

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Lima, 29 de mayo de 2026

OFICIO N°163-2026 –PR

Señor
FERNANDO MIGUEL ROSPIGLIOSI CAPURRO
Primer Vicepresidente
Encargado de la Presidencia del Congreso de la República
Presente.-

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, con relación a la Ley que garantiza el derecho al descanso sentado en los centros de trabajo. Al respecto, consideramos conveniente observarla por lo siguiente¹:

De la Autógrafa de Ley

1. La Autógrafa de Ley cuenta con la siguiente fórmula legal:

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto garantizar a los trabajadores que realizan actividades en posición de pie de manera prolongada, cuenten con sillas o asientos adecuados que les permitan alternar la postura durante la jornada laboral en resguardo de su salud, dignidad y productividad.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Las disposiciones de la presente ley se aplican en todos los centros de trabajo públicos y privados, cuyos trabajadores deben permanecer de pie por periodos continuos iguales o mayores a tres horas durante la jornada laboral.

Artículo 3. Definiciones

Para efectos de la presente ley, se entiende por:

- a) Bipedestación estática: Permanencia de pie en un mismo lugar, con movilidad mínima.*
- b) Bipedestación dinámica: Permanencia de pie con desplazamientos intermitentes.*
- c) Bipedestación prolongada: Permanencia de pie en cualquiera de las modalidades anteriores por más de tres horas continuas durante la jornada laboral.*

Artículo 4. Obligaciones del empleador

Son obligaciones del empleador:

- a) Proveer a los trabajadores sillas o asientos con respaldo y condiciones ergonómicas mínimas que permitan la alternancia de postura.*
- b) Garantizar periodos de descanso sentado en función de la naturaleza de las labores, conforme al diagnóstico de riesgos ergonómicos.*
- c) Incorporar en el reglamento interno de trabajo las disposiciones sobre descanso sentado y ubicación de sillas.*
- d) Coordinar con el comité de seguridad y salud en el trabajo o el supervisor de seguridad y salud la verificación de riesgos y medidas correctivas.*

1 Sobre la base del Informe N° 000098-2026-MTPE/4/8-JHL y el Informe N° D000890-2026-PCM-OGAJ.

Artículo 5. Excepciones

Las obligaciones establecidas en la presente ley no son exigibles en aquellos puestos de trabajo donde:

- a) La posición de pie sea inherente a la actividad, como el caso de operarios en líneas de producción industrial, personal de campo agrícola, técnicos de mantenimiento en actividad, entre otros que establezca el reglamento.
- b) Exista un riesgo objetivo para la seguridad de los usuarios, clientes o del propio trabajador, como los agentes de seguridad en tareas de control activo, entre otros. En estos casos, el empleador deberá garantizar pausas activas, rotación de tareas o descansos equivalentes.

Artículo 6. Suministro proporcional y rotativo de sillas

La obligación de proveer sillas o asientos para descanso no implica necesariamente que cada trabajador cuente con una silla individual en todo momento. El empleador puede implementar un sistema proporcional y rotativo de sillas, siempre que:

- a) La cantidad de sillas disponibles resulte suficiente para permitir la alternancia efectiva entre postura de pie y postura sentada durante la jornada laboral.
- b) La rotación sea organizada, razonable y documentada, de modo que ningún trabajador quede privado del descanso sentado cuando lo requiera por la naturaleza de sus funciones.
- c) El sistema de rotación y el número de sillas disponibles se establezcan en el reglamento interno de trabajo o en un anexo específico aprobado por el comité de seguridad y salud en el trabajo.
- d) En ningún caso la rotación podrá afectar la salud o dignidad de los trabajadores.

Artículo 7. Fiscalización y sanciones

- 7.1 La fiscalización del cumplimiento de la presente ley está a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).
- 7.2 El incumplimiento constituye infracción grave, conforme a lo dispuesto en el Reglamento de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 019-2006-TR, y es sancionado conforme a la escala de multas previstas en el régimen de la Ley General de Inspección del Trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera derivar.

