



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

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

Lima,

INFORME TECNICO N° -2026-SERVIR-GPGSC

A : **GUILLERMO STEVE VALDIVIESO PAYVA**
PRESIDENTE EJECUTIVO

De : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
GERENTA DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Asunto : Opinión técnica sobre el 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*".

Referencia : a) Oficio N° D000562-2026-PCM-SC
b) Oficio N° D000785-2026-PCM-SC

Me dirijo a usted en atención al documento de la referencia, mediante el cual la Secretaría de Coordinación de la Presidencia del Consejo de Ministros, solicita opinión sobre el 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*" (en adelante, Proyecto de Ley).

Al respecto, informo lo siguiente:

I. Competencias de SERVIR

- 1.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH), al cual se le atribuye entre otras funciones, la de emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito de dicho sistema¹.
- 1.2 De esta manera, la presente opinión se enmarca en las competencias legalmente atribuidas a SERVIR y se emite sin perjuicio de la opinión que a otros sectores pudiera corresponderles.

II. Contenido de la propuesta normativa

- 2.1 El artículo 1 del Proyecto de Ley, establece que 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*".

¹ Artículo 2 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 8LZSWUQ



- 2.2 En esa línea, el artículo 2 del Proyecto de Ley, propone la modificación del artículo 49 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, LSST), conforme al siguiente detalle:

Ley N° 29783	Propuesta de modificación
<p>Artículo 49. Obligaciones del empleador</p> <p>El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones: [...]</p> <p>d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos.</p> <p>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.</p> <p>[...]</p>	<p>Artículo 49. Obligaciones del empleador</p> <p>El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones: [...]</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 8LZSWUQ



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

	<p>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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>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. [...]”.</p>
--	--

2.3 Por último, el Proyecto de Ley contiene dos (2) disposiciones complementarias finales, que indican lo siguiente:

“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”.

2.4 Cabe mencionar que, respecto a la problemática que se busca atender con la propuesta normativa, en la Exposición de Motivos se señala lo siguiente:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 8LZSWUQ

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



"Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, no prevé la prohibición de la aplicación de la medida de suspensión perfecta de labores u otra garantía de protección laboral similar, con motivo de los resultados de los exámenes médicos u otro procedimiento de vigilancia de la salud ocupacional.

Ello genera que algunas empresas utilicen los exámenes médicos y/o los procedimientos de vigilancia de la salud ocupacional con fines discriminatorios, perjudicando a los trabajadores. De manera más grave, estos casos suceden en el sector minero, donde algunas empresas interpretan inadecuadamente el artículo 118 del Decreto Supremo N° 024-2016-EM, Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, (RSSOM), el cual dispone que "todos los trabajadores se someterán (...), bajo responsabilidad del titular de la actividad minera, a los exámenes médicos pre-ocupacionales, (...) y a los exámenes complementarios de acuerdo a las evaluaciones de riesgo y programas médicos promocionales de salud y preventivos. (...) El trabajador que no cuente con la constancia de aptitud emitida por el área de salud ocupacional no podrá laborar. Esta decisión será respetada por el postulante, trabajador y el titular de actividad minera" [subrayado nuestro].

La falta de precisiones legales inequívocas, que garanticen el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, conduce a que este tipo de dispositivos infrallegales se interpreten contraviniendo el derecho fundamental a la seguridad y salud en el Trabajo y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, reconocido dentro de los Principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT".

- 2.5 Finalmente, respecto del Análisis Costo – Beneficio, la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley indica que *"la propuesta no conlleva a impactos negativos para el Estado en el aspecto económicos e institucional, no se requiere creación ni aumento de gasto público para la implementación de la propuesta"*.

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.**
- 3.3 En esa línea, de acuerdo con el literal c) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023, SERVIR tiene entre sus funciones: *"Dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema, incluyendo la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de las entidades públicas"*.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 8LZSWUQ



- 3.4 Asimismo, respecto a la seguridad y salud en el trabajo como proceso del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SAGRH, mediante el Informe Técnico N° 000946-2023-SERVIR/GPGSC², se señaló lo siguiente:

“2.7 En atención a ello, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE (en adelante, la Directiva), en el numeral 6.1.7 ii b. señala que el proceso de SST “[c]omprende las actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los servidores civiles en el ejercicio de su labor que puedan afectar su salud o integridad; así como, la protección del patrimonio de la entidad y el medio ambiente”.

