el Proyecto de Ley, particularmente en lo referido al cuarto párrafo de la propuesta normativa que modifica el artículo 49 de la LSST, que establece lo siguiente:*

"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".

(...)

- 3.24 *En ese sentido, si bien la propuesta normativa recoge una lógica similar a la prevista en la referida ley, en cuanto prioriza la implementación de ajustes razonables y, de manera subsidiaria, la reubicación del trabajador, no incorpora las condiciones y límites establecidos en dicho marco normativo, tales como la existencia de vacante, la compatibilidad del puesto*

ni la evaluación de una carga desproporcionada. Asimismo, no considera que la reubicación se circunscribe a supuestos de discapacidad adquirida durante la relación laboral, mientras que la propuesta normativa extiende su aplicación a supuestos más amplios, lo cual podría generar dificultades en su implementación en el sector público.

3.25 *Por otro lado, corresponde precisar que la reubicación no constituye una figura jurídica en el ámbito del sector público; por lo que, para efectos del presente análisis, se entenderá que esta se materializa a través de las denominadas acciones de desplazamiento del personal, las cuales forman parte del subsistema de gestión del empleo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, específicamente en el proceso de administración de personas.*

(...)

3.31 *En tal sentido, se advierte que la propuesta normativa, al establecer dichas medidas de manera general, no distingue las particularidades propias del empleo público ni las diferencias existentes entre los regímenes laborales, lo cual podría generar dificultades en su aplicación para las entidades públicas. Asimismo, la Exposición de Motivos evidencia que la problemática que se busca atender se circunscribe a un ámbito sectorial específico, sin sustentar su aplicación transversal al sector público.*

IV. Conclusión y recomendación

4.1 *Con respecto al Proyecto de Ley N° 13911/2025-CR, "Proyecto de Ley que modifica el artículo 49 de la Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo, para proteger los derechos de los trabajadores en el marco de los exámenes médicos ocupacionales", se concluye que el extremo referido a la implementación de mecanismos compensatorios por la realización de exámenes médicos ocupacionales fuera de la jornada laboral o en días de descanso resulta viable, siempre que se considere lo analizado en los numerales 3.15 al 3.17 del presente Informe Técnico.*

4.2 *Sin embargo, respecto de los demás extremos de la propuesta normativa, se advierte que estos desarrollan obligaciones, principios y garantías ya contemplados en el ordenamiento jurídico vigente, además de incorporar medidas que no delimitan adecuadamente sus alcances ni consideran las particularidades aplicables al sector público, por lo que no resultan viables en los términos planteados.*

(...)"

Opinión de la Oficina General de Asesoría Jurídica de la Presidencia del Consejo de Ministros

Sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos

3.4 **Sobre el particular, y conforme lo señalado por SERVIR, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH) está comprendido por subsistemas:** (1) planificación de políticas de recursos humanos; (2) organización del trabajo y su distribución; (3) gestión del empleo; (4) gestión del rendimiento; (5) gestión de la compensación; (6) gestión del desarrollo y capacitación; y, (7) **gestión de relaciones humanas y sociales**, estableciendo políticas y normas para el servicio civil y procedimiento disciplinarios.

3.5 **En ese marco, se advierte que el Proyecto de Ley N° 13911/2025-CR guarda relación con el subsistema de gestión de relaciones humanas y sociales, particularmente con el proceso de seguridad y salud en el trabajo.** Ello, debido a que uno de los aspectos de la propuesta normativa busca, entre otros fines, establecer mecanismos de compensación por la realización de exámenes médicos ocupacionales fuera de la jornada laboral o durante los días de descanso. Asimismo, respecto de los demás alcances de la iniciativa legislativa, se plantean medidas de aplicación

general sin considerar las particularidades y diferencias existentes entre los diversos regímenes laborales que coexisten en el sector público.

- 3.6 En ese sentido, y conforme a lo señalado por el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, competente en materia de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito del sector público, el Proyecto de Ley plantea la incorporación de disposiciones orientadas a reforzar la finalidad preventiva de los exámenes médicos ocupacionales, la vigilancia de la salud de los trabajadores, la adecuación de los puestos de trabajo y la prohibición de prácticas discriminatorias basadas en los resultados de las evaluaciones médicas. Si bien dichas disposiciones tienen un alcance general, también resultan aplicables al sector público. Asimismo, el Proyecto desarrolla principios, deberes y mecanismos de protección relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, así como medidas de prevención frente a actos discriminatorios, aspectos que ya se encuentran previsto en la normativa vigente.

Afectación al principio de coherencia normativa

- 3.7 Al respecto, el artículo 2 de la Constitución Política del Perú, los artículos I y IX del Título Preliminar y los artículos 49 y 71 de la Ley N° 27783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; así como los artículos 101 y 102 del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, establecen lo siguiente:

"Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:

(...)

