



## **BOLETÍN AL DÍA LABORAL**

**PROYECTO DE LEY 13083/2025-CR: PROYECTO QUE  
BUSCA AMPLIAR LA OBLIGACIÓN A LOS EMPLEADORES  
PARA LA REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR QUE  
PADECE UNA ENFERMEDAD COMÚN**

### **Sumilla:**

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República aprobó el Dictamen del Proyecto de Ley I 3083/2025-CR (Proyecto de Ley), que modifica el artículo 76 de la Ley 29785, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el extremo de ampliar la obligación de los empleadores para reubicar a los trabajadores que padezcan una enfermedad común.

A continuación, podrán conocer las principales implicancias del Proyecto de Ley:

## **II. ANTECEDENTES**

El artículo 76 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece que los trabajadores tienen derecho a ser transferidos o reubicados a otro puesto de trabajo, en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

Con la nueva propuesta legislativa, se busca extender la posibilidad de reubicación a los trabajadores que sufren enfermedad común, garantizando así la continuidad de labores incluso para personas cuyas enfermedades no se originen en actividades laborales. El Proyecto señala también que la reubicación de los trabajadores se realiza considerando su salud, el perfil del cargo y la exposición a factores de riesgo.

Adicionalmente, el Proyecto de Ley dispone que esta transferencia no debe implicar un menoscabo en los derechos laborales, pues el trabajador debe de mantener su misma remuneración y categoría.

## **III. IMPLICANCIAS LABORALES**

Esta nueva propuesta implicaría lo siguiente:

- a.** El Proyecto de Ley traslada responsabilidad laboral y económica a los empleadores por una enfermedad que podría estar originada en la esfera privada de los colaboradores.
- b.** En caso no exista un puesto de trabajo acorde a las restricciones del colaborador debido a su enfermedad común, el empleador deberá reubicarlo en otro puesto, debiendo asumir el costo de dicha transferencia y de la capacitación en las nuevas funciones.
- c.** La opción de reubicación supone que el trabajador mantenga el mismo nivel remunerativo que tenía en el puesto de origen, lo cual podría implicar distorsiones en las bandas salariales del puesto al cual es transferido, especialmente si el trabajador percibía un monto mayor de ingresos a los que percibirá en el puesto reubicado.

Cabe señalar que, actualmente, conforme al artículo 23, literal a) del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el empleador, antes de desvincular a un trabajador por deficiencias físicas sobrevenidas, debe previamente realizar los ajustes razonables en el puesto o transferirlo a uno vacante. En tal sentido, las disposiciones del Proyecto de Ley confirman la preferencia por la continuidad del vínculo laboral, incluso con trabajadores cuyas enfermedades sean generadas en el ámbito personal.

La propuesta legislativa aún se encuentra pendiente de debatirse en el Pleno del Congreso de la República.

Si tuviera alguna duda o comentario en relación con esta propuesta legislativa, no dude en comunicarse con nuestro estudio: [estudio@gydabogados.com](mailto:estudio@gydabogados.com)

**Elaborado por:**



**Carlos Cárdenas**  
Socio



**Ámbar Paz**  
Asociada



**Joaquín de Almenara**  
Asistente legal

**Equipo laboral de Gálvez & Dolorier  
Abogados:**

Javier Dolorier  
Flor Villaseca  
Carlos Cárdenas

jdolorier@gydabogados.com  
fvillaseca@gydabogados.com  
ccardenas@gydabogados.com

Ana Villaseca  
Ámbar Paz  
Antonio Luyo

avillaseca@gydabogados.com  
apaz@gydabogados.com  
aluyo@gydabogados.com