Artículo 8. Período de adecuación para las empresas

- 8.1. Las empresas y entidades públicas comprendidas en el ámbito de aplicación de la presente ley disponen de un período máximo de doce meses, contados desde la vigencia de su reglamento, para adecuar progresivamente sus centros de trabajo a las obligaciones establecidas respecto al descanso sentado y provisión de sillas ergonómicas.
- 8.2. Durante el período de adecuación, las inspecciones de la SUNAFIL tienen carácter orientador, priorizando la asistencia técnica y la verificación del avance en la implementación de las medidas, sin perjuicio de la imposición de sanciones únicamente en casos de negativa injustificada o incumplimiento deliberado.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Sectores priorizados

Se prioriza la aplicación de la presente ley en los siguientes sectores:

- a) Comercio minorista y retail.
- b) Hostelería, gastronomía y turismo
- c) Centros de salud de todo nivel
- d) Servicios financieros y administrativos presenciales.
- e) Transporte y aeropuertos
- f) Personal administrativo en la recepción, mesa de partes y docentes de inicial y primaria en el sector educación.
- g) Personal de vigilancia privada en puestos fijos.

SEGUNDA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, reglamenta la presente ley dentro de un plazo no mayor de ciento ochenta días calendario contados desde su vigencia.

TERCERA. Adecuación de reglamentos internos.

Las empresas adecúan sus reglamentos internos de trabajo dentro de un plazo máximo de trescientos sesenta días calendario, contados desde la vigencia de la presente ley.

CUARTA. Aplicación supletoria de la Resolución Ministerial 375-2008-TR

La Resolución Ministerial 375-2008-TR, que aprueba la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, se aplica supletoriamente a la presente ley hasta la aprobación del reglamento establecido en la segunda disposición complementaria final."

Observaciones a la Autógrafa de Ley

2. Es pertinente señalar que la Autógrafa de Ley tiene por objeto garantizar el derecho al descanso sentado de los trabajadores que realizan labores de pie de manera prolongada, mediante la implementación de asientos ergonómicos, pausas y medidas de prevención en los centros de trabajo públicos y privados, estableciendo obligaciones para los empleadores, mecanismos de fiscalización y criterios de adecuación progresiva.

En ese contexto, se advierte que las medidas previstas en la Autógrafa de Ley inciden en materia de seguridad y salud en el trabajo, en tanto están orientadas a prevenir riesgos ergonómicos y afectaciones a la salud derivados de la permanencia prolongada en posición de pie durante la jornada laboral, mediante la adopción de medidas preventivas y condiciones adecuadas en los centros de trabajo.

Sobre ello, mediante Resolución Ministerial N° 375-2008-TR se aprueba la "Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico", cuyo objetivo principal es establecer los parámetros que permitan la adaptación de las condiciones de trabajo a las características físicas y mentales de los trabajadores con el fin de proporcionarles bienestar, seguridad y mayor eficiencia en su desempeño, tomando en cuenta que la mejora de las condiciones de trabajo contribuye a una mayor eficacia y productividad empresarial.

Entre los aspectos desarrollados por la citada Norma se encuentra el posicionamiento postural en los puestos de trabajo, así como el procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico y la matriz de identificación de riesgos disergonómicos, en el marco de lo cual se desarrolla de manera específica el derecho al descanso sentado y la alternancia postural en los numerales 15 y 37 de la citada Norma.

Conforme a lo señalado, el descanso sentado supone la interrupción de la jornada laboral mediante una pausa destinada al reposo del trabajador.

En ese sentido, se advierte que, si bien la denominación de la Autógrafa de Ley hace referencia al "derecho al descanso sentado", el artículo 1 de la propuesta establece como finalidad de la misma asegurar la alternancia de la postura

durante la jornada laboral, concepto que no resulta equivalente al descanso sentado, toda vez que la alternancia de postura constituye una medida ergonómica de control de riesgos disergonómicos que permite al trabajador continuar realizando sus labores mientras cambia su biomecánica corporal, mientras que el descanso implica el cese temporal de la actividad.