2.8 De lo señalado, el proceso de SST forma parte del SAGRH, por tanto, corresponde a todas las entidades públicas promover el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (en adelante SST), a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores”.

- 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 (MINSa) son los organismos suprasectoriales competentes en dicha materia, encargados de coordinar las acciones destinadas a la prevención de riesgos laborales³.
- 3.7 En ese contexto, considerando la materia objeto de regulación del Proyecto de Ley, **se recomienda contar con la opinión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y del Ministerio de Salud, en el marco de sus competencias.**

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

² Véase en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/6544865-informe-tecnico-n-946-2023-servir-gpgsc>

³ **Artículo 16. Rol suprarrector de los sectores trabajo y salud**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como el Ministerio de Salud, son organismos suprasectoriales en la prevención de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, que coordinan con el ministerio respectivo las acciones a adoptar con este fin.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 8LZSWUQ



resultados médicos. Sobre el particular, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH)⁴, 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.° 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.° 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".

[Énfasis propio]

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, conforme se detalla a continuación:

"Al respecto, si bien la finalidad de la disposición es garantizar la no discriminación del trabajador, debe precisarse que el ordenamiento jurídico laboral ya contempla mecanismos de protección frente a actos discriminatorios. En efecto, el artículo 2, inciso 2, de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación, mientras que la normativa laboral prohíbe actos de hostilidad y despido arbitrario.

Asimismo, la suspensión perfecta de labores se encuentra regulada en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, el cual establece de manera taxativa los supuestos en los que procede dicha medida, no contemplándose entre ellos los resultados de los exámenes médicos ocupacionales. En el caso del sector público, cabe precisar que las relaciones laborales se rigen principalmente por la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, y los regímenes especiales vigentes, en los cuales no se prevé la aplicación de la suspensión perfecta de labores en función de los resultados de evaluaciones médicas ocupacionales. En ese sentido, no existe habilitación normativa que permita adoptar este tipo de medidas por dicha causa, debiendo garantizarse, en todo momento, el respeto de los derechos fundamentales de los servidores civiles, conforme al marco constitucional y legal vigente.

En tal sentido, la disposición propuesta resulta declarativa, en tanto reitera prohibiciones ya implícitas en el marco normativo vigente, pudiendo generar confusión respecto de los alcances de las figuras laborales existentes".

[Énfasis propio].

⁴ Mediante el Memorando N° 000459-2026-SERVIR-GDSRH.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 8LZSWUQ



- 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 Asimismo, a efectos de la implementación de la propuesta en el sector público, resulta necesario que esta guarde concordancia con las disposiciones presupuestarias vigentes vinculadas al reconocimiento del tiempo de trabajo efectivo. Sobre el particular, el literal d) de la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N.º 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, establece que el pago de remuneraciones corresponde únicamente al trabajo efectivamente realizado, salvo disposición legal expresa en contrario o supuestos legalmente habilitados. 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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 8LZSWUQ



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.
- 3.19 Al respecto, de acuerdo con el Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, el Sistema Nacional de Presupuesto Público es el conjunto de principios, procesos, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos que conducen el proceso presupuestario de las entidades públicas⁵, cuya rectoría recae en la Dirección General de Presupuesto Público (DGPP) del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)⁶. Además, tiene como función – entre otras – emitir opinión autorizada en materia presupuestaria de manera exclusiva y excluyente en el Sector Público⁷.
- 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"

⁵ Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1440.

⁶ Numeral 5.1 del artículo del Decreto Legislativo N° 1440.

⁷ Numeral 5.2 del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1440.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 8LZSWUQ



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".