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole."

"I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

(...)

IX. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN

Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.*
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores."*

(...)

Artículo 49. Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

- a) **Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores** en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo. (...)"*

Artículo 71. Información a los trabajadores

El empleador informa a los trabajadores:

(...)

- b) A título personal, sobre los resultados de los informes médicos previos a la asignación de un puesto de trabajo y los relativos a la evaluación de su salud. **Los resultados de los exámenes médicos, al ser confidenciales, no pueden ser utilizados para ejercer discriminación alguna contra los trabajadores en ninguna circunstancia o momento.***

El incumplimiento del deber de confidencialidad por parte de los empleadores es pasible de acciones administrativas y judiciales a que dé lugar."

"Artículo 101.- El empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral. Los exámenes médicos deben ser realizados respetando lo dispuesto en los Documentos Técnicos de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expedidos por el Ministerio de Salud.

Respecto a los exámenes médicos ocupacionales comprendidos en el literal d) del artículo 49 de la Ley:

a) Los exámenes médicos ocupacionales se practican cada dos (2) años. En el caso de nuevos trabajadores se tendrá en cuenta su fecha de ingreso, para el caso de los trabajadores con vínculo vigente se tomará en cuenta la fecha del último examen médico ocupacional practicado por su empleador.

(...)

d) En ningún caso el costo del examen médico será asumido por el trabajador.

Asimismo, el Ministerio de Salud publica los precios referenciales de las pruebas y exámenes auxiliares que realizan las empresas registradas que brindan servicios de apoyo al médico ocupacional.

Artículo 102.- De acuerdo a lo previsto en el artículo 71 de la Ley, los resultados de los exámenes médicos son informados al/a la trabajador/a únicamente por el/la médico de la vigilancia de la salud, quien hace entrega del informe escrito debidamente firmado, que contiene lo siguiente:

a) Los resultados del examen médico ocupacional completo, de acuerdo al protocolo de exámenes médicos establecidos por el/la médico de la vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as a cargo del/de la empleador/a.

b) El certificado de aptitud médico ocupacional de la evaluación física y psíquica del/de la trabajador/a para el puesto de trabajo, en los casos de evaluación médica pre ocupacional y periódica, o el informe médico ocupacional, en el caso de evaluación médica de retiro.

Por la confidencialidad de la información contenida en los resultados de los exámenes, el/la médico de la vigilancia de la salud, informa al/a la empleador/a únicamente las condiciones generales del estado de salud colectiva de los/las trabajadores/as, con la finalidad de diseñar medidas de prevención y de mejora continua, eficaces para la reducción de enfermedades profesionales y/o accidentes laborales."

3.8 De acuerdo con el marco normativo expuesto, se observa que la vigilancia de la salud de los trabajadores, la prevención de los riesgos laborales y la prohibición de actos discriminatorios basados en los resultados de exámenes médicos ya se encuentran contemplados en la Constitución como en la legislación laboral vigente. En ese sentido, el proyecto de ley incorpora disposiciones que, en gran parte, reproducen regulaciones ya existentes, lo que podría generar redundancias normativas y afectar la coherencia y sistematicidad del ordenamiento jurídico.

3.9 En línea con lo indicado, debemos tener en consideración la definición del principio de coherencia normativa establecida por el Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional en el fundamento jurídico N°48 de la Sentencia EXP. N°047-2004-AI/TC, que señala:

"48. De lo dicho se concluye que la normatividad sistémica descansa en la coherencia normativa. Dicha noción implica la existencia de la unidad sistémica del orden jurídico, lo que, por ende, indica la existencia de una relación de armonía entre todas las normas que lo conforman.

Asimismo, presupone una característica permanente del ordenamiento que hace que este sea tal por constituir un todo pleno y unitario.

Ella alude a la necesaria e imprescindible compenetración, compatibilidad y conexión axiológica, ideológica, lógica, etc., entre los deberes y derechos asignados; amén de las competencias y

responsabilidades establecidas que derivan del plano genérico de las normas de un orden constitucional". (El subrayado es nuestro)

Falta de justificación de la necesidad de la propuesta contenida en el Proyecto de Ley