Dicha discordancia también se evidencia en el literal a) del artículo 4 y en el literal a) del artículo 6 de la Autógrafa de Ley, cuyas disposiciones se orientan a establecer obligaciones destinadas a garantizar la alternancia de postura durante la jornada laboral. Asimismo, la Primera Disposición Complementaria Final incorpora un listado de actividades priorizadas, como las desarrolladas en los sectores comercio, servicios, hoteles y restaurantes, así como labores administrativas, de recepción y mesa de partes, que tienen en común la posibilidad de ejecutar una parte importante de sus actividades en posición sentada o mediante alternancia entre posturas de pie y sentada. Ello permite advertir que **el propósito de la propuesta normativa no se limita únicamente al reconocimiento del descanso sentado, sino que también comprende la regulación de la alternancia de postura** como medida ergonómica de prevención de riesgos disergonómicos.

En atención a lo expuesto, se considera pertinente que el legislador **adecúe tanto la denominación como el uso de la terminología adecuada en el contenido de las disposiciones de la Autógrafa de Ley**, a fin de reflejar con claridad que la propuesta regula dos supuestos distintos pero complementarios, por un lado, el derecho al descanso sentado, entendido como una pausa destinada al reposo del trabajador, y, por otro, la alternancia de postura durante la jornada laboral, concebida como una medida ergonómica orientada a la prevención de riesgos disergonómicos, lo cual permitirá otorgar mayor claridad normativa y coherencia de la propuesta.

En ese sentido, se propone incorporar de manera expresa la expresión "alternancia de la postura de pie y sentado" en el literal b) del artículo 4 de la Autógrafa de Ley. Al respecto, si bien la propuesta de redacción formulada por la citada unidad orgánica contiene un error material, debido a que hace referencia a un texto que no se encuentra contemplado en la Autógrafa de Ley, ello no desvirtúa la pertinencia de la incorporación propuesta, toda vez que la precisión sugerida resulta consistente con el contenido y finalidad de la iniciativa legislativa. Por consiguiente, se propone el siguiente texto alternativo para el referido literal:

*"Artículo 4. Obligaciones del empleador
Son obligaciones del empleador:
(...)*

*b) Garantizar la **alternancia de la postura de pie y sentado** y/o periodos de descanso sentado en función de la naturaleza de las labores, conforme al diagnóstico de riesgos ergonómicos. Los descansos forman parte de la jornada de trabajo" (Énfasis en sugerencia de agregado)*

3. **Asimismo, en relación al referido artículo 4 de la Autógrafa de Ley**, sobre las obligaciones previstas referidas a "proveer a los trabajadores sillas o asientos con respaldo y condiciones ergonómicas mínimas que permitan la alternancia de postura"

y "garantizar periodos de descanso sentado en función de la naturaleza de las labores, conforme al diagnóstico de los riesgos ergonómicos", si bien constituyen medidas orientadas a la protección de la salud de las personas trabajadoras frente a riesgos ergonómicos y biomecánicos asociados a la bidepestaación prolongada, estas medidas, conforme a los artículos 21 y 57 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, la LSST), pueden ser incorporadas por el empleador en el marco de la gestión de riesgos ergonómicos y biomecánicos desarrolladas mediante la matriz Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Medidas de Control - IPERC y demás herramientas previstas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo. En ese marco, si bien es cierto se advierte que las medidas de control dispuestas en la Autógrafa se encuentran en concordancia con el marco normativo vigente antes citado, resulta oportuno precisar el tipo de alternancia de la postura de la persona trabajadora, esto es, la alternancia de pie y sentado. En ese orden de ideas, se sugiere reemplazar el literal a) para precisar dicha alternancia, conforme al siguiente texto alternativo:

*"Artículo 4. Obligaciones del empleador
Son obligaciones del empleador:*

a) Proveer a los trabajadores sillas o asientos con respaldo y condiciones ergonómicas mínimas que permitan la alternancia de postura de pie y sentado",

De igual modo, se advierte que resulta impreciso utilizar el término "verificar los riesgos", dado que los riesgos necesitan ser "evaluados" y luego ser "controlados", con lo cual, el término "verificar" es impreciso desde el punto de vista técnico. Además, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 21, 36 y 49 de la LSST, el empleador debe establecer medidas de prevención y protección para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, y contar con un servicio de seguridad y salud en el trabajo que brinde la asesoría correspondiente para la adopción de dichas medidas, a su vez conforme al artículo 42 del Reglamento de la LSST aprobado por Decreto Supremo n.º 005-2012-TR, con la participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo efectuar la verificación del cumplimiento de las medidas de control frente a los riesgos generados a causa o por ocasión del trabajo. En consecuencia, se sugiere sustituir el literal d) para precisar el rol del comité de seguridad y salud en el trabajo o del supervisor de seguridad y salud en el trabajo, y el servicio de seguridad y salud en el trabajo, conforme al siguiente texto alternativo:

*"Artículo 4. Obligaciones del empleador
Son obligaciones del empleador:
(...)*

d) verificar el cumplimiento de las medidas de control asociadas a los riesgos por realizar labores de pie de manera prolongada, con la participación del comité de seguridad y salud en el trabajo o supervisor de seguridad y salud en el trabajo, y la asesoría del servicio de seguridad y salud en el trabajo",

4. De otro lado, **se advierte que el artículo 5 de la Autógrafa de Ley** contempla situaciones de excepción respecto de la aplicación de la alternancia postural y descanso sentado, los cuales son los siguientes:

- (i) Las actividades en las que el trabajo se debe realizar de pie, por la naturaleza de la labor (literal a).
- (ii) En las actividades donde la posición de pie sea inherente a la actividad, como el caso de operarios en líneas de producción industrial, personal de campo agrícola, técnicos de mantenimiento en actividad, entre otros que establezca el reglamento (literal b).

No obstante, únicamente en el supuesto previsto en el literal b) se contempla como obligación del empleador la implementación de las pausas activas, rotación de tareas o descansos equivalentes, medida que también resultaría necesaria respecto de las actividades comprendidas en el literal a), a fin de garantizar la protección de la salud y seguridad de todos los trabajadores expuesto a períodos prolongados de bipedestación.

En ese sentido, se considera necesaria la **reformulación del citado artículo, a fin de que la obligación del empleador de implementar pausas activas, rotación de tareas o descansos equivalentes constituya una disposición aplicable a ambos supuestos de excepción previstos en los literales a) y b).**

5. Por otra parte, también se advierte que en el literal c) del artículo 4 y el literal c) del artículo 6 de la Autógrafa de Ley disponen la incorporación, en el Reglamento Interno de Trabajo, de medidas vinculadas al descanso sentado y la ubicación de sillas, así como del sistema de rotación y del número de sillas disponibles.

Al respecto, el Reglamento Interno de Trabajo constituye un instrumento de regulación de las relaciones laborales que, conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 039-91-TR, establece las condiciones a que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones, en el cual se incorporan, entre otras, normas elementales que se deben observar dentro del desarrollo de la actividad laboral, con la finalidad de cautelar la higiene y seguridad en el trabajo, e indicaciones para evitar accidentes u otros riesgos profesionales, así como las instrucciones respectivas para prestar los primeros auxilios.

En ese sentido, consideramos que las disposiciones referidas a los contenidos a incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo guardan concordancia con la finalidad prevista en el Decreto Supremo N° 039-91-TR, sin embargo, advierte que, conforme al acuerdo al artículo 3 de la citada norma, únicamente los empleadores que cuentan con más de cien (100) trabajadores se encuentran obligados a contar con dicho instrumento de gestión laboral. En consecuencia, las disposiciones establecidas en el literal c) de los artículos 4 y 6, así como en la Tercera Disposición Complementaria Final de la Autógrafa de Ley, relativas a la adecuación del Reglamento Interno de Trabajo, **resultarían aplicables únicamente a aquellas empresas del sector**

privado que cuenten con más de cien trabajadores, limitando así el alcance general previsto en la Autógrafa de Ley.