(Énfasis propio)

- 3.22 En ese marco, la propuesta normativa establece que, en los supuestos en los que la evaluación médica determine la falta de aptitud o aptitud con restricciones del trabajador, el empleador deberá, en primer término, adecuar el puesto de trabajo mediante ajustes razonables y, de no ser posible ello, proceder a la reubicación del trabajador en otro puesto que no afecte su salud y seguridad.
- 3.23 Sobre el particular, corresponde precisar que la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, reconoce el derecho a la implementación de ajustes razonables en el lugar de trabajo, los cuales comprenden la adaptación del puesto de trabajo y cuya adopción es obligatoria para el empleador, salvo que supongan una carga desproporcionada o indebida⁸. Asimismo, dicha norma prevé que, en los casos en que una persona adquiere una discapacidad durante la relación laboral y los ajustes razonables no resultan suficientes, el trabajador puede ser transferido a un puesto compatible con sus capacidades y aptitudes, siempre que exista vacante y no se generen riesgos para su seguridad y salud o la de terceros⁹. Cabe precisar que dicha figura de "transferencia" constituye un mecanismo específico previsto en el marco de dicha ley, el cual guarda similitud con la reubicación a la que alude la propuesta normativa.
- 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.

⁸ "Artículo 50. Ajustes razonables para personas con discapacidad

50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos y en el lugar de trabajo.

50.2 Los ajustes razonables en el proceso de selección comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista. En el lugar de empleo de las personas con discapacidad, los ajustes razonables comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo; así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

(...)

50.4 Los empleadores del sector público y privado están obligados a realizar los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga desproporcionada o indebida, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que se aplican en el sector público y en el privado" (Énfasis propio).

⁹ "Artículo 52. Conservación del empleo

(...)

52.2 El personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho personal es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas". (Énfasis propio)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 8LZSWUQ



- 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**.
- 3.26 En el ordenamiento jurídico peruano, las acciones de desplazamiento del personal se regulan de manera diferenciada según el régimen laboral aplicable, encontrándose desarrolladas en sus respectivos marcos normativos y reglamentarios. En cada régimen, dichas acciones se sujetan a condiciones, procedimientos y límites específicos, vinculados, entre otros aspectos, a la naturaleza del vínculo laboral, la existencia de plaza presupuestada, el cumplimiento del perfil del puesto y la necesidad institucional.
- 3.27 Así, por ejemplo, en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el desplazamiento del personal se configura como un conjunto amplio y expresamente regulado de acciones administrativas, tales como la designación, rotación, reasignación, destaque, permuta, encargo, comisión de servicios y transferencia, las cuales se encuentran sujetas a condiciones específicas y orientadas a atender las necesidades del servicio.
- 3.28 En contraste, en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, las acciones de desplazamiento aplicables se encuentran limitadas a supuestos específicos, tales como la designación temporal, la rotación y la comisión de servicios, las cuales tienen carácter temporal y no implican la modificación de la retribución ni del plazo del contrato.
- 3.29 Por su parte, en el régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el desplazamiento del personal se configura como un mecanismo estructurado que, si bien contempla diversas modalidades, tales como la designación, rotación, destaque, encargo y comisión de servicios, se encuentra sujeto a condiciones más específicas, como el cumplimiento del perfil del puesto, la equivalencia en el nivel del cargo y, en determinados casos, el consentimiento del servidor.
- 3.30 Finalmente, en el régimen del Decreto Legislativo N° 728, aplicable al sector privado, no existe una regulación específica sobre las acciones de desplazamiento del personal en el ámbito público, por lo que dichas medidas se enmarcan en las facultades de dirección del empleador, lo que contrasta con la regulación más detallada y estructurada de los regímenes del sector público.
- 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.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 8LZSWUQ



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.
- 4.3 Se recomienda contar con las opiniones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del Ministerio de Salud y de Ministerio de Economía y Finanzas, en el marco de sus competencias, conforme a lo analizado en los numerales del 3.6 al 3.7 y 3.20 del presente Informe Técnico.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes. Se adjunta el proyecto de Oficio para dar respuesta al Congreso de la República.

Atentamente,

Firmado por

BETTSY DIANA ROSAS ROSALES

Gerente (a) de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

GLADYS GABRIELA CUSIMAYTA LOBO

Ejecutiva de Políticas del Servicio Civil (e)
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

AMERSON EDWARD MENDOZA MORALES

Analista Jurídico ii de Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

ALONDRA DORIS PAREDES RUA

Analista de Proyectos Normativos del Sistema Administrativo de Recursos Humanos
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 8LZSWUQ