- 3.10 Dentro de este contexto, debemos mencionar que el artículo 2 de la Ley N° 26889, Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, establece que los proyectos normativos deben estar debidamente sustentados en una exposición de motivos. Asimismo, el artículo 7 del Reglamento de la Ley marco para la producción y sistematización legislativa, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2022-JUS, precisa que la exposición de motivos describe el contenido de la propuesta normativa, indicando su objeto y finalidad, sus antecedentes, marco jurídico y las habilitaciones en cuyo ejercicio se dicta, así como su justificación de manera detallada, operando como sustento de su elaboración y aprobación. Asimismo, fundamenta la propuesta normativa, con una explicación de los aspectos más relevantes y un resumen de los antecedentes que correspondan y, de ser el caso, de la legislación comparada, jurisprudencia y doctrina que se ha utilizado para su elaboración. En tal sentido, incluye, necesariamente, el fundamento técnico que justifica la necesidad de la aprobación de la norma, el análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos de la misma y el análisis del impacto de la vigencia de la norma en la legislación nacional.
- 3.11 El artículo 9 del citado Reglamento señala que, como parte del análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos se debe conocer en términos cuantitativos y/o cualitativos los efectos que tiene una propuesta normativa sobre diversas variables que afectan a los actores, la sociedad y el bienestar general, de tal forma que permita cuantificar los costos y beneficios, o en su defecto posibilite apreciar analíticamente beneficios y costos no cuantificables. No se debe limitar al análisis de materias únicamente patrimoniales y/o presupuestales. Asimismo, la necesidad de la norma debe estar debidamente justificada dada la naturaleza de los problemas existentes, los costos y beneficios probables de la aprobación y aplicación de la norma y los mecanismos alternativos que existan para solucionar dichos problemas.
- 3.12 Del mismo modo, el Manual de Técnica Legislativa del Congreso de la República¹ señala que la Exposición de Motivos contiene la fundamentación de la propuesta, la cual *"contiene la identificación del problema, análisis del estado actual de la situación fáctica o jurídica que se pretende regular o modificar y la precisión del nuevo estado que genera la propuesta, el análisis sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad de la ley, el análisis del marco normativo; y, cuando corresponda, el análisis de las opiniones sobre la propuesta"*.
- 3.13 En ese mismo sentido, cabe destacar que el artículo 75 del Reglamento del Congreso de la República dispone que las proposiciones de ley deben contener una exposición de motivos donde se expresen sus fundamentos, el efecto de la vigencia de la norma que se propone sobre la legislación nacional, y el análisis costo-beneficio de la futura norma legal.
- 3.14 El Análisis de impactos (económico, social, político, institucional, ambiental, etc.) debe determinar el beneficio en favor de los ciudadanos, asimismo, se debe evitar la frase genérica la presente ley no irroga gasto².

¹ Manual de Técnica Legislativa del Congreso de la República, aprobado por Acuerdo de Mesa Directiva 106-2020-2021/MESA-CR. Página 83.

² MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS. Guía de Técnica Legislativa para elaboración de Proyectos Normativos de las Entidades del Poder Ejecutivo. Lima, 2018, p. 58.

- 3.15 En esa línea, el adecuado desarrollo del Análisis Costo Beneficio (ACB) debe permitir advertir la necesidad, viabilidad y oportunidad de la regulación. Asimismo, dicho análisis integral "debe incluir las razones por las cuales la norma no solo es viable, sino que es necesaria"³.
- 3.16 El análisis señalado, es imprescindible en el contexto actual de nuestro ordenamiento jurídico, que se caracteriza por una tendencia a la sobre-regulación, "inflación legislativa" o "inflación normativa"; que como bien ya ha señalado la doctrina, "tiene graves consecuencias sobre el ordenamiento jurídico porque, al final de cuentas, este termina siendo excesivamente complejo, confuso, disperso y, en algunos casos, encontramos normas que sobran o que parecen innecesarias⁴.
- 3.17 Al respecto, de la revisión del contenido de la Exposición de Motivos, y en concordancia con la opinión contenida en el Informe Técnico N° 001146-2026-SERVIR-GPGSC, elaborado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la necesidad de la norma debe estar debidamente justificada dada su naturaleza; por lo que la problemática que se busca atender se circunscribe a un ámbito sectorial específico, sin sustentar su aplicación transversal al sector público.
- 3.18 En tal sentido, el proyecto de ley deben estar debidamente sustentado en una exposición de motivos, conforme lo previsto en el artículo 2 de la Ley N° 26889, Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa en concordancia con los criterios establecidos en los artículos 8 y 9 del Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2022-JUS, el cual estipula sobre el fundamento técnico de la propuesta y el análisis de impacto cuantitativo y/o cualitativo de la norma respectivamente.
- 3.19 Por lo expuesto, conforme a las consideraciones señaladas, el Proyecto de Ley bajo análisis no resulta viable, toda vez que vulneraría lo prescrito en la Ley N° 26889, Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, así como, el Principio de coherencia normativa.
- 3.20 Asimismo, corresponde precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante el Informe Técnico N° 001146-2026-SERVIR-GPGSC, ha señalado que únicamente resulta procedente el extremo relacionado con la implementación de mecanismos compensatorios por la realización de exámenes médicos ocupacionales fuera de la jornada ordinaria de trabajo o durante los días de descanso, siempre que se observe lo desarrollado en los numerales 3.15 al 3.17 del citado Informe Técnico.
- 3.21 Finalmente, cabe mencionar que el Proyecto de Ley 13911/2025-CR contiene materias que se encuentran dentro del ámbito de competencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del Ministerio de Economía y Finanzas y del Ministerio de Salud, establecidas en la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo⁵; en el Decreto Legislativo N° 183, Ley Orgánica del Ministerio de Economía y Finanzas, y en el Texto Integrado

³ Asociación Civil TRANSPARENCIA. Guía para la evaluación de proyectos de ley. Lima, 2008, p. 33.