En ese marco, y considerando que el artículo 2 de la Autógrafa de Ley comprende dentro de su ámbito de aplicación a todos los centros de trabajo públicos y privados, sin establecer excepciones, recomendamos **incorporar las medidas previstas en el literal c) del artículo 4 y en la Tercera Disposición Complementaria Final de la Autógrafa de Ley en otros instrumentos emitidos en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, a fin de garantizar su aplicación a todos los centros de trabajo comprendidos en la Autógrafa de Ley**, conforme a lo contemplado en el literal c) del artículo 6 respecto de los instrumentos a cargo del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En ese sentido, se recomienda precisar, tanto en el artículo 4 como en la Tercera Disposición Complementaria Final, que las medidas previstas en la Autógrafa deben incorporarse en el "Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo" y no en el Reglamento Interno de Trabajo, considerando que se trata de medidas administrativas vinculadas con la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras.

6. Con relación **al artículo 6 de la Autógrafa de Ley**, a fin de garantizar una implementación razonable y técnicamente sustentada de los procesos operativos vinculados al suministro proporcional y rotativo de sillas o mecanismos de alternancia postural, se recomienda incorporar el siguiente párrafo final: "la provisión de asientos o mecanismos de alternancia postural debe realizarse de manera razonable y proporcional, considerando la naturaleza de las funciones y la identificación de peligros y evaluación de riesgos ergonómicos."
7. Con relación a **la fiscalización prevista en el artículo 7 de la Autógrafa de Ley**, la cual, considerando su ámbito de aplicación, comprende a los centros de trabajo del sector público y privado, se considera que dicha disposición no resulta concordante con las competencias atribuidas a la SUNAFIL, ello, debido a que, conforme al numeral 1 del artículo 4 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordado con el artículo 5 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, **el ámbito de actuación de la inspección del trabajo se circunscribe a los empleadores y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, comprendiendo a las entidades públicas únicamente cuando estas cuenten con trabajadores sujetos a dicho régimen laboral.**

En ese sentido, la propuesta normativa estaría ampliando las competencias inspectivas de la SUNAFIL respecto de entidades y trabajadores del sector público sujetos a regímenes laborales distintos al régimen laboral de la actividad privada, sin que se advierta un sustento suficiente que justifique dicha ampliación de competencias. Por ello, se considera necesario que el artículo 7 **precise que las competencias de fiscalización de la SUNAFIL se ejercen conforme a lo dispuesto en su normativa vigente, mientras que la fiscalización respecto de entidades sujetas a regímenes laborales distintos al régimen de la actividad privada**

corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, y sus facultades supervisoras sobre el cumplimiento de las políticas y normas del referido sistema, conforme a lo establecido en el literal a) del artículo 13 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que si bien la Ley N° 30814, Ley de fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, asigna a la SUNAFIL las competencias y funciones en materia de inspección de trabajo que a la fecha corresponden a los gobiernos regionales, también es cierto que esta asignación es temporal², por tanto, no corresponde atribuir las funciones de vigilancia únicamente a la SUNAFIL por lo que se recomienda al legislador **precisar que las funciones de fiscalización le corresponden a la Autoridad Inspectiva de Trabajo**, lo que incluye tanto a la SUNAFIL como a los Gobiernos Regionales.

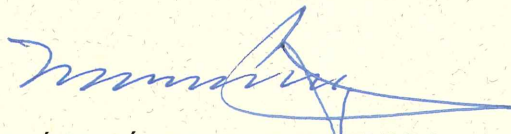
8. Respecto del artículo 8 de la Autógrafa de Ley que dispone un período de adecuación de las disposiciones en materia de descanso sentado y alternancia postural, durante el cual las inspecciones a cargo de la SUNAFIL tienen carácter orientador, que ello **resulta contraproducente toda vez que dichas materias ya se encuentran reguladas** en la “Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico” y por tanto, ya resultan exigibles, **y, además podría generar una interpretación contraria al carácter obligatorio e inmediato de las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo**, por lo que sugiere evaluar la eliminación de dicha disposición.
9. Adicionalmente, debemos señalar que a efectos de dotar de mayor claridad respecto de los sectores considerados como prioritarios para la aplicación de las disposiciones contempladas en la Autógrafa de Ley, específicamente en el sector identificado en el literal f) de la Primera Disposición Complementaria Final (“f) *Personal administrativo en la recepción, mesa de partes y docentes de inicial y primaria en el sector educación*”), **se precise si el personal administrativo, de recepción y mesa de partes constituye una categoría de aplicación general para todos los sectores público y privado, o si dicha descripción se restringe únicamente al ámbito del sector educación.**
10. Sin perjuicio de las consideraciones expuestas, es pertinente señalar que las disposiciones contenidas en la Autógrafa de Ley resultan, en términos generales, concordantes con el marco técnico nacional vigente, particularmente con la “Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico”, y contribuyen al reconocimiento de que la salud y la productividad laboral constituyen aspectos interrelacionados que dependen de la adecuación del entorno de trabajo a la fisiología humana, no obstante, **se estima necesario que la propuesta incorpore**

² El régimen temporal tiene una vigencia de ocho (8) años, contados a partir de la vigencia de la Ley N° 30814, es decir, hasta el **10 de julio de 2026**, pudiendo ser extendido, previa evaluación de los resultados obtenidos por la SUNAFIL y a la incorporación del gobierno regional al régimen laboral del servicio civil.

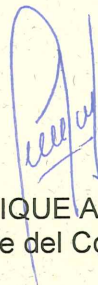
las **observaciones formuladas**, a fin de complementar, precisar y perfeccionar su contenido.

Por las razones expuestas, se observa la Autógrafo de Ley, en aplicación del artículo 108 de la Constitución Política del Perú.

Atentamente,



JOSÉ MARÍA BALCAZAR ZELADA
Presidente de la República



LUIS ENRIQUE ARROYO SÁNCHEZ
Presidente del Consejo de Ministros

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN
LOS CENTROS DE TRABAJO**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto garantizar a los trabajadores que realizan actividades en posición de pie de manera prolongada, cuenten con sillas o asientos adecuados que les permitan alternar la postura durante la jornada laboral en resguardo de su salud, dignidad y productividad.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Las disposiciones de la presente ley se aplican en todos los centros de trabajo públicos y privados, cuyos trabajadores deben permanecer de pie por periodos continuos iguales o mayores a tres horas durante la jornada laboral.

Artículo 3. Definiciones

Para efectos de la presente ley, se entiende por:

- a) *Bipedestación estática. Permanencia de pie en un mismo lugar, con movilidad mínima.*
- b) *Bipedestación dinámica. Permanencia de pie con desplazamientos intermitentes.*
- c) *Bipedestación prolongada. Permanencia de pie en cualquiera de las modalidades anteriores por más de tres horas continuas durante la jornada laboral.*

Artículo 4. Obligaciones del empleador

Son obligaciones del empleador:

- a) *Proveer a los trabajadores sillas o asientos con respaldo y condiciones ergonómicas mínimas que permitan la alternancia de postura.*
- b) *Garantizar periodos de descanso sentado en función de la naturaleza de las labores, conforme al diagnóstico de riesgos ergonómicos.*



- c) *Incorporar en el reglamento interno de trabajo las disposiciones sobre descanso sentado y ubicación de sillas.*
- d) *Coordinar con el comité de seguridad y salud en el trabajo o el supervisor de seguridad y salud en el trabajo la verificación de riesgos y medidas correctivas.*