⁴ GONZALEZ GOMEZ, Agapito. La importancia de la técnica legislativa, p. 134. En: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/650B029B82E65D1D0525773800642477/\\$FILE/La_importancia_de_la_t%C3%A9cnica_legislativa.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/650B029B82E65D1D0525773800642477/$FILE/La_importancia_de_la_t%C3%A9cnica_legislativa.pdf)

⁵ "Artículo 4.- Áreas programáticas de acción

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responde a las siguientes áreas programáticas de acción:

- a) Derechos fundamentales en el ámbito laboral.
- b) Materias socio-laborales y relaciones de trabajo.
- c) Seguridad y salud en el trabajo.
- d) Inspección del trabajo.
- e) Promoción del empleo y el autoempleo.
- f) Intermediación y reconversión laboral.
- g) Formación profesional y capacitación para el trabajo.
- h) Normalización y certificación de competencias laborales.
- i) Información laboral y del mercado de trabajo.
- j) Diálogo social y concertación laboral.
- k) Seguridad social."



Actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas, aprobado por la Resolución Ministerial N° 331- 2023-EF/41⁶; y, en el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud⁷; motivo por el cual, mediante el Oficio Múltiple N° D000220-2026-PCM-SC, la Secretaría de Coordinación de la Presidencia del Consejo de Ministros traslada a dichos ministerios el pedido de opinión formulado por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, precisando que las opiniones que para tal efecto emitan, sean remitidas directamente a la referida Comisión Congresal.

IV. Conclusiones y recomendaciones

- 4.1 En atención a lo expuesto, esta Oficina General de Asesoría Jurídica considera que no resulta viable el Proyecto de Ley N° 13911/2025-CR, 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
- 4.2 Al contener, el Proyecto de Ley materias que se encuentran dentro del ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del Ministerio de Economía y Finanzas y del Ministerio de Salud, mediante el Oficio Múltiple N° D000220-2026-PCM-SC, se trasladó a dichos ministerios el pedido de opinión formulado por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, precisando que las opiniones que para tal efecto emitan, sean remitidas directamente a la referida Comisión Congresal.
- 4.3 Se recomienda remitir el presente informe, así como, el Informe Técnico N° 001146-2026-SERVIR-GPGSC, elaborado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
JOSE LUIS ROJAS ALCOGER
JEFE DE LA OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA
OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA

⁶ "Artículo 5.- Corresponde al **Ministerio de Economía y Finanzas** planear, dirigir y controlar los asuntos relativos a la tributación, política aduanera, financiación, endeudamiento, presupuesto, tesorería y contabilidad, así como armonizar la actividad económica nacional. Asimismo, le corresponde planear, dirigir y controlar los asuntos relativos a la política arancelaria, en coordinación con el Ministerio de Industria, Comercio, Turismo e Integración y con el Ministro del Sector interesado, cuando corresponda."

Artículo 2. Jurisdicción

El Ministerio de Economía y Finanzas ejerce sus competencias a nivel nacional en las siguientes materias:

- a) Económico, financiero y fiscal;
- b) Escalas remunerativas y beneficios de toda índole en el Sector Público;
- c) Previsional público y privado en el ámbito de su competencia;
- d) Inversión pública y privada;
- e) Presupuesto público, endeudamiento público, tesorería, contabilidad, programación multianual y gestión de inversiones, gestión fiscal de los recursos humanos y abastecimiento;
- f) Tributario, ingresos no tributarios, aduanero, arancelario y contrataciones públicas;
- g) Armonizar la actividad económica y financiera nacional para promover su competitividad, la mejora continua de productividad y el funcionamiento eficiente de los mercados; y,
- h) Las demás que se le asignen por Ley.

⁷ Artículo 3.- Ámbito de Competencia

El **Ministerio de Salud** es competente en:

- 1) Salud de las Personas
- 2) Aseguramiento en salud
- 3) Epidemias y emergencias sanitarias
- 4) Salud ambiental e inocuidad alimentaria
- 5) Inteligencia sanitaria
- 6) Productos farmacéuticos y sanitarios, dispositivos médicos y establecimientos farmacéuticos
- 7) Recursos humanos en salud
- 8) Infraestructura y equipamiento en salud
- 9) Investigación y tecnologías en salud.