Artículo 5. Excepciones



Las obligaciones establecidas en la presente ley no son exigibles en aquellos puestos de trabajo donde:

- a) *La posición de pie sea inherente a la actividad, como el caso de operarios en líneas de producción industrial, personal de campo agrícola, técnicos de mantenimiento en actividad, entre otros que establezca el reglamento.*
- b) *Exista un riesgo objetivo para la seguridad de los usuarios, clientes o del propio trabajador, como los agentes de seguridad en tareas de control activo, entre otros. En estos casos, el empleador deberá garantizar pausas activas, rotación de tareas o descansos equivalentes.*



Artículo 6. Suministro proporcional y rotativo de sillas

La obligación de proveer sillas o asientos para descanso no implica necesariamente que cada trabajador cuente con una silla individual en todo momento. El empleador puede implementar un sistema proporcional y rotativo de sillas, siempre que:

- a) *La cantidad de sillas disponibles resulte suficiente para permitir la alternancia efectiva entre postura de pie y postura sentada durante la jornada laboral.*
- b) *La rotación sea organizada, razonable y documentada, de modo que ningún trabajador quede privado del descanso sentado cuando lo requiera por la naturaleza de sus funciones.*
- c) *El sistema de rotación y el número de sillas disponibles se establezcan en el reglamento interno de trabajo o en un anexo específico aprobado por el comité de seguridad y salud en el trabajo.*

- d) *En ningún caso la rotación podrá afectar la salud o dignidad de los trabajadores.*

Artículo 7. Fiscalización y sanciones

7.1 *La fiscalización del cumplimiento de la presente ley está a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).*

7.2 *El incumplimiento constituye infracción grave, conforme a lo dispuesto en el Reglamento de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 019-2006-TR, y es sancionado conforme a la escala de multas previstas en el régimen de la Ley General de Inspección del Trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera derivar.*

Artículo 8. Periodo de adecuación para las empresas

8.1 *Las empresas y entidades públicas comprendidas en el ámbito de aplicación de la presente ley disponen de un periodo máximo de doce meses, contados desde la vigencia de su reglamento, para adecuar progresivamente sus centros de trabajo a las obligaciones establecidas respecto al descanso sentado y provisión de sillas ergonómicas.*

8.2 *Durante el periodo de adecuación, las inspecciones de la SUNAFIL tienen carácter orientador, priorizando la asistencia técnica y la verificación del avance en la implementación de las medidas, sin perjuicio de la imposición de sanciones únicamente en casos de negativa injustificada o incumplimiento deliberado.*

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Sectores priorizados

Se prioriza la aplicación de la presente ley en los siguientes sectores:

- a) *Comercio minorista y retail*
- b) *Hostelería, gastronomía y turismo*
- c) *Centros de salud de todo nivel*
- d) *Servicios financieros y administrativos presenciales*
- e) *Transporte y aeropuertos*



- f) *Personal administrativo en la recepción, mesa de partes y docentes de inicial y primaria en el sector educación*
- g) *Personal de vigilancia privada en puestos fijos.*

SEGUNDA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, reglamenta la presente ley dentro de un plazo no mayor de ciento ochenta días calendario contados desde su vigencia.



TERCERA. Adecuación de reglamentos internos

Las empresas adecúan sus reglamentos internos de trabajo dentro de un plazo máximo de trescientos sesenta días calendario, contados desde la vigencia de la presente ley.



CUARTA. Aplicación supletoria de la Resolución Ministerial 375-2008-TR

La Resolución Ministerial 375-2008-TR, que aprueba la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, se aplica supletoriamente a la presente ley hasta la aprobación del reglamento establecido en la segunda disposición complementaria final.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los siete días del mes de mayo de dos mil veintiséis.

FERNANDO MIGUEL ROSPIGLIOSI CAPURRO
Presidente encargado del Congreso de la República

WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS
Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA